XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

CLAUDIO JANNOTTI DA ROCHA

EDINILSON DONISETE MACHADO

CARLA REITA FARIA LEAL

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais 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
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro Prof. Dr.
Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - IMED – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul) Prof. Dr.
José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof. Dr. Caio
Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

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

---

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Claudio Jannotti Da Rocha
Edinilson Donisete Machado
Carla Reita Faria Leal – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-775-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI (28 : 2019 : Goiânia, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Grupo de Trabalho: "Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais."

O XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Goiânia nos dias 19, 20 e 21 de junho, teve como tema "Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo", com a divisão dos já tradicionais Grupo de Trabalho.

No GT foram apresentadas pesquisas desenvolvidas em mais de 15 Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam da reflexão trazida pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil. Os artigos mostram um pouco do constitucionalismo crítico, das políticas públicas e desenvolvimento Inclusivo, com suas implicações na ordem jurídica brasileira, na contemporaneidade, em especial nos Direitos Sociais.

Foram apresentadas nesse Grupo de Trabalho pesquisas e abordagens, sobre a reforma trabalhista, em especial, sua repercussão na atual sociedade brasileira, com temas como: Desconstrução do Estado Democrático de direito promovido pela reforma trabalhista: a violação dos direitos fundamentais; Direitos de personalidade do trabalhador e limites do poder diretivo do empregador: o balancing test como técnica de ponderação; O trabalho análogo ao de escravo como violação à função social do contrato de trabalho; Extinção do contrato de trabalho por ato da autoridade pública que obsta continuidade empresarial em decorrência de desapropriação no Brasil, Argentina e Espanha; Estágio supervisionado e a precarização do trabalho: Releitura dos projetos pedagógicos dos cursos da área de públicas sob a ótica da lei do estágio; Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e perspectivas; O ensino à distância e a proteção do meio ambiente do trabalho dos docentes como teletrabalhadores; Da declaração de constitucionalidade da terceirização trabalhista e seus reflexos na saúde do trabalhador; O desvalor social do trabalho: a liberdade sem limites

de contratar decorrente das reformas trabalhistas; A reforma trabalhista e os diretos da personalidade; desqualificadas: assim se explica a falta de trabalho para as pessoas com deficiência; Projeto de lei 4.742/2001: uma tutela jurídica ao meio ambiente de trabalho psicologicamente equilibrado; A sociedade de risco e os desastres ambientais: análise das indenizações dos acidentes de trabalho em rompimentos de barragens frente à reforma trabalhista; Desemprego, deterioração do emprego subordinado, empreendedorismo individual e cooperativismo; Regime constitucional do emprego socialmente protegido: terceirização ilícita no novo marco regulatório; O direito ao trabalho sob a perspectiva da reinserção do trabalhador acidentado; O cooperativismo como possibilidade de inclusão social através do trabalho; Teletrabalho, um mundo em transformação; O desmonte dos direitos dos trabalhadores após a redemocratização no brasil; Dano existencial e relação de trabalho: reflexão para efetivação de direitos.

Assim, como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no CONPEDI em Goiânia-GO o de 2019.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do Grupo do Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Goiânia, junho de 2019.

Coordenadores:

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM

Prof. Dra. Carla Reita Faria Leal - UFMT

Prof. Dr. Cláudio Jannotti da Rocha - PUC/Minas

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

O DESVALOR SOCIAL DO TRABALHO: A LIBERDADE SEM LIMITES DE CONTRATAR DECORRENTE DAS REFORMAS TRABALHISTAS

THE SOCIAL DEVALUE OF WORK: FREEDOM WITHOUT LIMITS TO CONTRACT DUE TO LABOR REFORMS

Ailsi Costa De Oliveira

Resumo

As Constituições democráticas brasileiras sempre buscaram um equilíbrio entre a livre iniciativa e o valor social do trabalho. O presente artigo analisa como a retomada da agenda neoliberal contribuiu para a desvalorização social do trabalho, sobretudo, por meio da aprovação de reformas trabalhistas que ampliaram a liberdade de contratar precarizando as relações laborais. A opção estatal em permitir a terceirização ilimitada exemplifica de forma adequada este cenário contemporâneo de estimulo a desigualdade por meio da precarização do trabalho, assim como afasta o Brasil de seu compromisso internacional na construção de uma agenda para fomentar o trabalho digno.

Palavras-chave: Liberdade, Trabalho, Constituição, Terceirização, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

The Brazilian democratic Constitutions have always sought a balance between free enterprise and the social value of work. The present article analyzes how the resumption of the neoliberal agenda contributed to the social devaluation of labor, above all, through the approval of labor reforms that enlarged the freedom to contract labor relations in a precarious way. The governmental option to allow unlimited outsourcing adequately exemplifies this contemporary scenario of stimulating inequality through the precariousness of labor as well as keeps Brazil away from its international commitment to build an agenda to foment decent work.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Freedom, Labor, Constitution, Outsourcing, Labor reform

1 INTRODUÇÃO

Um dos fundamentos da República Federativa do Brasil constitucionalmente albergados consiste na valorização do trabalho e da livre iniciativa. É necessário, portanto, que haja equilíbrio de interesses e limites para que a iniciativa privada não seja exercida como um instrumento que atue de maneira contrária a construção de uma sociedade livre justa e solidária.

