

A NECESSIDADE DE UM “NOVO” CÓDIGO DO TRABALHO

Danilo ZANINELO¹
Rubens Eiji HAYASHI²

RESUMO: Com o condão de demonstrar a necessidade da criação de um “novo” Código do Trabalho, demonstramos a importância da conquista dos direitos trabalhistas na história, porém devido as constantes alterações e tempo de vigência, a Consolidação das Leis do Trabalho mostra-se insuficiente para solucionar questões trabalhistas atuais, seja por omissão ou por desatualização, onde inclusive, algumas propostas já estão previstas por Convenções ou Acordos Coletivos, de determinadas categorias, pois além de a constante evolução do mercado exigir uma maior flexibilização das normas do trabalho, que reduzia custos na cadeia produtiva e possibilitaria além de produtos com maior qualidade, um aumento considerável nas vagas de trabalho.

Palavras-chave: Flexibilização da CLT. Código do Trabalho. Código Laboral. Flexibilização. Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

Visando dispor dos mais plenos motivos que defendem e divergem acerca de uma reformulação das leis do trabalho, iremos, primeiramente, nos valer de forma breve acerca da história da Consolidação das Leis Trabalhistas. Deixando para um segundo momento as alegações favoráveis e contrárias à flexibilização das normas trabalhistas, abordando questões polêmicas, tema no qual, para efeitos deste artigo, temos como foco principal e discorreremos com mais detalhes.

2. A HISTÓRIA DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS

Após a abolição da escravidão no Brasil, em 1888, houve uma crescente utilização de mão-de-obra livre e assalariada, impulsionada pela chegada

¹ Discente do 5º ano do curso de Direito do Centro Universitário Toledo Prudente “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente.

² Discente do 5º ano do curso de Direito do Centro Universitário Toledo Prudente “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente.

de imigrantes ao país, dando início aos primeiros conflitos trabalhistas. O movimento operário começava a ganhar força no cenário político nacional, dando origem a vasta aprovação de novas leis trabalhistas nesse período.

Com a criação do Decreto nº 1313 de 1891, surgiram as primeiras normas de proteção ao trabalhador, que regulamentava o trabalho de menores, em 1903 foi aprovada a Lei de Sindicalização Rural e em 1907 a Lei que regulava o direito da todas as profissões.

A primeira Guerra Mundial (1914-1918), resultou em alto índice de desemprego, baixos salários e muitas manifestações, devido a falta de policiamento, as cidades eram tomadas pelas greves dos trabalhadores, que apesar das greves e pressões, pela falta de intervenção estatal, os direitos que os empregados alcançavam, nem sempre era o esperado.

Maurício de Lacerda foi o pioneiro na tentativa, frustrada, de promulgar um código do trabalho em 1917. No ano seguinte foi criado o Departamento Nacional do Trabalho e, em 1923, o Conselho Nacional do Trabalho. Mas, somente após a revolução 1930 e com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder, que os principais direitos trabalhistas começaram a surgir, onde, em 26 de novembro daquele ano, criou-se o Ministério do Trabalho.

A carteira de trabalho, item obrigatório e indispensável nas relações trabalhistas até os dias de hoje, teve sua obrigatoriedade instituída em 21 de março de 1932.

Um grande passo para a criação da Justiça do Trabalho, veio com a Constituição de 1934, o documento trouxe normas visando a proteção dos trabalhadores, como, salário mínimo, jornada de trabalho de 48 horas semanais, repouso semanal, férias anuais remuneradas, indenização por dispensa sem justa causa e sindicatos e associações profissionais passaram a ser reconhecidos com o direito de funcionar autonomamente.

