

Uma percepção sobre a precarização do trabalho e os impactos na economia e geração de renda no Brasil

A perception about the precariousness of work and the impacts on the economy and income generation in Brazil

Noélia C. de Sampaio¹

Resumo

O objetivo da pesquisa é analisar o Direito do Trabalho, assim como a sua origem que coíbe, entre outras, a exploração empresarial, em especial sobre mulheres e menores de idade. Portanto, esse ramo, considerado como Direito Social, se justifica para combater fenômenos resultantes de práticas que subtraem Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, fragmentando-os devido ao abuso do poder potestativo do empregador. Contudo, os estudos de NASCIMENTO (2014), PASTORES (2015) e outros, auxiliaram para a conclusão de que as reformas e os impactos econômicos, se não observados com base nos princípios trabalhistas, poderão gerar uma verdadeira exclusão social no Brasil.

Palavras-Chave: Trabalho, Trabalhadores, Exclusão social.

Abstract

The objective of the research is to analyze the Labor Law, as well as its origin, which restrains, among others, business exploitation, especially on women and minors. Therefore, this branch, considered as Social Law, is justified to combat phenomena resulting from practices that subtract Workers' Fundamental Rights, fragmenting them due to the abuse of the employer's potential power. However, the studies of NASCIMENTO (2014), PASTORS (2015) and others, have helped to the conclusion that reforms and economic impacts, if not observed based on labor principles, could generate a true social exclusion in Brazil.

Keywords: work, workers, social exclusion.

Introdução

Desde o início do processo de industrialização no século XVIII, o Brasil enfrenta discussões relacionadas aos problemas ligados às relações de trabalho, ocasionando, em outras épocas, remotas e recentes, avanços nos direitos e garantias dos empregados, algumas vezes, mudanças que afetam a dignidade da pessoa humana, em razão de um detrimento da mão-de-obra a favor da redução de custos,

¹ Advogada, instrutora e consultora. Professora Especialista em Direito do Trabalho. Vice-presidente da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/PI, membro da AATEPI-PI. E-mail: noeliasampaio@hotmail.com

posto que no decorrer do tempo vem se criando meios como a flexibilização, a terceirização, a redução salarial, a mecanização, a pejetização, outros. O Direito do trabalho é considerado como protecionista, em razão de tratar de uma relação de emprego, onde nessa conexão haverá uma parte considerada hipossuficiente, tanto economicamente como juridicamente, em que pese esse princípio tratar da bilateralidade da relação de emprego, onde seu objetivo principal é realizar ideais de justiça, muitas vezes não alcançadas. Esse direito social no Brasil, surgiu da conquista do seu povo, após enormes e constantes lutas, como exemplo, a travada pela Fundação da Liga Operária no Rio de Janeiro e a lei que proibia o trabalho para menores de 12 anos, dentre outras, em consequência natural das relações de trabalho, que era e são consideradas desequilibradas e, muitas vezes, exercidas em condições subumanas, surgiu visando o reconhecimento da dignidade do trabalho e tem como principal princípio a tutela do trabalhador.

O artigo 6º da Constituição Federal de 1988 traz em seu conteúdo os direitos sociais, sendo eles: a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados. Esse dispositivo não pode ser considerado como mera norma programática, pois tais direitos são absolutamente essenciais à concretização do princípio maior da dignidade humana, elencado entre os fundamentos do nosso Estado democrático de direito, por força do art. 1º do texto constitucional. Entre esses direitos sociais aqui citados, inclui-se os trabalhistas, com suas garantias, que assumem especial relevância, por ocuparem posição de destaque nas relações de produção, que movem as economias nacionais e internacionais, além de se constituírem em importantes fatores de inclusão do homem na sociedade.

Grandes estudiosos e doutrinadores do Direito do Trabalho, como Amauri Mascaro Nascimento (2014), reconhecem que a economia e o direito implicam-se de tal modo que tanto os fatos econômicos podem influir no direito do trabalho, como ele influencia diretamente na ação destinada à produção de bens e distribuição de riquezas.