A questão central que precisa ser analisada diz respeito ao impacto que as reformas trabalhistas provocam na valorização do trabalho. Por isso, o presente artigo inicia-se traçando uma análise de como o excesso de liberdade contratual e o não intervencionismo estatal precisaram ser superados, avançando para um modelo de Estado social, onde o reconhecimento constitucional dos direitos sociolaborais elevou o patamar de dignidade do ser humano trabalhador.

Em seguida, analisa-se a influência deste constitucionalismo social que se originou com os textos constitucionais mexicano de 1917 e de Weimar de 1919 nas Constituições democráticas brasileiras do século XX, assim como a dificuldade que se apresenta na manutenção dos direitos sociais em períodos de turbulência política ou de ruptura democrática. Para tanto, recorre-se ao exemplo da derrocada da estabilidade decenal em meio à ditadura militar de 1964 e o advento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

O estudo avança tratando das reformas neoliberais que foram sendo introduzidas a partir do advento da Nova República, mas tiveram seu processo de intensificação e aceleração percebidas claramente após o *impeachment* de 2016 e a retomada de uma agenda governamental que se caracterizou pela flexibilização das normas sociolaborais.

Como forma de ilustrar o impacto das reformas trabalhistas, o excesso de liberdade de contratar e a opção governamental no sentido de desvalorizar o trabalho, apresenta-se a terceirização ilimitada cuja normatização foi direcionada com o objetivo de equacionar todas estas variáveis no mercado de trabalho.

Por fim, explica-se como a terceirização constitui-se num modelo de contratação potencialmente precarizado, assim como representa um modelo de contratação capaz de seguir um caminho contrário ao que dispõe a Constituição como objetivos constitucionais, promovendo a desigualdade e afastando o Brasil de seu compromisso internacional com a construção de uma agenda para o trabalho decente.

2 A LIBERDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A concepção moderna de liberdade decorre dos ideais revolucionários que marcaram o século XVIII e, juntamente com a igualdade e a fraternidade, formam um conjunto de postulados que foram se concretizando ao longo do tempo. Livres da sociedade feudal, os cidadãos puderam exercer com maior liberdade seus ofícios, nesse sentido, cabe destacar a Lei Le Chapelier, aprovada durante a Revolução Francesa que não só proibiu as corporações de cidadãos, como também vedou qualquer possibilidade de seu restabelecimento.

Como se sabe, no campo das relações de trabalho, a suposta liberdade contratual, fruto da propagada não intervenção estatal nas relações privadas, ao invés de proporcionar uma relação que propiciasse um avanço civilizatório entre empregados e empregadores, na verdade formatou uma nova forma de dominação que se prolongou por todo o século XIX.

Naquele século, a cultura da exploração se manifestou das mais diversas formas, todas elas recheadas de crueldade e violência. Havia, dentre outros aspectos, um ambiente amplamente favorável à imposição de sobrejornadas de trabalho, à manutenção de condições insalubres e degradantes, à utilização de crianças e adolescentes nas indústrias. Em muitos casos, as pessoas ficavam incapacitadas por aleijões decorrentes da repetição de movimentos ou do desleixo ergonômico para com os trabalhadores,

Aos poucos foi surgindo à percepção de que o Estado deveria impor limites pela via legislativa à cultura desarrazoada de exploração estimulada pela ideologia liberal. Assim, diversos países começaram a estabelecer normas limitando a jornada de trabalho, disciplinando o trabalho das crianças e adolescentes, assim como o trabalho feminino. De acordo com Arnaldo Süssekind:

> A mais importante lei dessa fase de formação histórica e ideológica do Direito do Trabalho, que sepultou o tabu do não-intervencionismo do Estado nas relações de trabalho, foi a que, na Inglaterra, em 1847, limitou a jornada normal de trabalho a 10 horas, em disposição de caráter geral. Essa lei coroou a intensa campanha sindical, na qual os trabalhadores reivindicavam a jornada de oito horas. (SÜSSEKIND, 2004, p. 18).

Em se tratando do reconhecimento normativo máximo do dever estatal de intervenção nas relações de trabalho, ou seja, da inserção de um conjunto de normas de natureza sociolaboral nos textos constitucionais, é ponto pacífico que as Constituições mexicana de 1917 e de Weimar de 1919 foram as primeiras a albergar o tema. Paulo Bonavides compara por meio do seguinte raciocínio as diferenças entre as duas Constituições

que exemplificam com bastante propriedade as duas fases iniciais do constitucionalismo, representadas pela Constituição francesa de 1795 e pela Constituição alemã de 1919:

> A Constituição francesa de 1795 e a Constituição alemã de 11 de agosto de 1919 (a Constituição de Weimar) são os dois polos históricos e ideológicos da programaticidade no constitucionalismo dos sistemas políticos ocidentais, a primeira, protótipo do Estado liberal, sobretudo em sua primeira fase); a segunda, do Estado social, quando este se estreia como forma no módulo institucional. Ambos, estuário de todas as esperanças doutrinárias de uma época: a primeira, refletindo o triunfo da Sociedade sobre o Estado, a segunda, o do Estado sobre a Sociedade ou pelo menos a sua já esboçada superioridade e preponderância. (BONAVIDES, 2010, p. 233-234).