Em uma época onde o Estado preceituava o corporativismo estatal, sob uma perspectiva centralizadora e totalizadora que regia no período do Estado Novo, a ideia de uma Consolidação das Leis Trabalhistas surgia da necessidade de se reunir toda a legislação trabalhista vigente no país, em função da recente criação da Justiça do Trabalho, prevista pelo art. 122 e seu parágrafo único da Constituição de 34, que tinha como função solucionar os conflitos entre empregados e empregadores

As primeiras discussões ansiando a consolidação das leis do trabalho ocorreram entre o ministro do trabalho, Alexandre Marcondes Filho, e Getúlio, o então Presidente da República, em janeiro de 1942, onde inicialmente designavam a criação da “Consolidação das Leis do Trabalho e da Previdência Social”.

Em uma reunião formada por técnicos e juristas do Ministério do Trabalho, José de Segadas Viana, Oscar Saraiva, Luís Augusto Rego Monteiro, Dorval Lacerda Marcondes e Arnaldo Lopes Sússekind, foram requisitados para participar de tal empreitada. Já na reunião inaugural, acabou-se por definir que seria mais conveniente a criação de duas consolidações distintas, a de Trabalho e de Previdência e, que, se dividiriam entre si, para a formações de duas comissões, onde cada qual elaboraria uma consolidação.

Grande parte da doutrina tem como uma das principais fontes materiais da CLT a A “*Carta del Lavoro*” (1927), uma cartilha formulada no regime de Benito Mussolini, no período fascista da Itália, tendo como princípios uma ordem política e trabalhista fundada na forte intervenção estatal nas relações de emprego, porém, uma parcela divergente, defende que nossa Consolidação se refletia em apenas uma parte pequena no que tange o direito coletivo, e que as alegações de que a “*Carta del Lavoro*” tenha sido uma fonte inspiracional a nossa Consolidações, era feitas por uma oposição política a Vargas, com o intuito de taxa-lo como fascista. Todavia, considerando que parte dos juristas convidados para o desenvolvimento da CLT, como Dorval Lacerda Marcondes, Luiz Augusto Rego Monteiro eram corporativistas, devemos admitir que que o corporativismo teve, sim, uma influência na criação do compilado de leis trabalhista de 43.

Tiveram, também, influência na confecção da referida Consolidação, o documento “*Encíclica Rerum Novarum*”, ou no português “*Das Coisas Novas*”, uma encíclica dispendo das condições das classes trabalhadoras, aberta a todos os bispos, de autoria do Papa Leão XIII e, as conclusões extraídas do 1º Congresso Brasileiro de Direito Social, em maio de 41.

A CLT então, teve seu anteprojeto apresentado em novembro de 42 e publicado pelo Diário Oficial objetivando a recepção de críticas. Após minuciosa análise do projeto, Vargas nomeou os coautores para examinarem as sugestões e redigir o projeto final, assinando-o exatos 2 anos após a estruturação da Justiça do Trabalho, em 1º de maio de 43.

Com o propósito de regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, a Consolidação foi considerada um marco por, de forma definitiva, introduzir na legislação brasileira, os direitos trabalhistas, fazendo assim uma intermediação entre o capitalismo opressor e a classe trabalhadora, e conseqüentemente gerando uma intervenção estatal nas relações.

Em 1945 chega ao fim a era Vargas, e em 46 é convocada uma Assembleia Constituinte, a fim de se estabelecer novos direitos, ignorados pela Constituição anterior, tais fatores fizeram com que a CLT passasse por sua grande primeira mudança, que passou a reconhecer o direito de greve, repouso remunerado em feriados e domingos, além da estabilidade do trabalhador rural e da integração do seguro contra acidentes de trabalho no sistema da Previdência Social. Nesse mesmo período foi que a Justiça do Trabalho se integrou ao Poder Judiciário, transformando os conselhos nacionais e estaduais em tribunais, mas, embora tenha-se criado a carreira da judicatura trabalhista, os juizes classicistas foram mantidos, passando a ter mandatos de três anos.

