XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

MARIA ROSARIA BARBATO

LEONARDO RABELO DE MATOS SILVA

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Copyright © 2016 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. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
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

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/ IDP/UDF;

Coordenadores: Leonardo Rabelo de Matos Silva, Maria Rosaria Barbato, Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-159-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema “Direito e desigualdades: diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo”, que tem por escopo problematizar as questões da justiça e da democracia sob o viés do diagnóstico de problemas e da projeção de perspectivas para um Brasil justo, que possa superar as muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o seu povo e a sua democracia, (re)pensando as relações entre Direito, Política, Democracia e Justiça, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos diversos artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II" durante o XXV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, sobretudo no âmbito do que o Direito do Trabalho tem a oferecer para a superação das severas desigualdades e vulnerabilidades que ainda assombram o nosso país, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Alyane Almeida de Araújo, Ana Paula Azevêdo Sá Campos Porto, Angela Barbosa Franco, Augusto Cezar Ferreira de Baraúna, Candy Florencio Thomé, Carla Liguori, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Fernanda Demarco Frozza, Fernando Franco Morais, Francislaine de Almeida Coimbra Strasser, Gabriela Caramuru Teles, Isabele Bandeira de Moraes Dangelo, Ivo Massuete Oliveira Teixeira, Jefferson Grey Sant'anna, João Hélio Ferreira Pes, Leonardo Cordeiro Sousa, Leonardo Rabelo de Matos Silva, Lourival José de Oliveira, Luciana Alves Dombkowitsch, Luiza Cristina de Albuquerque Freitas, Maria Cristina Gontijo Peres Valdez Silva, Maria Rosaria Barbato, Michelli Giacomossi, Natalia Xavier Cunha, Rangel Strasser Filho, Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Rodrigo Garcia Schwarz, Sandra Mara Franco Sette, Saul Duarte Tibaldi, Tereza Margarida Costa de Figueiredo, Thais Janaina Wenczenovicz, Ursula Miranda Bahiense de Lyra, Valena Jacob Chaves Mesquita e Vivianne de Queiroz Leal em torno dessas discussões, fundadas na

perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de justiça social e concomitante instrumento efetivo de superação das muitas vulnerabilidades históricas que ainda assolam o nosso povo e a nossa democracia.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, sobretudo na questão de gênero, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de precarização e flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, assim, do acesso à Justiça do Trabalho e da efetividade desta, e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, entre o Direito e as desigualdades, a Democracia e a Justiça, fornece ao leitor, contribuindo com diagnósticos e perspectivas para um Brasil justo, uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho decente e da promoção da justiça social.

Os Coordenadores,

Maria Rosaria Barbato

Leonardo Rabelo de Matos Silva

Rodrigo Garcia Schwarz

A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO UNIVERSO DAS NORMAS COLETIVAS TRABALHISTAS: A NECESSÁRIA COMPREENSÃO DAS CONDIÇÕES CIRCUNDANTES PARA A ANÁLISE DA CONSTITUCIONALIDADE DA NORMA

APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF EQUALITY IN THE WORLD OF LABOR COLLECTIVE NORMS: THE NECESSARY UNDERSTANDING OF THE SURROUNDING CONDITIONS FOR THE ANALYSYS OF THE CONSTITUTIONALITY

Ana Paula Azevêdo Sá Campos Porto [1]

Resumo

O presente artigo se propõe remeter a uma reflexão sobre a problemática da aplicação do princípio da igualdade no universo das normas coletivas de trabalho, cuja compreensão impõe mais que exercício de abstração, e sim enfrentamento da realidade circundante, cuja dinâmica traz novos conteúdos ao direito, não se tratando de mero juízo de neutralidade, mas de tomada de posição para a materialização da pretendida isonomia, como mecanismo de concretização de justiça, trazendo exemplo de jurisprudência trabalhista em que não recepcionada norma coletiva afrontante ao princípio da isonomia.

Palavras-chave: Inconstitucionalidade, Princípio da isonomia, Igualdade, Cláusulas coletivas de trabalho

Abstract/Resumen/Résumé

The article intends to instigate a reflection about the problem of equality principle incidence on the universe of collective labor rules, which demands more than an exercise of abstraction but a deep study of the reality that encircles. It demands new contents to the Law, not only a mere judgment of neutrality but to take a position for engage a isonomy as a mechanism of concretization of justice by studding an example of labor jurisprudence that a collective labor rule were refused its incidence because affront the isonomy principle

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Equality principle, Isonomy principle, Collective labor

[1] Mestranda no Programa de Pós Graduação em Direito UNIPE

1 Introdução

Com essas breves linhas, busca-se trazer a tona a difícil tarefa de aferição da concretização ou violação ao direito à igualdade no âmbito das relações de trabalho.

A atual ordem jurídica constitucional brasileira consagrou o princípio universal da igualdade de todos perante a lei, consoante *caput* do art. 5º, ao mesmo tempo orientou o exercício da atividade econômica à erradicação das desigualdades (art. 170), sem falar em seu desdobrar nos demais dispositivos (incisos I, VIII, XXXVII, XLII do citado art. 5º, incisos XXX, XXXI e XXXIV, do art. 7º).

A dificuldade se mostra de logo pois o direito do trabalho envolve fatos, nascidos de relações intersubjetivas, via de regras com conteúdo ajustado entre as mesmas, figurando dentro de uma zona gris entre a autonomia da vontade das partes e o respeito aos limites do negociado, aí incluindo-se à observância aos princípios constitucionais, dentre eles o da igualdade.