Percebeu-se, portanto, passados pouco mais de um século do voo solo do liberalismo econômico, que a liberdade quase absoluta para a contratação de mão de obra não seria capaz de propiciar a formação de uma sociedade mais justa. Então, foi preciso a criação de um modelo de Constituição que fosse capaz de propiciar a diminuição da desigualdade fruto desta liberdade exacerbada. O advento do constitucionalismo social, nesse sentido, foi importante na construção deste modelo.

Em linhas gerais, a liberdade vista sob o ponto de vista do empregador foi, sobretudo durante o século XIX, exercida quase que em sua plenitude por força do não intervencionismo estatal, enquanto que o trabalhador tinha praticamente de aderir às cláusulas contratuais impostas, obrigando-se muitas vezes a jornadas que vilipendiavam a própria condição humana. A liberdade de uns poucos detentores do poderio econômico e dos meios de produção foi à causa do martírio de milhões que, sem liberdade de escolha, submeteram-se pela sobrevivência as condições impostas, vivendo um cotidiano de submissão e violência institucionalizada.

Com a Revolução Russa de 1917, os países ocidentais perceberam que chegava o momento de ceder um pouco à classe trabalhadora, pois os ventos revolucionários poderiam trazer do oriente as ideias que inspiravam aqueles movimentos. Wilson Ramos Filho explica que as estratégias utilizadas pelas classes dominantes dos diversos países para afastar o fantasma do comunismo variava de acordo com as peculiaridade de cada nação. De acordo com o autor:

> Pode-se visualizar, contudo, duas estratégias que, combinadas em níveis variáveis, se destinavam a diminuir os riscos para o capitalismo em reestruturação, principalmente nos países de capitalismo central: o estabelecimento de mecanismos de disciplina e controle da subjetividade da classe trabalhadora nos locais de produção, e, por outro lado, o

> reconhecimento de direitos de amplitude geral visando diminuir a cólera e o ímpeto rebelde das classes dominadas. (RAMOS FILHO, 2012, p. 43).

O constitucionalismo social e a construção do chamado Estado de Bem-Estar social não limitaram diretamente a livre iniciativa. A adoção deste modelo fez com que o empresário tivesse que obedecer a padrões normativos que impuseram limites as antigas formas de exploração, preservando padrões mínimos de dignidade. Em outras palavras, com o reconhecimento de direitos, manteve-se o controle sobre as atividades laborais, porém, revestido agora de uma ideia de dignidade trazida, em tese, pelo conjunto normativo sociolaboral que foi sendo construído com muito mais celeridade após a Primeira Guerra Mundial.

3 OS LIMITES À LIBERDADE DE CONTRATAR IMPOSTOS PELAS CONSTITUIÇÕES DEMOCRÁTICAS BRASILEIRAS

A sintonia entre livre iniciativa e valorização do trabalho é um traço marcante nos textos constitucionais elaborados sob a égide da democracia. A Constituição de 1934 albergava em seu artigo 115 que a ordem econômica deveria ser organizada conforme os princípios da Justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilitasse a todos uma existência digna, sendo estes os limites que garantiriam a atividade econômica.

A Constituição de 1946 manteve este traço conciliatório entre ordem econômica e justiça social. Dizia o texto do artigo 145, *in verbis*: “A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano.”

Por fim, a Constituição de 1988 consagra o valor do trabalho humano ao lado da livre inciativa, no sentido de que a ordem econômica deve estar fundada nestes dois elementos. Ademais, determina o texto constitucional que esta configuração da ordem econômica tem por fim assegurar a todos uma existência digna, conforme ditames da justiça social, determinando que diversos princípios devam ser observados neste contexto, caso da redução das desigualdades sociais e regionais e da busca pelo pleno emprego, dentro outros nove princípios. Paulo Bonavides discorre sobre o legado dessas três Constituições com as seguintes palavras:

> Em 1934, 1946 e 1988, em todas essas três Constituições domina o ânimo do constituinte uma vocação política, típica de todo esse período constitucional, de disciplinar no texto fundamental aquela categoria de direitos que assinalam o primado da Sociedade sobre o Estado e o indivíduo ou que fazem do homem o destinatário da norma constitucional. Mas o homem-pessoa, com a plenitude de suas expectativas de proteção social e jurídica, isto é, o homem reconciliado com o Estado, cujo modelo básico deixava de ser a instituição abstencionista do século XIX, refratária a toda intervenção e militância na esfera dos interesses básicos, pertinentes às relações do capital com o trabalho. (BONAVIDES, 2010, p. 368).