Com o progresso e modernização industrial nos anos 50, após a reeleição e suicídio de Vargas, no governo de Juscelino Kubitschek, houveram iniciativas quanto a abertura ao capital externo, planejamento estratégico, ampliação de infraestrutura de rodovias, hidroelétricas e aeroportos e a promoção de indústria de base de produção de bens de capitais geraram milhares de empregos, movimentos a economia nacional.

Na década de 60, Brasília passou a ser a Capital do Brasil, e ocorreram importantes mudanças na legislação como a inclusão do salário natalino, ou 13º salário (1962), do salário família (1963) e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, FGTS (1966).

Nesse período o país começa a passar pela Ditadura Militar, com o golpe de 64, regime este caracterizado pela perseguição política e repressão aos cidadãos contrários ao governo, interferindo diretamente nos sindicatos, restringindo o sindicalismo e oprimindo as greves, porém em meados dos anos 70, os movimentos sindicais foram ganhando força, principalmente no “ABC” paulista, encaminhando o cenário político-social ao fim do regime militar em 1985.

O mais amplo rol de direitos trabalhistas veio com nossa atual Magna Carta, promulgada em outubro do ano de 1988, a popular Constituição “Cidadã”, que elevou diversos direitos trabalhistas a um nível constitucional em um capítulo que

dispões dos direitos fundamentais, acrescentando também à CLT alguns novos direitos, entre eles, o adicional de periculosidade, adicional de insalubridade, a vedação de trabalhos noturnos para menores, piso salarial proporcional, licença a gestante, proteção contra despedida arbitrária, irredutibilidade salarial e a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias.

Vigente a mais de 70 anos, a Consolidação das Leis Trabalhista, já teve mais de 300 artigos revogados ou alterados, além das diversas súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, na busca de solucionar as divergências, ou estabelecer novas regras e direitos nas relações entre empregador e empregado

3. A Flexibilização da CLT

Fruto de uma luta histórica, contra a exploração, a CLT teve um trabalho importante de inclusão social, estabelecendo normas e garantindo direitos a milhares de trabalhadores, diminuindo a diferença de poder entre trabalho e capital.

É sabido por todos, que há uma constante necessidade da regularização e adequação de normas em detrimento a evolução nas relações jurídicas, devido a esta realidade, é que a Consolidação convive com constantes mudanças, seja pela revogação e alteração da lei, ou pela edição de súmulas. Todavia, manter com compilado em vigência por tantos anos e submetendo-o a excessivas modificações, acrescida aos avanços da tecnologia e a atual crise econômica, tem-se debatido muito a cerca de uma possível flexibilização da CLT, fato este, que tem causado bastante repercussão e divergência quanto a essa necessidade e os efeitos que gerariam tais mudança.

Entre os temas mais recorrentes estão, a criação do acordo coletivo especial, a terceirização de mão-de-obra em qualquer atividade e as consequências do Novo Código de Processo Civil no direito do trabalho.

3.1. Acordo Coletivo Especial

O Acordo Coletivo Especial, ou ACE, trata-se da concessão de uma maior autonomia aos sindicatos e comissões para negociar os contratos de trabalho diretamente com os empregadores, melhor dispendo, é mais um instrumento de negociação que está à disposição dos trabalhadores, e como toda ferramenta, pode servir para o bem ou não, mas o que se espera é que esse mecanismo de aos sindicatos um maior grau de representatividade para fazer as adaptações necessárias da legislação trabalhista as especificidades de cada empresa ou atividade econômica.

Frente a realidade de modelo sindical que se estabeleceu no Brasil, onde devido a unicidade sindical, na expectativa de se criar sindicatos fortes, combativos e atuantes, com o passar nos anos acabou-se alcançando exatamente o contrário, criando sindicatos pulverizados e sem representatividade, é que apenas determinados sindicatos, devidamente habilitados pelo ministério do trabalho, e empresas credenciadas para esse fim, possam definir questões mais específicas, preservando o que está previsto na Constituição Federal, por se tratar de direitos indisponíveis, mas autorizando a “flexibilização” daquilo que Constituição já autoriza e de normas infraconstitucionais, prevalecendo o negociado sobre o legislado.