Serão trazidos à colação casos específicos em que a jurisprudência trabalhista deixa de aplicar normas de autocomposição coletiva quando em violação ao princípio da isonomia, reconhecendo sua importância também no âmbito das relações trabalhistas.

Por fim, será tangenciado o ponto chave de que a compreensão da significância da igualdade em sua concretização impõe muito mais do que mero exercício de abstração, mas sim de enfrentamento da realidade circundante, inclusive na elaboração das soluções consensuais coletivas do trabalho, porquanto o direito não é estático, estando atrelado ao momento histórico, não se tratando de mero juízo de neutralidade, ao contrário, exigindo uma tomada de posição a fim de que se busque justamente a implementação da isonomia material como valor fundamental à democracia e como mecanismo de concretização de justiça.

2 Princípio da igualdade: evolução.

A luta pela igualdade permeia o mundo desde os períodos mais remotos, cujas concepções e prioridades oscilavam consoante os modelos sociais e políticos de cada época.

Em Aristóteles a noção de igualdade era assecuratória a todos os homens dos mesmos direitos, de sorte a tratar igualmente os iguais, e desigualmente os desiguais, na medida de suas diferenças, sendo que à época aos escravos não eram reconhecidos os mesmos direitos, porque sequer alçados à condição de cidadão, daí sendo diferente, a atrair aplicação de outra diretriz jurídica. Em Rousseau a desigualdade política, no aquinhoar de benesses em favor de determinado segmento da sociedade, era justificada porque furto de uma pactuação social. Com Locke a ideia de que todos os homens são livres e iguais[1].

Nesse toar, os movimentos revolucionários, culminando pela consagração dos direitos humanos, dentre eles a igualdade entre os homens. Inicialmente voltada a igualdade

1 Consoante evolução esclarecida por José Afonso da Silva em *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 6ª ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, p. 189.

mais como uma garantia contra a arbitrariedade do Estado, a concessão de privilégios à determinadas classes sociais, de sorte que as qualificações e esforços de cada um fossem suficientes à sua concretização.

A igualdade como norma vetor é fruto das lutas contra as dominações, desde o período feudal, até a insurreição burguesa. Assim perfeitamente compreensível a razão da igualdade mais se focar primeiramente na garantia de que todos são iguais perante a lei, seja dirigente, seja dirigido, seja rico, seja pobre, seja homem, seja mulher, e assim por diante. O regramento jurídico deve tratar a todos igualmente e se aplicar indistintamente aos seus cidadãos.

E também no mesmo soar do repúdio à discricionariedade dos dirigentes quanto aos atributos pessoais de seus destinatários, a igualdade apresenta como direito ao mesmo tratamento a todos aqueles que devam ser destinatários da norma jurídica, descabendo ao aplicador realizar diferenciação em razão desses mesmos atributos pessoais. Por isso diz-se que mais do que a igualdade perante a lei, impõe-se a viabilidade de se usufruir, sem a imposição de fatores discriminantes vedados em lei, como por motivo de raça, sexo, cor, credo, orientação política, dentre outros, os mesmos direitos fundamentais.

A igualdade era mais uma espécie de instrumento de proteção.

Com a crise do Estado Liberal, onde a liberdade e o individualismo preponderaram, a reboque as inquietações com as precárias condições socioeconômicas, conclamando-se valores de igualdade e buscando-se um modelo estatal a se voltar para o bem-estar de seus cidadãos.

A constatação de que a igualdade meramente sob o prisma formal traria como consequência uma desigualdade real, passando-se a almejar acepção da igualdade na lei como elemento de realização de justiça.

Faz-se imprescindível a observação do evoluir da sociedade, em suas ondas de transformação, reclamando-se outros paradigmas de proteção, não mais aquela formal, vinculada ao tipo normativo a impor a aplicação da lei para todos, mas que a todos seja assegurada a identidade de tratamento, tal como o direito de ser tratado igualmente como os demais.

3 Diversidades de acepção da igualdade

A doutrina reconhece que a temática da igualdade permite múltiplas acepções, assumindo maior importância diante do evoluir da sociedade, e se desdobrando em diversas dimensões que devem ser encaradas não estaticamente, mas inter-relacionem, de sorte a melhor orientar o criador e o aplicador da norma.

Falava-se muito na distinção entre "igualdade perante a lei" e a "igualdade na lei", mas esclarece Uadi Lammêgo Bulos [2] que tal diferença "é desnecessária, no Brasil, pois aqui

2 BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal Anotada*. 9ª ed. rev. e atual. até a Emenda Constitucional n. 57/2008. São Paulo: Saraiva, 2009, p.119.

a ´igualdade perante a lei` tem o sentido que, no exterior, se dá à expressão ´igualdade na lei".

Para tanto se impõe a ideia central de que todos são iguais perante a lei, como também tem direito ao mesmo tratamento dispensado pela lei, permitindo-se tratamento específico em favor daqueles que possuam características diferenciadas e comuns, mas que o tratamento há de ser o mesmo para todos o que se encontrem inseridos nesse mesmo nicho de especificidade, ou seja, a não discriminação.

Ao Poder Legislativo impõe-se de igual modo seguir a igualdade quando da elaboração da norma, vedando-se conteúdos discriminatórios. Aos demais Poderes, por sua vez, idêntica adstrição à igualdade perante a lei, a importar na aplicação da lei de igual maneira a todos os seus destinatários.

O princípio da igualdade, tal como ocorria com os demais direitos fundamentais, dado o contexto histórico, aflorava notadamente como instrumento de limitação à atuação estatal, espécie de liberdade pública. Nesse sentido, muito mais a compreensão da igualdade em seu conceito formal.