Ocorre que esta diretriz constitucional histórica de valorização do trabalho com a liberdade de iniciativa tem perdido a sintonia em face das reformas legislativas que se aceleraram nas últimas três décadas, influenciadas pelo discurso neoliberal que teve forte influência ainda na década de 1980 com as práticas governamentais desenvolvidas por Reagan e Tchacher. Nesse sentido, entende Paulo Bonavides que:

> Não resta dúvida, porém, de que, à margem da teorização, no âmbito exclusivo da realidade pura de nosso tempo, os obstáculos para a concretizar direitos fundamentais de natureza social aumentaram consideravelmente por efeito do neoliberalismo e da globalização. Da Sociedade mesma, onde atuam esses fatores novos, partem ameaças que se poderão tornar letais à liberdade enquanto direito fundamental. A moderna e complexa sociedade de massas, como Sociedade pós-industrial, desde muito tem feito crescer esse risco. (BONAVIDES, 2010, p. 614).

No caso das novas possibilidades de contratação impostas pela reforma trabalhista, o que se observa é uma ampliação da liberdade de contratar por parte dos empresários, porém, o objetivo parece não ser o de criar empregos dignos, mas de limitar a liberdade do trabalhador em suas escolhas profissionais.

A alternativa legislativa que permite a terceirização ilimitada exemplifica precisamente este fenômeno de ampliação da liberdade empresarial de contratar em detrimento da limitação da liberdade do trabalhador, no sentido de que, cada vez mais, restará como única alternativa para o trabalhador, exercer seu labor dentro dos novos modelos de contratação albergados. Ao lado dos contratos intermitentes e do autônomo exclusivo, a terceirização também representa este modelo que carrega todo o ambiente precarizador inerente a estas novas formas de contratação.

4 A LIBERDADE DE CONTRATAR E DEMITIR: O FIM DA ESTABILIDADE DECENAL E A MERCANTILIZAÇÃO DO TRABALHO

O grande problema que precisa ser enfrentado quando se trata da proteção dos direitos sociais, reside na dificuldade de protegê-los e preservá-los diante de um cenário de excepcionalidade política ou de ruptura democrática.

Apesar da virulência das últimas medidas legislativas no que diz respeito aos ataques contra os direitos sociolaborais constitucionalizados pela via transversa ou infraconstitucional, o ataque nestas situações excepcionais não é um fenômeno novo. Um exemplo claro foi à criação do FGTS em 1966, no início da ditadura militar. Ainda sob a égide da Constituição de 1946, a ditadura atendeu as exigências dos grupos econômicos da época e fulminou a estabilidade decenal. O advento do FGTS deve-se, portanto, a sintonia perfeita entre a ditadura militar, os interesses dos grandes grupos dominantes e o viés notoriamente neoliberal adotado já naquele período. De acordo com Maurício Godinho Delgado:

> A sistemática do FGTS *liberalizou*, economicamente, o mercado de trabalho no país, se contraposta à sistemática então vigorante, com isso, aproximou o sistema justrabalhista, no tocante à cessação do contrato, a um mercado de tipo liberal, em contraponto ao do tipo regulado. Deu forte passo, em suma, à maior mercantilização da força de trabalho no cenário econômico. É que a sistemática do Fundo de Garantia não apenas retirou limites jurídicos às dispensas desmotivadas (no sistema do Fundo, repita-se, não seria mais possível, juridicamente, o alcance da velha estabilidade celetista), como também reduziu, de modo significativo, o obstáculo econômico-financeiro às rupturas de contratos inferiores a nove/dez anos, substituindo-o pela sistemática pré-constituída dos depósitos mensais do FGTS. (DELGADO, 2013, p. 1278).

Pode-se afirmar, portanto, que o advento do FGTS, atacou com bastante força um dos pilares do Direito do Trabalho que é o princípio da continuidade da relação de emprego. Desde então o empregador goza de liberdade quase total para despedir, uma vez que a estabilidade decenal praticamente desapareceu, sendo definitivamente eliminada pela Constituição de 1988, momento em que o FGTS foi definitivamente adotado como mecanismo destinado a possibilitar algum suporte financeiro ao trabalhador demitido.

É sempre bom lembrar que o art. 7º, I, da Constituição de 1988 que trata da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ainda não foi regulado por lei.

Outra norma sempre lembrada quando se trata de estabilidade é a Convenção n. 158 da OIT. Caso existisse realmente um compromisso estatal com a continuidade das relações de

emprego esta norma seria novamente ratificada. O que se percebe, ao contrário, é que a reforma trabalhista estimula a rotatividade de mão de obra com a adoção de novos modelos de contratação, caso do contrato intermitente, do autônomo exclusivo e da possibilidade de terceirização ilimitada. Na verdade, estes dispositivos legais quase que estimulam a informalidade nas relações de trabalho. No contrato intermitente a tentativa do legislador em informalizar a relação de emprego é algo evidente.

5 O VILIPÊNDIO DAS REFORMAS NEOLIBERAIS: A LIBERDADE DE CONTRAÇÃO SEM LIMITES COMO MOTOR DA DESIGUALDADE

O advento da Nova República substituindo a Ditadura Militar aconteceu quase que ao mesmo tempo em que as ideias neoliberais estavam sendo implementadas na Inglaterra e nos Estados Unidos. No Chile, os reflexos nefastos desta doutrina estão sendo sentidos nos dias atuais. Executada no início da década de 1980, a reforma previdenciária chilena é considerada um fracasso que se comprova pela quantidade de suicídios de idosos que foram obrigados a aderir ao modelo imposto pela ditadura de Pinochet.[1] Os valores pagos a estas pessoas hoje não é capaz de contemplar minimamente a satisfação de suas necessidades básicas.