Claro que essa prevalência não ocasionará em contratos individuais. O que se busca é a adequação às mudanças sempre constantes no modo de produção, preservando os princípios e direitos fundamentais garantidos aos empregados como: proteção ao contrato, jornada de trabalho, saúde e segurança dos trabalhadores. Nesse sentido temos o entendimento do professor Ricardo Laraia:

Considerando o princípio da proporcionalidade, visto anteriormente, o primeiro requisito a ser observado quanto às cláusulas especiais refere-se à necessidade. Por limitarem a proteção ao empregado e restringirem parcialmente sua liberdade de trabalho, é preciso que haja motivação razoável, portanto, que resultem de causa relevante que as justifique.

Ainda com toda discussão em torno do Acordo Coletivo Especial, com a afirmativa de flexibilização do direito dos trabalhadores, o que a realidade mostra é o inverso. É comum ver empresas que oferecem benefícios além dos previstos pela lei, ou mesmo pelos acordos coletivos. O intuito dessa proposta é estabelecer, entre as partes, particularidades contratuais vislumbrando a beneficiar ambas partes, ou ao menos não prejudicar nenhuma delas. Algumas das hipóteses buscadas são:

- **O parcelamento de férias em três períodos**, que proporciona ao empregado a possibilidade de se programar viagens ou descanso mais vezes ao ano e ao empregador a possibilidade de ter um funcionário a menos em sua produção por períodos contínuos menores.
- **A redução do tempo de descanso para o almoço**, que embora esteja diminuindo o tempo de repouso, vincula a empresa a fornecer condições para que o empregado se alimente e tenha tempo hábil para o descanso dentro o período acordado, além da redução da jornada diária total, que permite que o funcionário possa sair mais cedo da empresa.
- **O parcelamento do décimo terceiro salário e da participação dos lucros**, que não reduziria o valor a ser recebido, apenas diluiria em um maior número de parcelas.

Em verdade, a maior parte dos direitos ensejado, muitas vezes já estão previstos em acordos coletivos, porém devido da falta de regulamentação legislativa, há casos em que o sindicato convencionou um acordo coletivo e posteriormente questiona a validade do mesmo no judiciário, não só configurando a má-fé, mas também gerando uma insegurança jurídica.

E para que o Brasil alcance o desenvolvimento e torne-se uma potência econômica, refletindo esse avanço em distribuição de renda e evolução da sociedade, se faz necessário um ambiente menos hostil para quem trabalha e para quem empreende, proporcionando segurança jurídica e incentivando o investimento.

3.2. Terceirização

Com origem em 2004, o projeto de lei 4330, disponibiliza as empresas a terceirização de mão-de-obra de atividades fins. Atualmente nossa legislação permite apenas a contratação de empresas terceirizadas para a execução de

atividades meios, como exemplo clássico, temos os serviços de segurança e limpeza bancária, que se dá por meio deste instituto.

Sendo um tema de constante polemica entre sindicatos, governo e confederações patronais, cada qual visando objetivos distintos.

Na visão sindical, que visa a proteção dos empregados, a terceirização é um mecanismo que tende ao rebaixamento salarial, e, o aumento na carga horária efetiva e nas fraudes contra o trabalhador e Estado, indiretamente proporcionando piores condições de vida.

O setor empresarial defende que a terceirização influenciaria na geração de novos empregos, beneficiando a classe operária, reduziria os custos produtivos, aumentando a competitividade, alegando que esse instituto trata-se apenas de uma divisão social de trabalho, onde cabe as empresas decidir se determinado setor terá melhor funcionamento sob sua administração ou sob sua supervisão administrado por uma empresa especializada, e quando se terceiriza um serviço, ainda que se fale em atividade fim, existe um sindicato e uma convenção que representa essa categoria, determinando pisos salariais e condições de trabalho.