É inegável que o contrato de trabalho clássico, sem duração determinada, com ânimo de permanência e perspectiva de estabilidade ou garantia de emprego, não favorecendo o aumento das facilidades na demissão individual ou coletiva, assim como não colaborando para formas atípicas de contratação, que se

caracterizam pela precariedade, dão uma maior segurança ao trabalhador, e consequentemente, à economia.

Com a reforma trabalhista, essa prática de empregos precários se tornará um grande problema, que poderá elevar o número de fiscalizações ao trabalho e reclamações trabalhistas na justiça do trabalho.

Nesse contexto, foi pesquisado em relevantes obras de grandes autores como Amauri Mascaro (2014), José Pastores (2015), outros, a importância da mão de obra do trabalhador para a economia e geração de renda, sendo que procurou-se expor as inquietações sobre a falta de fiscalização, a impunidade, a conduta reiterada do trabalho informal e precário, afetando a dignidade da pessoa humana, dando ênfase a proteção da justiça do trabalho.

A subjetividade do emprego

Há anos vem se falando em flexibilização do trabalho e, bem recente, em modernização das relações de trabalho. Na reestruturação produtiva do século XXI, a subjetividade do trabalho trouxe uma nova modalidade de mercado, qual seja uma “empresa enxuta” ou “flexível”.

Como citado acima, o Direito do Trabalho surgiu da incansável luta de classes, em que os trabalhadores unidos resolveram reclamar por melhores condições de vida e de trabalho mais digno. A intervenção do Estado se fez necessária para harmonizar os conflitos sociais, concedendo maior proteção ao trabalhador, haja vista, este encontrar-se em total desigualdade em relação ao empregador, pelo fato deste ser o detentor do poder potestativo e econômico. Nas palavras de Folch citado por Martins (2001), “[...] deve-se assegurar uma superioridade jurídica ao empregado em função de sua inferioridade econômica”. Contudo, tem-se observado um comportamento influenciado pelas teorias econômicas neoclássicas nos últimos tempos, que pretendem e vêm modificando veementemente todo esse arcabouço histórico.

Para melhor elucidação do objetivo deste estudo, é válido citar alguns exemplos práticos que tem acontecido como forma sistemática e vulnerada de subjetivar o trabalho, quanto aos seus escopos sociais, como a pejotização, os contratos realizados de forma precária como os temporários e terceirizados, e agora, os trabalhos autônomos, que a reforma prevê a contratação do trabalhador com

exclusividade e de modo permanente, mas sem o pagamento das garantias de um trabalho formal. E, certamente, é pertinente asseverar que esses ataques aos princípios trabalhistas com o fito de diminuir os custos do empresariado e da produção, sempre em desfavor do hipossuficiente, de certa forma, mitigam os direitos trabalhistas conquistados há décadas.

É inconcebível reformas que ataquem direitos fundamentais do jeito que vem sendo imposta, quando a Suprema Corte já ratificou todas essas garantias e posicionou-se em Recurso Extraordinário da seguinte forma:

A raiz sociológica do Direito do Trabalho está na necessidade de proteção social aos trabalhadores. É inolvidável que o conteúdo das normas de ordem pública oscila no tempo e no espaço. Mas a proteção ao trabalhador visa à sociedade e ao bem comum, razão pela qual não pode ser alvo de derrogação, especialmente quando o texto legal que a garante não foi objeto de modificação. A interpretação do Direito do Trabalho não pode ocorrer em detrimento dos direitos da classe obreira, até porque “Os acordos e convenções coletivas de trabalho não podem restringir direitos irrenunciáveis dos trabalhadores. (STF, 1ª Turma, RE 234.186-SP, Min. Sepúlveda Pertence, in DJU de 31.08.01.)

Para que se cumpra o mandamento fundamental, o futuro do Direito do Trabalho deverá ser construído com decisões humanitárias, que restarão nas mãos de julgadores conscientes, exercendo seu verdadeiro papel, modificando os catastróficos rumos que o neoliberalismo hodierno vem tentando impor e com isso evitar iminente catarse.