Porém, foi no governo de Fernando Henrique Cardoso (FHC) que se acelerou o processo de concretização da ideologia neoliberal no Brasil. Naquele período os procedimentos denominados de reestruturação produtiva começaram a ser implementados, caso das privatizações e das terceirizações.

Sem a pretensão de esgotar o tema e, apenas para exemplificar algumas medidas flexibilizadoras tomadas no Governo FHC, pode-se citar a Medida Provisória n. 1.053, de 30/06/2005, cujo objetivo foi proibir que índices inflacionários servissem de referência para a correção salarial.

Outro medida flexibilizadora importante está albergada na Lei n. 9.601, de 21/01/1998, onde diversos direitos trabalhistas foram reduzidos. O FGTS, por exemplo, teve

[1] Constata Leonardo Severo em reportagem publicada na Hora do Povo que: "De acordo com o Estudo Estatísticas Vitais, do Ministério de Saúde e do Instituto Nacional de Estatísticas (INE), entre 2010 e 2015, 936 adultos maiores de 70 anos tiraram sua própria vida no período. O levantamento aponta que os maiores de 80 anos apresentam as maiores taxas de suicídio – 17,7 por cada 100 mil habitantes – seguido pelos segmentos de 70 a 79 anos, com uma taxa de 15,4, contra uma taxa média nacional de 10,2. Conforme o Centro de Estudos de Velhice e Envelhecimento, são índices mórbidos, que crescem ano e ano, e refletem a 'mais alta taxa de suicídios da América Latina'." Disponível em: <https://horadopovo.org.br/sem-previdencia-publica-chile-tem-suicidio-recorde-entre-idosos-com-mais-de-80-anos/>. Acesso em: 13 de fevereiro de 2019.

reduzido seu valor de 8% para 2%. A redução de direitos pela via legislativa configura um evidente ataque ao princípio da igualdade, uma vez que trabalhadores exercendo muitas vezes as mesmas atividades poderiam ser contratados com um patamar de direitos inferior àqueles mais antigos.

Assim como o contrato a tempo parcial, a Lei n. 9.601, de 21/01/1998 em conjunto com a MP n. 2.164, de 2001, também introduziu o chamado banco de horas, onde seria possível prorrogar e compensar jornadas de trabalho. Grijalbo Fernandes Coutinho entende que "o regime do 'banco de horas' é dotado de notória inconstitucionalidade." (COUTINHO, 2009, p. 64). Ainda sobre a inconveniência do banco de horas e sua inadequação com os valores civilizatórios desejáveis, escreve o autor que:

> O protagonista do trabalho humano é o homem, sendo este fato suficiente para se lançar, em primeiro plano, à proteção de sua dignidade. Assim procedeu o constituinte de 1988, quando, ao lado da Dignidade da Pessoa Humana, considerou como Princípio Fundamental o do Valor Social do Trabalho. O direito à vida, por seu turno, é Garantia fundamental.
> Não foi por outra razão que a velha Consolidação das Leis do Trabalho, nos anos 1940, fixou o limite da prorrogação da jornada em duas horas diárias, bem como a obrigatoriedade da concessão do intervalo intrajornada. (COUTINHO, 2009, p. 66).

Apesar do claro intuito flexibilizador das normas sociolaborais decorrentes das pautas governamentais da Nova República, mesmo durante o governo de centro-esquerda exercido pelo Partido dos Trabalhadores, as mudanças realizadas no sentido de prejudicar o trabalhador foram até o impeachment de Dilma Rousseff, de certa maneira, pontuais.

O verdadeiro rolo compressor que passou por cima da legislação trabalhista entrou em ação no governo Michel Temer. Sem a certeza de ter o quórum necessário para a reforma da previdência, este governo deixou seu legado para as futuras gerações com a aprovação de duas medidas duras para a sociedade: a PEC 55 e a reforma trabalhista.

A reforma trabalhista que resultou da aprovação da Lei 13.467/2017 contaminou o ordenamento jurídico com uma série de dispositivos notoriamente inconstitucionais, por diversas vezes as normas albergadas pela reforma atacaram frontalmente princípios basilares do Direito do Trabalho sedimentados há décadas, enfim, conforme expôs Rodrigo Carelli, não foi uma reforma e sim um vandalismo e explica:

> De fato, o processo que estamos em curso no Brasil não é uma reforma. Reforma é quando se derruba uma construção para se reconstruir algo no lugar. A chamada "reforma trabalhista", ao contrário, somente atingiu, de

> maneira desordenada e a esmo, diversos pontos da legislação trabalhista sem colocar nada em seu lugar, em nítida tática "black bloc". Não houve a realização de reconstrução científica rigorosa com objetivos de mudança de modelo jurídico, mas meramente ataques casuísticos a alicerces do edifício do direito do trabalho, que fazem da legislação trabalhista hoje, um prédio cheio de buracos a ser construído para poder ser novamente chamado de Direito do Trabalho. (CARELLI, 2017, p. 319).