Sem dúvida que outrora mais emergia o conceito da igualdade como garantia do indivíduo contra o arbítrio, o tratamento desigual, a lhe salvaguardar das autoridades e dos demais cidadãos as mesmas garantias a todos concedidas.

Na atualidade impõe um novo olhar sobre o direito à igualdade, a reclamar a devida importância do contexto histórico-teológico em que se inserido o campo de aplicação da normal, superando-se os modelos antes preconizados de igualdade formal, e até mesmo a concepção material perpassou por outros estágios, a se entender sua utilização como mecanismo de acertamento, ou de correção de injustiça, pelos mais diversos meios.

Não mais se pode resumir o direito à igualdade ao seu campo jurídico-normativo, para tanto imprescindível percorrer todas as esferas circundantes da realidade palpitando onde a lei tem campo de aplicação, tal como se nortear pelo sistema político-ideológico.

Acerca do tema, interessante os balizamentos de Perez Luño, realçando a devida importância do momento histórico em que se insere a aplicação da igualdade, para que melhor possamos compreendê-la. Sustenta sua relação intrínseca a outros valores fundamentais que devem nortear a existência humana, cuja apreensão sempre a depender da diversidade de planos, ideias, sentimentos, orientação valorativa do agir humano, de sorte que a compreensão da igualdade é permeada pelas concepções de mundo.

A primeira conclusão a que se chega é que a diversidade de tendências teóricas ou ideológicas é capaz de alterar a significância do que é igualdade, pois no estágio atual, prevalece a compreensão de que a igualdade impõe a necessária correlação entre o aspecto jurídico-normativo, com o substrato social e ideológico que deve amoldar determinada sociedade.

Dito isso, não se pode ter como limitada a compreensão da igualdade meramente sob seu aspecto formal, porque mesmo que todos tenham direito de idêntico tratamento perante a lei, não significa dizer que essa mesma lei não possa criar parâmetros diferenciados de aplicação, consoante as diferenciações das realidades, singularidades de quem a norma busca

se reportar.

Aliás, muito se tem apreciado a igualdade sob a ótica da finalidade de incrementar uma igualdade real, capaz de garantir plenamente o usufruto de todos os direitos assegurados na ordem jurídica, incumbindo ao Estado o dever de promovê-la, notadamente quando se preconiza um modelo de desenvolvimento econômico calcado valores de igualdade, mediante a garantia de simetria de oportunidades.

Ao se fazer a leitura do art. 5º da Constituição Federal, depara-se com o seu aspecto formal, no sentido de que todos são iguais perante a lei, sem qualquer critério distintivo. Contudo, assim se justifica porque a norma parte do pressuposto de que todos se encontrem no mesmo patamar de igualdade de condições.

Contudo, no decorrer do texto constitucional já se percebe a confluência de normas a permitir a compreensão do princípio da igualdade, em sentido material, voltando-se à efetivação dos direitos fundamentais, assegurando e incentivando a utilização de mecanismo de acertamento, ou de correção de injustiça, pelos mais diversos meios.

O preceito da igualdade, nesse estágio, deixa de ser mero instrumento de proteção ao arbítrio, e passa a figurar como elemento de realização de Justiça.

Falando da transição do paradigma liberal para o social, Daniel Sarmento frisa o caminhar de "um crescente intervencionismo estatal em prol das partes mais fracas das relações sociais", acrescentando:

> "[…] em seguida "dá-se a positivação dos direitos sociais e econômicos, fenômeno assente na inquestionável premissa de que, diante da desigualdade de fato existente no meio social, se o Estado não agir para proteger o mais fraco do mais forte, os ideais éticos de liberdade, igualdade e solidariedade em que se lastreia o constitucionalismo seguramente vão se frustrar"
> [SARMENTO, Daniel. *Direitos Fundamentais e Relações Privadas*. 2ª ed., 2ª tiragem. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008, p. 19]

Passa a ostentar a igualdade um outro entendimento, não apenas se permitindo a intervenção do Estado, mas exigindo-a para restaurar patamares antes não isonômicos, inaugurando-se o desabrochar das tutelas positivas de restauração.

Não é despiciendo frisar que nos tempos atuais a própria noção de desenvolvimento econômico, tendo o homem como centralidade do progresso, está intrinsecamente relacionada à materialização da igualdade em todos os seus plexos sociais, normativos, econômicos, de sorte que a ONU [3] em Programa das Nações Unidas para ao Desenvolvimento (PNUD), fixou os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), de cuja leitura facilmente se percebe a concretização da igualdade como fator contributivo a se chegar a um patamar mínimo de desenvolvimento, mediante a adoção de políticas visando o enfrentamento das desigualdades.

Realce as palavras de Maria Áurea Baroni Cacato[4] ao prescrever que "as

3 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Programa das Nações Unidas para ao Desenvolvimento. Disponível em <nacoesunidas.org/acao/desenvolvimento>. Acesso em 03/03/2016.

4 CECATO, Maria Aurea Baroni. Direitos Laborais e Desenvolvimento: Interconexões. in: *Boletim de ciências econômicas.* v. 51. Coimbra: 2008, pp. 173-191. Disponível em <https://digitalis-dsp.uc.pt/bitstream/10316.2/24750/1/BoletimLI_Artigo6.pdf?ln=pt-pt>. Acesso em 07/07/2016.

disparidades sociais não são resolvidas pela ortodoxia do individualismo e da concorrência: as teorias liberais falharam ao prescrever a resolução das desigualdades pelo mercado."