A proteção do princípio da dignidade da pessoa humana

O trabalho do homem vem se apresentando sob diferentes formas no decorrer da história da humanidade. Nesse interim, constata-se que a referida variação é consequência do nível de evolução da sociedade e sua mudança cultural, assim, evidencia-se na antiguidade, que trabalho era sinônimo de escravidão; avançando, na revolução industrial, o capitalismo que se propagou até a atualidade. Contudo, algumas reformas nos remetem ao trabalho vivido no cenário da antiguidade.

As primeiras normas trabalhistas surgiram no Brasil a partir da última década do século XIX, com o Decreto nº 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. Em 1912 foi fundada a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), durante o 4º Congresso Operário Brasileiro. A CTB

tinha o objetivo de reunir as reivindicações operárias, tais como: jornada de trabalho de oito horas, fixação do salário mínimo, indenização para acidentes, contratos coletivos ao invés de individuais, dentre outros.

Ao longo dos tempos, os trabalhadores foram submetidos as condições subumanas ou até mesmo desumanas, sem proteção alguma ou com proteção inadequada, sem garantia de saúde e segurança. Assim, exigiu-se atitude do Estado para tutelar a classe trabalhadora, considerada proletária. A partir do Século XIX, posterior criação da Confederação acima citada, iniciou-se reivindicações por melhorias para a condição de trabalho do homem. A partir daí diversos países como Brasil, ratificaram inúmeros direitos à classe trabalhadora e, elevou-se o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana como fundamento do ordenamento jurídico pátrio.

O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana é o principal norte a ser seguido por todos, indistintamente. A dignidade humana se perfaz com a exigência categórica de que o indivíduo necessita de seus direitos mínimos, denominados fundamentais, responsáveis por proporcionar o respeito e qualidade de vida a todo ser humano, tais como: a saúde, a educação, a liberdade, o trabalho, o meio ambiente equilibrado, entre inúmeros outros. É imprescindível que o poder do empregador tenha aplicação com base no princípio da boa-fé contratual, da razoabilidade e da proporcionalidade, visto que a não observância aos direitos dos trabalhadores, baseados em princípios de proteção, ocasiona lesão à dignidade humana, o que poderá gerar também para a empresa até a obrigação de indenizar o dano causado.

Segundo o ensinamento de Aluísio Henrique Ferreira (2009, p. 153) a respeito, veja:

O empregador deve pautar-se pela proporcionalidade de suas ações, buscando sempre a justa medida de seus atos, de modo que os meios utilizados para a proteção e utilização do patrimônio de sua empresa não ultrapassem os limites de seu direito, violando a dignidade e direitos da personalidade dos empregados, o que não é tarefa fácil.

Portanto, nenhum trabalhador deverá ser submetido a tratamento desumano ou sub-humano na relação contratual do trabalho, nenhum contrato deverá ser respaldado por princípios que afrontem a boa fé e os princípios trabalhistas.

A fim de melhor compreender o preceito sobre a dignidade, vejamos a aptidão de Ingo Wolfgang Sarlet (2008, p. 63):

Qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Diante disso, pode-se afirmar que basta o ser humano, independente de condição, sexo, religião ou cor etc., faz-se necessário atender aos valores abarcados pelo Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que se resumem no respeito, na honra, nos direitos fundamentais efetivados, na seriedade, entre tantos outros responsáveis pela existência decente das pessoas.

Como dito alhures, os direitos sociais são os responsáveis por proporcionar melhores condições de vida às pessoas neste contexto consideradas mais fracas, com finalidade de conceder a igualdade na sociedade, ou melhor, igualar as desigualdades no campo social. Observa-se que o trabalho é considerado como um direito fundamental concretizado, porém, se exercido de forma digna. Em sentido contrário, o operário sendo lesionado, este fato certamente gerará danos passíveis de indenizações, sendo pertinente se verificar a seguinte lição da ementa:

HORAS EXTRAS. CONTROLES DE PONTO RELATIVOS A PARTE DO PERÍODO CONTROVERTIDO. SÚMULA 338 DO TST. Segundo a regra do § 2º do art. 74 consolidado, em estabelecimentos com mais de dez trabalhadores é obrigatório o registro da hora de entrada e de saída, com o objetivo de facilitar a comprovação do respeito à jornada legal ou do trabalho extraordinário realizado. Se a Reclamada colaciona apenas parte dos controles de ponto relativos ao período controvertido, mostra-se impositiva a inversão do ônus probatório quanto à jornada cumprida pelo obreiro, nos termos da Súmula 338/TST. Deixando, porém, a Demandada de produzir prova da jornada prestada pelo postulante, segue-se impositivo o reconhecimento da jornada alegada pelo obreiro (Súmula 338, III, do C. TST). AMBIENTE DE TRABALHO DEGRADANTE. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS INADEQUADAS E FORNECIMENTO DE ÁGUA IMPRÓPRIA PARA CONSUMO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL DEVIDA. Para a configuração do dano moral é necessário demonstrar a ocorrência de excessos e desvios cometidos pelo ex-empregador. Comprovado que o Reclamante laborava em ambiente

degradante, submetido a precárias instalações sanitárias e com acesso à água imprópria para consumo, devida a reparação pecuniária em razão do dano moral suportado. Recurso parcialmente conhecido e parcialmente provido. (TRT-10 - Recurso Ordinário: RO 1503201281110009 DF 01503-2012-811-10-00-9 RO).

Dentre outras infrações cometidas pelo empregador, mesmo que de forma velada, como assédio ou manipulação de contratos como forma de subtrair direitos do empregado, tudo isso ensejará reparação, por infringir princípios constitucionais. Portanto, em que pese reformas ou alterações na legislação no sentido de “modernizar” a relação de trabalho, essas não sendo praticadas tão qual rege o mandamento constitucional, em que protege o homem como ser humano, em que afronte as condições de trabalho, tornando-as inadmissíveis ou desumanas, uma vez que não atendem ao objeto fundamento do contrato, estes serão anulados, com as respectivas consequências, independente de indenizações e outras penalidades administrativas.

O crescimento do (sub) emprego sem distribuição de renda

Comprovadamente um número de países como França, Alemanha e Espanha embarcou, nos últimos anos, em reformas políticas e de normas trabalhistas, no sentido de objetivar a superação do contexto econômico, tentando cessar ou prevenir crises financeiras, no que foi noticiado por sérios meios de comunicação, como jornal El Pais, que não tiveram êxito.

Aqui no Brasil, o que essas reformas têm trazido, como congelamento ou redução significativa de salários, aumento de jornada de trabalho, imposição de contratos precários, limitação ou cessação de certos direitos, como seguros para acidentes ou doenças ocupacionais, facilitação de demissões etc, afetam direta ou indiretamente a economia. O que pode ser citado de forma direta, a contratação intermitente, com salário proporcional ao trabalho, podendo ser inferior ao salário mínimo; de forma indireta, os reflexos dessa contratação que não importarão em férias, 13º salário e rescisão.

Outrossim, tais posicionamentos majoritários de estudiosos da legislação trabalhista, como Amauri Mascaro e outros que atuam diretamente com o jus trabalhismo, afirmam que tais reformas contribuem para aumentar a desigualdade, a precarização e informalização do emprego, estimulam a discriminação no

mercado de trabalho contra mulheres, jovens, idosos e outras pessoas pertencentes a grupos sociais marginalizados, diminuindo a proteção social dos trabalhadores.

Emprego é fonte de renda, de dignidade, de cidadania, de identidade social e isso movimenta a economia e o mercado financeiro. O trabalho de forma autônoma pode transformar-se num mecanismo de rebaixamento dos salários, na medida em que, como rendimento complementar da família, ajuda no suprimento das necessidades de subsistência da força de trabalho, diminuindo seu custo e garantindo sua reprodução pacificamente. Desprovidos de capital, o trabalho autônomo, paradoxalmente, depende da sub remuneração que se auto impõe e do estágio de desenvolvimento de dada sociedade capitalista, cuja tendência é estender sua racionalização a todos os setores da economia (KON, 2004). Esses tipos de trabalhadores, sem a carteira assinada, dedicavam-se usualmente à produção de bens e serviços e são em sua maior parte semiquualificados e compõem uma força de trabalho esporádica e temporária. Contudo, com a promulgação da lei nº 13.467/17, surge a figura do “autônomo exclusivo”, que poderá prestar serviços, de qualquer natureza contínuos para uma única empresa, e isso não irá configurar vínculo empregatício. Não configurando o último, esse trabalhador não terá direito a férias, 13º salário e outras verbas indenizatórias de um contrato de trabalho.