Portanto, a Lei 13.467/2017 é um instrumento legislativo bastante questionável, inclusive quanto a sua legalidade, uma vez que foi elaborado, conforme afirma seu próprio relator, num momento de ruptura democrática.[2]

A permissão para que as empresas terceirizem suas atividades ilimitadamente exemplifica com precisão o desvalor do trabalho provocado pela reforma trabalhista. O próximo tópico analisa como a terceirização ilimitada amplia a liberdade de contratar, reduz as opções de escolhas e o fomento ao trabalho digno e, finalmente, faz surgir uma categoria de trabalhadores de segundo escalão, com menos direitos e, consequentemente, sujeitos a condições cada vez mais precárias de trabalho.

6 A TERCEIRIZAÇÃO ILIMITADA: O PRIVILÉGIO DE CONSEGUIR QUALQUER TRABALHO

Desde dezembro de 1993 o Enunciado 331[3] do TST tem balizado as questões que envolvem a terceirização trabalhista. Até a aprovação da reforma trabalhista havia uma

---

[2] A declaração pode ser vista no seguinte sítio : https://www.youtube.com/watch?v=wT6xYTqO2IY. Acesso em: 04 de julho de 2018.

[3] A Súmula n. 331 do TST tem o seguinte enunciado:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

preocupação de que o trabalhador fosse prioritariamente contratado diretamente pela empresa principal, ficando a cargo das empresas terceirizadas apenas as atividades que não estivessem atreladas ao objeto social da empresa.

De acordo com o inciso III da referida Súmula, apenas não formariam vínculo de emprego com o tomador de serviços, profissionais contratados para serviços de vigilância, de conservação e limpeza, assim como os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.

Durante quase três décadas, os argumentos empresariais favoráveis a terceirização centravam-se na necessidade que as empresas tinham de focar exclusivamente em suas metas finais de produção de bens e serviços. Com a reforma trabalhista, este argumento principal que, apesar de falacioso, servia de alguma forma para evitar a expansão irracional da terceirização, deixou de ser necessário.

Na verdade a reforma trabalhista municiou o empresário com as ferramentas jurídicas capazes de fazer com que disponha de maneira plena da mão de obra alheia. O novo marco legal propicia a realização da plena liberdade de contratar empresarial, de modo que a discussão acerca dos limites existentes entre atividade-fim e atividade-meio parece ter sido superada.

Esta liberdade contratual extrema e o estimulo legal a terceirização ilimitada que muda a lógica do mercado de trabalho, impondo ao trabalhador a escolha quase que obrigatória de postos de trabalho notoriamente precários, viola a Constituição em diversos princípios. Assim entendem Gabriela Neves Delgado e Hélder Santos Amorim ao escreverem que:

> A violação constitucional aqui se apresenta também com relação ao próprio conceito magno de Estado Democrático de Direito, que afasta a validade de práticas precarizadoras do trabalho humano no âmbito da sociedade política e do mercado privado. Não bastasse isso, a terceirização em atividade-fim traduz a completa e crua afronta a diversos princípios constitucionais, voltados a assegurar, no Brasil, a existência ou construção de uma sociedade livre, justa e solidária, quais sejam, os princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e social, da justiça social, todos evidentemente enfatizados na norma constitucional que prevê a subordinação da propriedade à sua função social e ambiental. (DELGADO; AMORIM, 2014, p.133).

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Portanto, a terceirização ilimitada amplia o cenário social de desigualdade, no sentido de que esta técnica de reestruturação produtiva, via de regra, não atende aos requisitos necessários para a construção de um modelo que atenda aos requisitos mínimos de igualdade e dignidade. O não atendimento a estes requisitos pode ser constatado de muitas formas, cabendo aqui uma análise apenas exemplificativa de como a precarização e a desigualdade decorrente da terceirização atuam conjuntamente reduzindo o patamar civilizatório duramente conquistado pela classe trabalhadora.

6.1 Considerações acerca da precarização e da desigualdade nas relações de trabalho em face da terceirização ilimitada

Conforme exposto anteriormente, a argumentação utilizada durante décadas de que a terceirização seria necessária para que as empresas centrassem seu foco em suas atividades principais perdeu o sentido. Na verdade, uma empresa só decide terceirizar parte de suas atividades, se tal iniciativa for vantajosa economicamente.

Ocorre que a razão de existir das empresas terceirizadas não é, obviamente, ajudar as tomadoras de serviços neste propósito, mas sim tomar conta de um nicho de mercado e, a partir dai realizar seu lucro, que é o objetivo central e final de qualquer sociedade empresaria. Este lucro advém exatamente da economia que a empresa contratante realiza terceirizando suas atividades, ou seja, para assumir as atividades de produção de bens ou serviços, a empresa terceirizada precisa operar com valores aquém daqueles que a empresa tomadora investiria caso assumisse tais encargos.

Portanto, para viabilizar o negócio com um volume de recursos reduzido, resta à empresa terceirizada economizar e reduzir seus gastos operacionais. Parte desta economia é feita com a redução dos custos com a mão de obra, situação que pode ocorrer, por exemplo, quando se remunera o trabalhador terceirizado com valores menores do que aqueles diretamente contratados, quando se negligência o meio ambiente, inclusive o meio ambiente de trabalho ou quando se desrespeita as regras de segurança e higiene do trabalho, dentre outras formas.