Tais considerações só vem a confirmar a que a igualdade se reveste de plurisignificância e ostenta categoria de norma-valor a auxiliar a realização da democracia, quando lastreada em valores de promoção da justiça.

4 Aplicação do Princípio da Igualdade no âmbito das Relações de Trabalho

Como antes referido, a Carta Magna já prevê especificamente a aplicação do princípio da isonomia e da não discriminação no âmbito das relações de trabalho, consoante art. 7º, incisos XXX, XXXI e XXXIV, sem falar que o princípio da igualdade, como norma-valor, deve nortear a aplicação do direito ao caso concreto, tal como na elaboração das normas, aí incluindo-se desde a formação do contrato de trabalho individual, até a elaboração das normas coletivas pelos diversos interlocutores sociais.

A Consolidação das Leis do Trabalho antes mesmo da atual Carta Constitucional, já trazia o princípio da isonomia e da não discriminação para o âmbito das relações trabalhistas, a exemplo de preconizar a igualdade salarial, a equidade como norte na aplicação do direito (artigos 3º, 5º e 8º), dentre outros.

A igualdade, como baliza imprescindível aos demais direitos fundamentais, vem a figurar como farol na aplicação das normas infraconstitucionais, no agir do cotidiano, transformando-se em norma-valor a guiar as relações interpessoais, inclusive contratuais, e para sua aplicação não há como dissociar-se das diretrizes ideológicas, jurídicas, políticas, sociais, econômica, em uma dada realidade.

Como antes abordado, os direitos fundamentais se infiltram na tecitura jurídica, e nesse passo inexoravelmente contagiam as normas de cunho trabalhista, cabendo ao intérprete, na aplicação e criação do direito, manter-se afinado aos valores fundamentais preconizados na Carta Constitucional.

É sabido que na esfera trabalhista as relações subordinam e são regidas não apenas pelas normas legislativas, mas concomitantemente às normas editadas pela administração pública, no seu mister de fiscalizador e regulador das condições de trabalho. Mas não se pode esquecer os regulamentos internos das empresas como fonte criadora de normas trabalho aplicáveis ao respectivo segmento interno, além do papel de fonte criadora de direito a que se prestam os instrumentos coletivos de trabalho.

5 A criação do direito mediante negociação coletiva

Visam precipuamente as negociações coletivas o estabelecimento de normas que tragam algum tipo de melhoria na realidade laboral, quer diretamente afeta ao núcleo central da prestação de serviços, quer através de outras contraprestações paralelas, a trazer uma

melhoria ao menos social.

O conceito intrínseco das negociações coletivas é a obtenção de ganho, embora a própria ordem constitucional, em seu art. 7º, caput, e incisos VI, XIII e XIV admitam a criação de normas que venham a minorar ganhos legais, assim o fazendo mediante o reconhecimento dos instrumentos coletivos de trabalho, a teor do inciso XXVI do mesmo dispositivo constitucional.

Por sua vez, o art. 8º, ainda da CF/88, em seus desdobramentos, prevê a liberdade sindical, com a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações, a ele competindo a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria.

Sem adentrarmos nos debates filosóficos e políticos que margeiam a temática da autocomposição dos conflitos, sem a interferência estatal, inconteste que nosso sistema jurídico privilegia a autonomia privada coletiva, de sorte que a solução multipartite é aquela em que supostamente estaria mais legitimada em face aos interesses dos atores sociais concretamente envolvidos.

Tendo como porto de partida a ideia que há idoneidade nas formas de negociação e efetiva participação das categoriais, como mecanismos de minoração dos riscos da fragilidade obreira à força do capital na concretização das soluções heterônomas, não há porque se deixar de reconhecer a vivacidade e validade de tal legitimação.

Por sua vez, a CLT disciplina, em seu art. 611 e seguintes a formatação dos acordos de caráter normativo, com a duração temporal, a vinculação normativa aos entes participantes e às correspondentes categorias profissional e econômica.

Os ajustes coletivos, como fonte de direito, e como visto em linhas anteriores, devem se vincular à força irradiante das normas constitucionais, como devem limitar seu conteúdo ao respeito às leis que regulam a matéria objeto de solução negociada.

Os instrumentos coletivos, por sua vez, prestam-se ao propósito de instrumento de integração legal, de inserção de novos direitos ao plexo jurídico estatal já previamente existente.

6 A eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas e os limites à autonomia privada coletiva

Ao tempo em que se estuda o princípio da igualdade alçado à norma-valor a guiar toda a formatação do complexo jurídico de um Estado, faz-se necessário abordarmos a influência dos direitos fundamentais nas relações de privadas, tema discutido e já incorporado por muitos países, que propugnam mais do que a eficácia direta sobre as normas infraconstitucionais, como admitem a influência indireta, pela propagação axiológica da diretriz constitucional inclusive sobre as relações privadas, a condicionar o conteúdo das normas interpartes.

Para tanto há de se rememorar a ideia de que os direitos fundamentais não tem apenas o Poder Público como destinatário, embora em relação a este com mais intensidade,

mas também tem força a irradiar e orientar as relações entre particulares.