Como não poderia ser diferente, resta ao governo, preocupar-se com a contribuição de tributos e riscos de não recebe-los, influenciado por questões sócio-políticas.

Vale frisar a diferença entre terceirização e intermediação. Sendo a primeira uma forma de gestão, de organização da atividade produtiva, onde a empresa contrata serviços, enquanto na intermediação a empresa contratada sede o empregado, submetendo este as ordens da contratante.

Apesar de toda a discussão em torno no tema, a terceirização é uma realidade mundial, e presente inclusive no mercado nacional, segundo o Ministério do Trabalho, no final de 2014 haviam aproximadamente 13.000.000 de empregado terceirizados, que na ausência desta prestação, não seriam absorvidos pelas empresas tomadoras, se fosse eliminada a terceirização.

Analisemos o julgado a seguir exposto:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO E DA ELEVADORES ATLAS SCHINDLER S.A. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-FIM. MONTAGEM E INSTALAÇÃO DE ELEVADORES. ILICITUDE. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

*DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO E DA ELEVADORES ATLAS SCHINDLER S.A. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-FIM. MONTAGEM E INSTALAÇÃO DE ELEVADORES. ILICITUDE. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO E DA ELEVADORES ATLAS SCHINDLER S.A. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-FIM. MONTAGEM E INSTALAÇÃO DE ELEVADORES. ILICITUDE. EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO E DA ELEVADORES ATLAS SCHINDLER S.A.. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO. ATIVIDADE-FIM. MONTAGEM E INSTALAÇÃO DE ELEVADORES. ILICITUDE. Não se ressentindo, o acórdão embargado, dos vícios apontados pelas partes, impõe-se a sua rejeição. Embargos de declaração rejeitados.
(TST - ED-RR: 1780003620035010043 , Data de Julgamento: 22/10/2014, Data de Publicação: DEJT 31/10/2014)*

O presente julgado do TST que veda a terceirização na instalação e manutenção de elevadores, ou seja, a empresa que constrói o elevador é obrigada a ter funcionário especializados para realizar as manutenções, porém esse caso de assemelha a indústria automotiva, onde quem realiza a manutenção dos veículos são empregados concessionárias e não da indústria, demonstrando assim, a falta de harmonia nos critérios e gerando insegurança jurídica.

Ponderando o alegado entre os interessados, o legislador está próximo a um modelo de projeto bastante coerente, que possibilitaria, com regras claras, a terceirização de qualquer atividade, conferindo proteção aos trabalhadores e segurança jurídica as empresas.

Na proposta em andamento, a empresa contratante deve seguir uma série de critério para contratação, informando o sindicato responsável pela categoria, prevenir-se para fiscalizar e cumprir eventuais direito trabalhista que a contratada não cumpra, ou seja, há uma responsabilização da contratante sobre a contratada, limitação de seguimento da empresa prestadora de serviços, onde a não fiscalização pode transformar a responsabilidade, da tomadora, de secundária para solidária, proporcionado ao empregado prejudicado a faculdade de cobrar seus direitos de qualquer uma das empresas.

No que se refere aos tributos, a empresa tomadora obriga-se ao recolhimento antecipado dos tributos devidos pela empresa tomadora.

A terceirização é uma realidade de desenvolvimento econômico, não apenas pela possibilidade de redução de custos, mas também pela profissionalização e otimização nos setores produtivos, uma vez que passariam a ser desenvolvidos por pessoas especializadas, alcançando sim a redução de custos,

acrescido a melhora na qualidade e aumento na produção. Sendo cabível as empresas o arbítrio da viabilidade de terceirização de determinados setores, visando focar seus conhecimentos em outra área no qual desenvolvem com melhor desenvoltura.