O trabalho terceirizado é potencialmente precarizado e propulsor de desigualdades perceptíveis sob o ponto de vista macro, pois o trabalhador terceirizado é visto pela sociedade como um profissional de segundo escalão, assim como entre os próprios trabalhadores, na medida em que suas condições laborais são inferiores aqueles diretamente contratados.

Ricardo Antunes descreve de maneira precisa este quadro de degradação social alavancado pela terceirização com as seguintes palavras:

> Criando trabalhadores e trabalhadoras de "primeira e segunda categorias", fatiando-os e diferenciando-os entre contratados diretamente e "terceirizados", ampliam-se ainda mais as heterogeneizações e fragmentações no corpo produtivo. A título de exemplo: nas jornadas mais extensas, na intensificação do trabalho: na maior rotatividade; nos salários menores; nos cursos e treinamentos (que em geral são menos frequentes para os terceirizados): no acesso limitado às instalações da empresa (a exemplo de refeitórios e vestiários diferenciados); nas revistas na entrada e na saída da empresa; nas mais arriscadas condições de (in)segurança do trabalho: tudo isso acarretando graves problemas na saúde dos/as trabalhadores/as, tanto no aumento dos acidentes quanto nas estatísticas decorrentes de mortes e suicídios no trabalho. (ANTUNES, 2018, p. 174-175).

Percebe-se, portanto, que com a criação de normas que garantam a suposta legalidade da terceirização ilimitada, verifica-se um evidente fomento pela via legislativa na ampliação de um cenário dentro do mercado de trabalho de estimulo a desigualdade, atacando explicitamente o texto constitucional que tem na igualdade não apenas um direito fundamental, mas um princípio basilar cujo desrespeito ameaça o Estado Democrático de Direito. De acordo com Bernardo Gonçalves Fernandes esta atuação dos poderes públicos deve ser sempre levada em consideração, no sentido de que as diferenças são aceitas desde que não caiam no campo da ilegitimidade, sobretudo violentando determinado grupo social. Assim: "Os atos do Poder Executivo, bem como do Legislativo, não podem ser contrários a igualdade prevista constitucionalmente e a seus desdobramentos." (FERNANDES, 2012, p. 398). Insistindo estes Poderes Públicos na edição de medidas que violem o princípio da igualdade, restara como incumbência, via de regra:

> Ao Poder Judiciário como controlador da atuação normativa (e administrativa) realizar a tarefa de aferição, bem como de adequação dos mesmo a normativa constitucional. Certo é que, são proibidas ações ou omissões dos Poderes públicos que levem a ferir o princípio (norma) da igualdade previsto constitucionalmente. (FERNANDES, 2012, p. 399).

José Afonso da Silva afirma: "o ato discriminatório é inconstitucional" (SILVA, 2008, p. 227). Entende o autor que uma das formas em que esta inconstitucionalidade deve ser reconhecida pelo Poder Judiciário revela-se quando se impõe:

> Obrigação, dever, ônus, sanção ou qualquer sacrifício a pessoas ou grupos de pessoas, discriminando-as em face de outros na mesma situação que, assim,

> permaneceram em condições mais favoráveis. O ato é inconstitucional por fazer discriminação não autorizada entre pessoas em situação de igualdade. (SILVA, 2008, p. 228-229).

No caso da terceirização, o grupo de pessoas que deve ser protegido contra a discriminação é o conjunto da classe trabalhadora. Se a terceirização nos limites impostos antes da reforma trabalhista já era questionável sob o ponto de vista de propiciar a desigualação de algumas categorias profissionais, após a reforma este quadro de desigualdades tende a se agravar, pois o trabalhador será desafiado em diversas situações a se submeter a um emprego terceirizado, apresentado como única alternativa possível.

A terceirização ilimitada pode encorajar práticas empresariais assediosas, como por exemplo, estimular acordos fraudulentos de demissão, impondo como condição para que o trabalhador se mantenha empregado sua migração para outra empresa terceirizada, obviamente em condições laborais muito mais desvantajosas.

Com a terceirização ilimitada estimula-se a perpetuação de uma forma de contratação, por vezes fraudulenta, conhecida como pejotização. Neste modelo de contratação, o empregado é estimulado a trocar a relação de emprego por uma relação supostamente empresarial com o antigo empregador. Para tanto, o empregado é estimulado a providenciar a abertura de uma empresa, assumindo todos os riscos da atividade econômica, sendo submetido muitas vezes, porém, as mesmas exigências e ao mesmo tratamento de um trabalhador subordinado. O trabalhador reveste-se então do *status* de empresário, perdendo desta forma as garantias legais previstas na CLT e, até mesmo, a própria garantia de trabalho que o mantenha dentro do *status quo ante*.

Por fim, durante o julgamento da ADPF 324 e do RE 958.252, entendeu o STF pela constitucionalidade da terceirização da atividade-fim. Ao analisar esta decisão do STF escreve Pedro Paulo Teixeira Manus que: “além dos muitos processos que aguardavam tal decisão, a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho resulta revogada, já que vedava a terceirização da denominada atividade-fim.” (MANUS, 2018). Portanto, por força da reforma trabalhista e por esta decisão do STF, a Súmula n. 331 parece estar definitivamente inaplicável.