Em apreciação à ordem constitucional brasileira, fala André Ramos Tavares que "há uma tendência atual para reconhecer e privilegiar também a chamada 'eficácia horizontal' dos direitos humanos (e fundamentais)", e depois complementa:

> "[…] é possível dar um passo ainda maior no tema da eficácia horizontal dos direitos humanos para reconehcer que, "além de se exigir dos particulares que não ciolem os direitos fundamentais, pode-se cobrar também deles concurso para a implementação desses direitos."
> [TAVARES, André Ramos. Elementos para uma teoria geral dos princípios na perspectiva constitucional. *in*: LEITE, Goerge Salomão (org). **Dos Princípios Constitucionais:** Considerações em torno das Normas Principiológicas da Constituição. São Paulo: Malheiros Editores, 2003. p. 7]

Destaque-se, por oportuno, a preocupação trazida por Ingo Sarlet com a onda de crescente constitucionalização dos direitos privados, frisando que:

> "mesmo os adeptos insuspeitos de uma eficácia dos direitos fundamentais também na esfera das relações privadas têm pugnado por uma postura mais cautelosa, destacando, por exemplo, que um dos efeitos colaterais indesejáveis decorrentes de uma hipertrofia da Constitucionalização da ordem jurídica acaba por seu uma por vezes excessiva e problemática judicialização das relações sociais"
> [SARLET. Ingo Wolfgand. A Influência dos direitos fundamentais no direito privado: o caso brasileiro. *In:* MONTEIRO, Antonio Pinto, e*t ali.* (org.) **Direitos Fundamentais e Direito Privado**: uma perspectiva de Direito Comparado. Coimbra: Almeidina, 2007. p. 143]

Em se constituindo os direitos fundamentais o epicentro axiológico da ordem jurídica[5] impõe sua aplicação nas relações privadas e, por conseguinte, no âmbito do Direito do Trabalho, a alcançar de igual modo as normas de autocomposição coletiva, que estampam a significância de fonte de direito, e também não escapam dos efeitos irradiantes das normas constitucionais.

Partindo-se do pressuposto da vinculação das normas coletivas à diretriz constitucional, necessário o devido enfrentamento.

A tecitura jurídica do direito coletivo do trabalho autoriza a produção do direito a partir da vontade dos próprios destinatários da norma, de sorte a não se limitar à fonte estatal, emprestando-lhe, em tese, maior legitimação para a autocomposição dos conflitos.

O prestígio que se confere a essa forma heterônoma de solução das lides e dos interesses coletivos no âmbito das relações de trabalho, não significa dizer que a liberdade para ajustar o conteúdo das normas coletivas importe em blindagem ao controle estatal, notadamente quando se sabe que o direito do trabalho tem como característica traços de desigualdade em suas várias facetas, a exigir certo protecionismo legal para resguardar o

5 SARMENTO, Daniel. *Direitos Fundamentais e Relações Privadas.* 2ª ed., 2ª tiragem. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008, p. 125

devido equilíbrio entre o capital e o trabalho.

Com isso pode-se dizer que as normas advindas de negociações coletivas, ainda que venham a representar a vontade autônoma e legítima das categorias profissional e econômica envolvidas, submetem-se ao crivo do controle de legalidade. Por outro lado, a liberdade de contratar, tal como sói a acontecer nas demais relações privadas intersubjetivas, e como se aplica a todas as liberdades, devem ser exercidas nos limites da lei e da razoabilidade.

Esse papel criador e transformador que o Direito do Trabalho imprime às relações laborais traz como consequência que essas fontes de direito também se submetam ao crivo do controle da legalidade, forçando conteúdo vinculado à diretriz valorativa que aflora das normas constitucionais, dentre elas o Princípio da Igualdade a ser respeitado e aplicado na dinâmica da elaboração das mais diversas fontes de direito.

Com propriedade, Rogério Magnus Varela Gonçalves sustenta a devida rearrumação do ato estatal em desconformidade com o princípio da igualdade:

> "Quando, no moderno Estado de direito, a autoridade judicial constatar que uma norma ou um ato administrativo está a agredir o princípio da igualdade, poderá suspender ou anular a aplicação das normas e das medidas administrativas que afrontaram a simetria. Por conseguinte, a decretação de nulidade da norma e do ato administrativo consubstancia-se em uma das maneiras de pôr termo ao tratamento desigual. Contudo, existe outra possibilidade de assegurar a similaridade de tratamento, por exemplo, estendendo, judicialmente, o benefício ao grupo que dele foi excluído. A questão que poderia suscitar é se o Poder Judiciário estaria a atuar como se fosse um legislador positivo. Contudo, sabendo que o discurso e os textos das constituições modernas valorizam e defendem a igualdade (o Estado de direito tem como uma de suas vigas mestras a ideia de igualdade entre os cidadãos), a atuação proativa do julgador mais se amoldaria a uma interpretação conforme a constituição.[11] Além disso, estaria em conformidade com o preceito de se conceder a máxima efetividade à Lei Maior"
>
> [GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. Princípio Constitucional da Igualdade. *Revista Direito e Desenvolvimento* a.1, n.2, julho/dezembro 2010. p. 125-126)

O STF inclusive já reconheceu a possibilidade, em sede de ação civil pública, do controle de constitucionalidade em caráter meramente incidental, não em substituição a competência privativa do Corte Constitucional, mas em caráter *incidenter tantum*, especificamente quando se faz necessário para o julgamento circunscrito "à norma em concreto".

O especto do presente estudo limita-se, contudo, ao alinhamento das cláusulas coletivas à ordem constitucional, especificamente quanto ao princípio da igualdade, de sorte que não há receio na regularidade do controle da constitucionalidade do conteúdo negociado.