O professor José Pastore (2015) parece guardar razoabilidade quando menciona que as inovações tecnológicas e as mudanças administrativas permitem produzir muito mais e com melhor qualidade, no entanto, é certo que com menos mão-de-obra. Porém, os novos métodos de produção que se utilizam de pouco trabalho, geram desemprego, subemprego, jornadas em tempo parcial, trabalho temporário e precário, bem como outras formas de trabalhos, onde retiram a mão-de-obra do mercado de trabalho.

O juslaboralista Amauri (2014) concorda com a necessidade real de que o Direito do Trabalho deve passar por uma percuciente revisão, adequando-se a realidade para demonstrar-se que não constitui um compartimento estanque, indiferente a outras questões. Muito ao contrário, o Direito do Trabalho é parte de um sistema de relações de trabalho e este por sua vez é parte de um todo maior, que é o sistema econômico do país.

Porém, a atual “reforma trabalhista”, com a velocidade pretendida, não se ajusta a um país que busca a normalidade democrática. Decisões dessa monta e

gravidade, com efeitos permanentes precisam ser amadurecidas num processo de debate longínquo, franco e plural.

Com o advento da Lei nº 13.467/17, abonos, prêmios, auxílio alimentação e assistência médica, mesmo com pagamentos habituais e em dinheiro, deixam de ter natureza salarial. Portanto, como se verifica, essas verbas não farão parte dos reflexos no contrato de trabalho, o que conseqüentemente, não serão parte de férias, 13º salário e verbas rescisórias, e certamente, diminuirá na injeção de valores que circularão no mercado e na economia. Com isso, pode-se concluir que trará prejuízos para toda uma cadeia, bem como para o próprio empregador, que na qualidade de empresário, não sofrerá a consequência da injeção na economia em certos períodos do ano, como eram costumeiros.

A construção de um mercado de trabalho mais estruturado e diferente do modelo tradicional, análogo a uma bolsa de mercadorias, não é um processo isento de conflitos. A experiência dos países desenvolvidos depois da Segunda Guerra Mundial, por exemplo, envolveu uma coalizão política ampla, que fez sucessivos governos perseverarem na construção de uma regulação pública do trabalho assalariado e de um Estado do bem-estar social (BALTAR, 2009).

Verifica-se que com a precarização do trabalho, onde a mão de obra poderá acontecer de diversas formas, como trabalho autônomo, trabalho intermitente e terceirização, não darão garantias de emprego a trabalhadores, e isso, conseqüentemente, afetará significativamente a economia e o bem-estar da sociedade.

O papel da Justiça do Trabalho no amparo ao trabalhador para cumprimento das garantias fundamentais

A Constituição de 1934 foi a primeira a tratar do Direito Trabalhista, e dentre outros direitos, consolidou o salário mínimo como garantia. Dentre outras garantias, a isonomia salarial, a liberdade sindical, a jornada de oito horas de trabalho, a proteção ao trabalho das mulheres e menores de idade, o repouso semanal e as férias remuneradas.

A justiça do Trabalho foi instalada no Brasil em 1941, na época do Governo do então Presidente Getúlio Vargas, embora considerada protecionista, mas

atenderia as relações do trabalho bem como seus desdobramentos econômicos e sociais.

Em 1943 nasce o conjunto de leis específicas de proteção ao trabalho, nominada de CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). O documento foi elaborado por uma comissão comandada pelo então ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho e contou com a participação de juristas e técnicos do Ministério, como Arnaldo Süssekind e Segadas Vianna. A CLT pode ser entendida como a principal norma legislativa brasileira de regulamentação das leis voltadas ao Direito do Trabalho e do Direito Processual do Trabalho no Brasil. O nome “Consolidação das Leis Trabalhistas” foi criado para mostrar que houve a reunião de toda a legislação trabalhista que já existia na época.