Sem entrar no mérito de cada voto, em linhas gerais, pode-se afirmar que esta decisão aponta para o ingresso da sociedade brasileira numa era em que os Poderes constituídos contribuem não apenas para fomentar, mas também para atribuir traços de legalidade a uma atividade que desvaloriza o valor social do trabalho, reduz o patamar civilizatório no mercado de trabalho e afasta o Brasil de seu compromisso internacional para a construção de uma agenda para a concretização do trabalho digno. Espera-se que em algum

momento futuro tal entendimento seja revisto, momento em que se vislumbrará um sinal de que o país estará retomando o caminho para a promoção do objetivo fundamental constitucionalmente albergado de construir uma sociedade livre, justa e solidária.

7 CONCLUSÃO

A liberdade total fruto dos ideais propagados pelo liberalismo, sobretudo pela influência da Revolução Francesa, mostrou-se incapaz de impor limites naturais à exploração capitalista. Desta forma, criou-se o ambiente adequado para um modelo de exploração que perdurou pelo século XIX, período em que esta cultura de não intervenção foi responsável pela degradação das condições humanas do proletariado.

É certo que até o advento do constitucionalismo social que tem na Constituição mexicana de 1917 e na Constituição de Weimar de 1919 seu marco inicial, houve a percepção de que o Estado precisaria intervir nas relações de trabalho como forma de limitar a desarrazoada exploração da mão de obra, mas também é indubitável que a cultura imposta por este novo constitucionalismo serviu de inspiração para que as Constituições democráticas seguintes adotassem este modelo, albergando entre suas normas além do estímulo a livre iniciativa, o valor social do trabalho.

No caso brasileiro, todas as Constituições oriundas de um processo democrático consagram tanto a livre iniciativa quanto a valorização do trabalho humano. Isto significa que há limites constitucionais para a exploração da mão de obra, assim como para a existência de postos de trabalho que devem estar centrados, sobretudo, na preservação da dignidade humana do trabalhador.

Ocorre que nos momentos de ruptura democrática, o Brasil não tem sido capaz de manter as conquistas sociais lentamente conquistadas. Isto ocorreu não apenas durante a ditadura militar, conforme o clássico exemplo do fim da estabilidade decenal, mas também logo após o questionável *impeachmente* de 2016 que elevou ao Poder um projeto de governo que havia sido derrotado nas urnas. Este foi o momento em que o projeto neoliberal foi retomado com toda a sua virulência, tendo como seu alvo inicial o ataque aos direitos sociolaborais.

A terceirização ilimitada exemplifica adequadamente como o neoliberalismo foi capaz de desequilibrar a relação entre livre iniciativa e valor social do trabalho. A permissividade estatal deste modelo de contratação permite que o empregador disponha

livremente da mão de obra, no sentido de que pode contratá-la diretamente ou terceirizá-la. Pode ainda mesclar os dois modelos de contratação, mantendo trabalhadores que desempenham muitas vezes as mesmas funções em condições de flagrante desigualdade contratual.

A desigualdade que se apresenta na terceirização se manifesta das mais diversas formas. É fato que este modelo de contratação acaba por criar uma categoria inferior de trabalhadores, submetidos a maiores jornadas de trabalho, menores salários, condições laborais mais inseguras, dentre outras. Enfim, a terceirização potencializa a precarização do trabalho e fragmenta a classe trabalhadora.

A possibilidade de terceirizar ilimitadamente pode estimular condutas patronais antiéticas, como acordos e demissões fraudulentas, o que impõe ao trabalhador como única opção migrar para uma empresa terceirizada, ou mesmo que constitua uma pessoa jurídica para fazer na condição fraudulenta de empresário o mesmo trabalho que realizava enquanto subordinado, com todas as perdas sociolaborais que estão atreladas a esta imposição.

Por fim, pode-se afirmar que o projeto neoliberal recentemente retomado e que continua em curso, tem por objetivo central retirar todas as amarras da livre iniciativa, contribuir para a desvalorização social do trabalho, por meio da limitação da livre escolha do emprego e dificultar a implementação de um modelo laboral justo e favorável afastando, portanto, o Brasil de seu compromisso internacional de fomentar o trabalho decente. A licitude e a declaração de constitucionalidade da terceirização ilimitada é apenas um sintoma do atual momento de desmantelamento e desconstrução dos direitos sociais.

8 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2018.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

CARELLI, Rodrigo. **O princípio da proteção em xeque.** Rev. TST, São Paulo, vol. 83, no 4, out/dez 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/128111>.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Hélder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização.** 1. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FERNANDES, Bernardo Gonçalves. **Curso de Direito Constitucional.** 4. ed. rev. ampli. e atual. Salvador: Jus PODIUM, 2002.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A terceirização, a decisão do Supremo e a responsabilidade do Estado.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-set-07/reflexoes-trabalhistas-terceirizacao-decisao-stfe-responsabilidade-estado>. Acesso em: 4 de março de 2019.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil.** São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 30. ed, rev. e atual. são Paulo: Malheiros, 2008

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.