7 A Infração ao princípio da isonomia nas normas resultantes de negociações coletivas implementadoras da participação nos lucros ou resultados

Postas tais considerações, trataremos especificamente do direito criado no já citado art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal, prevendo a "participação nos lucros, ou resultados e em caráter excepcional na gestão da empresa", tudo em conformidade ao disciplinamento infra-constitucional, que se operacionalizou com a Lei nº. 10.101/2000, responsável por regulamentar a criação dos citados benefícios.

De logo diga-se que a participação nos lucros e resultados do empregador em favor de seu corpo de trabalhadores ostenta, a seu turno, viés de acertamento de desigualdade social, buscando a promoção do fim social da empresa, concomitantemente mediante a inserção do trabalhador à própria estrutura empresarial para lhe proporcionar, como parte contributiva para os resultados financeiros alcançados, uma cota-parte que atenda mais de perte ao esforço e colaboração para o desempenho.

Ao tempo que alçado como direito social na Carta Política, deixa de se traduzir em benefício gratuito, adquirindo status de direito à distribuição dos lucros e resultados obtidos pelo empregador, que, com certeza, assim o foi mediante a colaboração de seus empregados. O pressuposto fático da conquista é a participação direta do trabalhador, pelas mas diversas formas, para o resultado final, devendo, assim, receber o que lhe compete, na medida de sua contribuição.

A lei remete à negociação coletiva o abalizamento de como se concretizará tal benefício. Não nos cabe, nas apertadas linhas deste artigo, esgotar infindáveis ajustes coletivos abalizadores da distribuição dos lucros e resultados, de sorte que ilustrativamente nos remeteremos ao enfoque de alguns precedentes colhidos na jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, a se perceber, na criação da norma, o afastamento, pelos agentes negociadores, dos princípios da isonomia e da não discriminação, que servem de lastro à ordem constitucional e que haveria de repercutir concretamente nesse ato de autocomposição.

Diversas normas coletivas criadas no âmbito dos sindicatos e empregadores regulam a distribuição de lucros e resultados, obtidos ao final de um exercício fiscal, mas restringe sua aplicação exclusivamente àqueles empregados que se encontram com seus contratos de trabalho em vigor na data da distribuição. A jurisprudência tem entendido que a estipulação de condicionante para o pagamento, como a manutenção do contrato íntegro até a data do efetivo pagamento, afigura-se cláusula discriminatória, sem justificativa, importando em violação ao princípio da isonomia, aplicando a súmula 451 do TST, que assim já consagrou a matéria:

> "SÚMULA Nº 451: PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTA DOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA.
> Fere o princípio da isonomia instituir vantagem mediante a cordo coletivo ou norma regulamentar que condiciona a percepção da parcela participação nos lucros e resultados ao fato de estar o contrato de trabalho em vigor na data prevista para a distribuição dos lucros. Assim, inclusive na rescisão contratual antecipada, é devido o pagamento da parcela de forma

> proporcional aos meses trabalhados, pois o ex-empregado concorreu para os resultados positivos da empresa."

Ainda no seio da mais alta Corte Trabalhista, é reiterada a jurisprudência no sentido de que as normas coletivas não podem excluir determinados beneficiários do rol dos direitos acordados, sem que haja ao menos uma razão discriminante, ou que autorize a não aplicação da mesma diretriz:

> "RECURSO DE REVISTA. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS. RESCISÃO CONTRATUAL ANTERIOR À DATA DA DISTRIBUIÇÃO DOS LUCROS. PAGAMENTO PROPORCIONAL AOS MESES TRABALHADOS. PRINCÍPIO DA ISONOMIA. O entendimento desta Corte é no sentido de que, em respeito ao princípio isonômico, o reclamante o qual se utiliza de sua força de trabalho, contribui para a produção de resultados positivos para a empresa . Dessa forma, a limitação temporal, sem previsão de recebimento proporcional da participação nos lucros e resultados, disposta em norma coletiva, é inválida. Essa é a posição extraída da OJ 390 da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. HORAS EXTRAS . O Tribunal Regional, soberano no exame dos fatos e da prova, afirmou não ter o autor provado diferenças no pagamento pelo trabalho em sobrejornada. Nesse contexto, dada a natureza fática da matéria, incide na hipótese o óbice da Súmula 126 deste Tribunal. Recurso de revista não conhecido."
> [TST. Recurso de Revista em processo 6600-04.2008.5.02.0090. Relator Augusto César Leite de Carvalho. 6ª Turma Julgamento: 16/06/2014. DJe 20/06/2014]

A matéria foi sumulada, gerando desdobramento nos diversos casos de cláusulas negociadas e submetidas ao crivo do Judiciário, quanto à sua legalidade, consoante se infere do julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região:

> "RECURSO DO BANCO BRADESCO. PRINCÍPIO A ISONOMIA. OFENSA. LIMITAÇÃO AO PAGAMENTO DE PLR PROPORCIONAL. A participação os lucros e resultados do empregador é direito criado com o fito de distribuir o lucro advindo da força de trabalho. Nesse norte, existe relação direta e proporcional entre o lucro obtido pelo empregador e a força de trabalho dos seus empregados. Por isso, a PLR não é uma benesse, um simples bônus, mas sim uma contraprestação em estímulo ao bom trabalho prestado, numa clara tentativa de compatibilizar a li vre iniciativa e a justiça social, o liberalismo e o garantismo, o capital e o trabalho. Nessa lógica, cada um dos trabalhadores, mês a mês, contribui para a obtenção daquele lucro que, mais a frente, será com todos compartilhado. Por tal razão, impossível negar ao o quinhão que lhe cabe. A norma constitucional não traz condicionamentos ao direito à participação nos lucros, tampouco o faz a lei infraconstitucional, reguladora da matéria, Lei nº. 10.101/2000. Assim, a restrição imposta em norma coletiva, que prevê o pagamento de PLR proporcional apenas aos empregados que tiveram seus contratos rescindidos em dado período e sob determinada forma, ofende o princípio constitucional da isonomia. Inteligência da Súmula nº 451 do TST. Recurso ordinário a que se dá parcial provimento."
> [TRT-13. Recurso Ordinário em processo 0074400-43.2014.5.13.0022.