4. CONCLUSÃO

O presente trabalho idealizou expor a suma importância dos direitos conquistados pela classe trabalhadora, principalmente na busca de se reduzir as diferenças socioeconômicas entre capital e trabalho. Contudo, com a evolução dos direitos trabalhistas e sociais, acrescidos a constante preocupação do bem-estar da classe trabalhadora, deu-se início a uma superproteção do trabalhador, causando um desconforto entre os empresários pela insegurança jurídica gerada por tais fatores.

Há uma constante discussão sobre as mudanças na legislação trabalhista, porém devido as repercussões que são geradas toda vez que tal assunto é trado, ainda que com delicadeza, foi-se prorrogando a inevitável necessidade de uma flexibilização na Consolidação.

Quando falamos em Acordo Coletivo Especial, os que se opõe ao projeto que visa um novo âmbito nas conciliações trabalhista, alegam que o instituto trata-se apenas de uma flexibilização dos direito do trabalhador e, ainda que exista alguns setores que serão beneficiados, a ACE é um ataca aos direitos conquistado em décadas. Em contrapartida, os defensores do movimento, destacam a segurança jurídica e a aproximação entre empregados e empregador, por intermédio do sindicato, na busca de ser alcançar um benefício mutuo, mantendo os direitos e princípios dos trabalhadores, e que essa flexibilização está disposta pelo artigo 7º da Constituição Federal, porém a falta de uma legislação específica tem gerado insegurança jurídica e possibilitado a má-fé de alguns sindicatos.

Referente a terceirização, demonstramos que devido aos vastos detalhes alterados pela lei, um fator que poderia ser aparentemente simples, ganhou um grande debate que já se estende a mais de dez anos. Tanto tempo nos trouxe a vislumbrar uma lei bastante diversa e evoluída da proposta em 2004. Um progresso

que resultaria em um notável aquecimento no mercado nacional, gerando um número expressivo de empregos, aumentando o investimento empresarial.

Por fim, temos uma legislação que depende da constante edição de súmulas dos tribunais. A discussão acerca da flexibilização da CLT, é apenas mais um fator que demonstra a necessidade de uma reforma na legislação trabalhista, que após tantas alterações tem a aparência de um “*Frankenstein*”. Um novo Código do Trabalho, abordando os mesmos direitos individuais, já garantidos, e reestruturando de forma harmoniosa os direitos coletivos, mostra-se ser a melhor alternativa para se sanar toda a insegurança jurídica que paira sobre a Justiça do Trabalho.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo, SP: LTr, 2012. 1104 p. ISBN 9788536120515

BUSSINGUER, Marcela de Azevedo. **Política pública e inclusão social: o papel do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013. 151 p. ISBN 9788536125503

Diversos. Direito, Gestão e Prática: **Direito Empresarial do Trabalho** – Série Gvlaw. São Paulo: Saraiva, 2012. 408 p. ISBN 9788502170117

GAIO JÚNIOR, Antônio Pereira; CÂMARA, Alexandre Freitas (Coord.). **Novo CPC: reflexões e perspectivas**. Belo Horizonte: Del Rey, 2014. 226p. ISBN 9788538403524

MORAIS, Josino. **A Indústria da Justiça do Trabalho**, a cultura da extorsão. Campinas: Komedi, 2001. 135 p. ISBN 8586569690

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 1024 p. ISBN 9788502178250

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. 1505 p. ISBN 9788502173873

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 27. ed., rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2012. 1505 p. ISBN 9788502173873

RUSSOMANO JÚNIOR, Victor. **Política trabalhista brasileira: (análise crítica)**. Rio de Janeiro: Forense, 1998. 80 p. ISBN 85-309-0585-7

SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo no trabalho.** São Paulo: LTr, 2008. 109 p. ISBN 978-85-361-1165-0

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Responsabilidade patrimonial do processo do trabalho.** Rio de Janeiro: Elsevier Publishing Company: Campus, 2008. 283 p. ISBN 978-85-352-3062-8

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho.** 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. 651 p. ISBN 9788571477766