A função da Justiça do Trabalho é pacificar conflitos originados das relações de trabalho, não deixando que o direito de um se sobreponha o direito de outro, principalmente daquele considerado mais fraco nesta relação, tanto individualmente como também os conflitos de interesse coletivo. É reconhecida merecidamente como “Justiça Especializada” nos termos do artigo 114 da Constituição Federal:

Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Municípios, do Distrito Federal, dos Estados e da União, e, na forma da lei, outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, bem como os litígios que tenham origem no cumprimento de suas próprias sentenças, inclusive coletivas.

Na estrutura atual a Justiça do Trabalho no Brasil tem a seguinte formação hierárquica: Varas do Trabalho, Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e Superior Tribunal do Trabalho. O conflito entre empregado / empregador pode chegar até o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Indiscutivelmente essa justiça especializada faz parte do Poder Judiciário, exercendo diariamente através de seus membros: Juízes, Promotores, Mediadores, Conciliadores, Advogados e Serventuários, um serviço de extrema importância à sociedade, buscando estabelecer a uma solução para os conflitos das relações do trabalho de maneira justa e equilibrada. Ao longo desses mais de 70 anos, buscou se adaptar diante da evolução humana, da tecnologia, da globalização, contudo, sem perder seu princípio basilar, que é o equilíbrio das relações de trabalho.

Portanto, não restam dúvidas sobre a relevância da Justiça do Trabalho no cumprimento do seu papel fundamental para o desenvolvimento ordenado e pacífico da sociedade, devendo atuar veementemente contra as desigualdades, injustiças e o retrocesso social.

Considerações finais

A necessidade de reforma nas legislações é uma constante, à medida que a sociedade evolui, contudo, transformações intensas e rápidas, que alteram substancialmente a produção capitalista podem trazer consequências que repercutem no mundo do trabalho, onde o desemprego e a precarização ameaçam a dignidade dos trabalhadores. O problema do emprego ou desemprego, comprovadamente, está antes de tudo relacionado a como se percebe a lógica do funcionamento da economia capitalista. Não havendo geração de renda e um relevante crescimento econômico, por conseguinte poderá se ter um aumento do número de desempregados. Mediante esse cenário, torna-se preocupante que essa força de trabalho afete direta ou indiretamente a economia, por falta de renda ou subtração dela. A reforma trabalhista, vendida como a melhor opção para aumento de emprego e como garantia de solução de conflitos entre empregado e empregador, traz no seu expediente a nova e moderna ordem para as relações laborais no país, promovendo inclusive a “livre negociação” entre patrões e empregados, além de limitadora da intervenção judiciária, com certeza promoverá uma enorme instabilidade social. A pujança dada pela nova legislação, inibirá a expectativa almejada de democratização e avanço social. E, decerto causará uma certa estagnação na economia, trazendo à tona diversos agravantes, como redução de emprego formal, aumento da informalidade e contratos precários, suposto trabalhos autônomos, temporários, terceirizados, queda na renda dos trabalhadores, dentre outros que afetam os avanços já conquistados há décadas.

Referências

BALTAR, P.; LEONE, E.; BORGUI, R. Diferenças de renda do trabalho no Brasil: 2004 e 2007. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 11., 2009, Campinas, São Paulo. **Anais...** Campinas: Unicamp, 2009. 1 CD-ROM.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <http://legis.senado.gov.br/con1988/CON1988_08.03.2006/CON1988.htm> Acesso em 13 ago. 2017.

BRASIL. Justiça do Trabalho. **Julgado** n. 00872-2005-038-03-00-07. Juiz Léverson Bastos Dutra, 4ª Vara do Trabalho de Juiz de Fora-MG.

BRASIL. Lei de Introdução ao **Código Civil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657.htm>. Acesso em 05 ago 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. 1ª Turma. RE 234.186-SP. Min. Sepúlveda Pertence, in DJU de 31.08.01.

BRASIL. Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 05 ago 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (10ª Região) - Recurso Ordinário: RO 1503201281110009 DF 01503-2012-811-10-00-9 RO). DJ 31/10/2012.

FERREIRA, Aluísio Henrique. **O poder diretivo do empregador e os direitos da personalidade do empregado**. 153p. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Direito do CESUMAR- Centro Universitário de Maringá. Maringá, 2009.

FOLCH, Galard, apud MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29º ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: Editora LTr, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 6.ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2008.