Redator Edvaldo de Andrade. Julgamento: 17/12/2015]

Ora, o pressuposto fático para a eclosão do direito negociado é que o empregado tenha, de uma forma ou de outra, diante de sua inserção aos meios de produção do empreendimento, contribuído para o resultado positivo de seu exercício financeiro. Dito isso, não se pode pretender que apenas aqueles que estejam em atividade ao fim do interstício fiscal sejam os únicos que de fato empreenderam esforços ao resultado pretendido. Sabe-se que aqueles outros, afastados ou dispensados, em data anterior, que embora não permaneceram durante todo o período, tiveram atuação contributiva ao mesmo resultado, ainda que de modo proporcional.

Sendo assim, os julgados propugnam não a invalidade da norma coletiva em sua totalidade, mas apenas a ineficácia quanto àqueles trabalhadores não contemplados no seu pressuposto jurídico, imprimindo interpretação extensiva, a fim de restaurar a desigualdade perpetrada, mediante o deferimento do pagamento do benefício negociado também para aos mesmos, à razão da proporcionalidade do tempo de contribuição do trabalhador para o respectivo resultado financeiro.

A aferição da legalidade da cláusula normativa é feita de modo incidental, o que não significa em criação de outra norma coletiva, mas sim a extensão dos benefícios àqueles outros empregados que estão submetidos às mesmas condições fáticas.

De sorte que, a isonomia exige a aplicação da mesma norma a todos aqueles vinculados às mesmas condições, obviamente nos limites de suas diferenças, de sorte que, ao caso, limita-se o pagamento dos benefícios aos meses em que o empregado efetivamente se encontra inserido na atividade econômica, em relação a cujos meses não concorreu ao resultado.

Ao se analisar a citada cláusula coletiva, perceptível a não confluência do atributo da generalidade, porquanto a lei não impõe a aplicação a todos, à exceção daqueles que não estivessem mais trabalhando na data do pagamento, criando um fator discriminante, quando inexistem condições fáticas para tal diferenciação.

Merece destaque outro exemplo de violação ao princípio da isonomia, também em matéria de regulamentação da distribuição de lucros e resultados, através de norma coletiva que claramente expurga da relação dos beneficiários aqueles trabalhadores admitidos mediante contrato de safra:

> INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO. NEGOCIAÇÃO. CONCESSÃO DE BENEFÍCIOS DE FORMA DIFERENCIADA. GARANTIA CONSTITUCIONAL. AFRONTA AO PRINCÍPIO DA ISONOMIA. CONFIGURADA. A Constituição Federal privilegia a negociação entre as partes, realizada entre as categorias econômica e profissional, e a autocomposição em respeito à autonomia coletiva privada, conforme seu artigo 7º, inciso XXVI. Entretanto, no caso dos autos, não restam evidenciadas as peculiaridades ou especificidades que se fariam necessárias para a concessão diferenciada de benefícios a empregados de mesma empresa, de modo que, não sendo possível se vislumbrar faticamente

> que a distinção de valores tinha como pressupostos critérios, de fato, não discriminatórios, não resta aceitável que seja feita meramente em razão da natureza do contrato de trabalho, se por prazo determinado ou indeterminado. Recurso a que se nega provimento.
> [TRT-13. Recurso Ordinário em processo 0130786-29.2014.5.13.0011. Redatora Ana Paula Azevedo Sá Campos. 2ª Turma. Julgamento: 27/10/2015]

Em que pese se perceber o objetivo da Carta Política em privilegiar a autocomposição das condições de trabalho pelos próprios interlocutores sociais, isso não significa dizer que deva o Judiciário permanecer inerte a juízo de aferição da validade da norma, buscando a correção das desigualdades materialmente aferíveis no caso concreto.

Ao caso convém trazer as ilações de Antonio Enrique Pérez Luño [6] ao sustentar que o entendimento da igualdade pressupõe o enfrentamento de todas as circunstâncias da criação do direito, desde a compreensão história, ao sistema ideológico e jurídico em que se insere, perpassando pelos demais elementos de natureza metajurídica, aliás, nisso reside a dificuldade da aplicação e compreensão da igualdade.

Postas tais observações, a hipótese do julgado envolve empresa do segmento da indústria do fumo, trazendo a norma coletiva em seu bojo um fator discriminante, ao expurgar os empregados safristas do rol dos beneficiados com a distribuição de lucros.

O sentido do instituto jurídico da distribuição de lucros, cuja implementação ocorre mediante negociação coletiva, resume-se ao pressuposto da concorrência para os resultados positivos da empresa. Ora, as condições fáticas que permeiam a lide são claras de que os empregados safristas, ainda que inseridos no empreendimento econômico por determinado lapso de tempo, talvez inferior ao período correspondente ao exercício financeiro adotado pela empresa, constituem justamente os trabalhadores que formam a base da cadeia produtiva do empreendimento, dedicando-se à atividade relacionada ao seu produto principal, constituindo justamente o lastro do empreendimento, sendo óbvio que concorrem ao bom rendimento e lucratividade da empresa, de sorte que a negociação constitui-se fator discriminante e excludente.

Ainda que ao caso não se aplicasse o atributo da generalidade, com certeza se estaria diante de hipótese de equiparação, a autorizar tratamento igual, porque mesmo existam circunstâncias ou situações não coincidentes, porém irrelevantes para afastar o direito pretendido.

De modo simples e direto, Arion Sayão Romita diz que o princípio da não discriminação "tanto é violado quando se inclui no alcance da norma quem nela não poderia incluir-se, quanto na hipótese em que dele se excluiu quem não poderia ser excluído" e arremata:

> "Daí se infere que a observância do princípio exige a consideração conjunta de dois fatores: o critério da discriminação e a finalidade da norma. Segundo a lição de Celso Bastos, 'o elemento discrímion não é autônomo em face do

6 PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Dimensiones de La Igualdad*. Madrid: Dykison, 2005. p. 1-110.

> elemento finalidade. Ele é uma decorrência deste e tem que ser escolhido em função dele. Assim, uma vez definida a finalidade, o discrímen há de ser aquele que delimite com rigor e precisão quais as pessoas que se adaptam à persecução do telos normativo'."
> [ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. 4ª ed. rev. e aumentada. São Paulo: Ltr. 2012.]

A igualdade material, no esteio do pensamento de Antonio Enrique Pérez Luño [7] é a reivindicação moral daquilo que é justo, ou seja, da consecução dos objetivos da justiça distributiva. Ela é representada pela igualdade de oportunidades, para que todos possam usufruir de suas liberdades da mesma maneira, sem privilégios pessoais, ou concessões injustificadas, e que as diferenciações só devem ser toleradas se com o propósito de corrigir distorções ou desigualdades, o que não se vislumbrou na situação analisada.

8 Conclusão

O acertamento do princípio da igualdade pressupõe toda uma compreensão da importância, da finalidade e da realidade circundante da norma, pois sem esses elementos balizadores não haverá como se aferir sua materialização ou violação ao caso concreto.

Há de se perquirir que fatores diferenciadores por vezes visam restaurar uma desigualdade material, enfrentando-se o elo relacional que une a norma e seu campo de aplicação, e então estabelecendo-se juízo de comparação.

Afastar a discriminação é implementar os valores da democracia, porquanto as "sociedades divididas em castas, em grupos, em que há discriminação, são menos inclinadas a aceitar soluções democráticas e tendem a seguir caminhos autoritários", nas palavras de Estevão Mallet[8], de sorte que a efetivação da igualdade solidifica um Estado mais avançado em justiça social e elevando sua democracia.

Postas situações de desconformidade das cláusulas coletivas negociadas com o direito fundamental à igualdade, impõe ao magistrado exercer o controle da legalidade, ao caso concreto.

9 Referências bibliográficas

BARCELLOS, Ana Paula. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: O princípio da dignidade da pessoa humana*. 2ª ed. amplamente revista e atualizada. Rio de Janeiro: Renovar. 2008.

BARROSO, Luís Roberto. *Interpretação e Aplicação da Constituição*. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 1996.

7 *ibidem.*

8 MALLET, Estevão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. *in Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo, SP, v. 76, n. 3, p. 50, jul./set. 2010.

_____. Curso de Direito Constitucional Contemporâneo. 1ª ed. 4ª tiragem. São Paulo: Saraiva, 2009.

BONAVIDES, Paulo. *Do Estado Liberal ao Estado Social*. 7ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

BULOS, Uadi Lammêgo. *Constituição Federal Anotada*. 9ª ed. rev. e atual. até a Emenda Constitucional n. 57/2008. São Paulo: Saraiva, 2009.

CECATO, Maria Aurea Baroni. Direitos Laborais e Desenvolvimento: Interconexões. in: *Boletim de ciências econômicas.* v. 51. Coimbra: 2008, pp. 173-191. Disponível em <https://digitalis-dsp.uc.pt/bitstream/10316.2/24750/1/BoletimLI_Artigo6.pdf?ln=pt-pt>. Acesso em 07/07/2016.

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. Princípio Constitucional da Igualdade. *in: Revista Direito e Desenvolvimento*, a. 1, n. 2, julho/dezembro 2010. p. 125-126

MALLET, Estevão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. in *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo, v. 76, n. 3, p. 50, jul./set. 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Programa das Nações Unidas para ao Desenvolvimento. Disponível em <nacoesunidas.org/acao/desenvolvimento>. Acesso em 03/03/2016.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª ed. Curitiba: Juruá Editora. 1991.

PEREZ LUÑO, Antonio Enrique. *Dimensiones de La Igualdad*. Madrid: Dykison, 2005.

ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. 4ª ed. rev. e aumentada. São Paulo: Ltr. 2012.

SARLET, Ingo Wolfgand. A Influência dos direitos fundamentais no direito privado: o caso brasileiro. *In*, MONTEIRO, Antonio Pinto, e*t ali.* (org.) *Direitos Fundamentais e Direito Privado:* uma perspectiva de Direito Comparado. Coimbra: Almeidina, 2007.

SARMENTO, Daniel. *Direitos Fundamentais e Relações Privadas.* 2ª ed., 2ª tiragem. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2008.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo.* 6ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais. p. 189-203

TAVARES, André Ramos. "Elementos para uma teoria geral dos princípios na perspectiva

constitucional". In: LEITE, George Salomão (org). *Dos Princípios Constitucionais: Considerações em torno das Normas Principiológicas da Constituição*. São Paulo: Malheiros Editores, 2003.