

FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E PLENO EMPREGO: UMA ANÁLISE HERMENÊUTICA NA BUSCA DA EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS

Rodrigo Wasem Galia¹

RESUMO

O trabalho objetiva defender a dignidade do trabalhador frente às despedidas imotivadas ou arbitrárias. Tais despedidas relativizam a função social da empresa. Um dos objetivos de se ter hoje a figura da recuperação judicial e extrajudicial da empresa é a preservação de postos de trabalho. A atividade empresarial é complexa, necessitando os empresários e sociedades empresárias de mão de obra no exercício da atividade econômica produtiva. Não adianta falar em Função Social da Empresa se não se preserva um dos maiores bens que o indivíduo pode ter: o trabalho. O Direito do Trabalho atual não preserva o emprego, mas apenas os direitos rescisórios na extinção do Contrato de Trabalho. Busca-se uma interpretação sistemática do Direito para a eficácia e efetividade dos direitos fundamentais da pessoa.

Palavras-chave: Dignidade humana. Trabalho. Função social da empresa.

ABSTRACT

This paper aims to defend the dignity of workers made redundant in the face of arbitrary or unmotivated farewell. Such farewells relativize the social function of the company. One of the goals of having the figure today from bankruptcy is the preservation of jobs. The business activity is complex, requiring of the entrepreneurs and entrepreneurial companies many workers in productive economic activity. It can not speak on Company Social Function if is not preserved one of the biggest assets that the individual may have: work. The Labor Law does not preserve the current employment, but only the severance rights in the extinction of the Employment Contract. It search a systematic interpretation of the law to efficiency and effectiveness of fundamental human rights.

Key-words: Human dignity. Work. Social function of business.

1 O VALOR SOCIAL DO TRABALHO COMO FUNDAMENTO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

O trabalho é, sem dúvida, meio de sobrevivência, mas também é fonte privilegiada de identidade pessoal, na medida em que a pessoa age e atua, superando desafios e obstáculos proporcionados pelo trabalho. No Estado

¹ Advogado, Mestre em Instituições de Direito do Estado pela PUCRS, Professor de Direito Coletivo do Trabalho na Faculdade Dom Alberto, Professor de Direito Empresarial da UFRGS, Professor de Direito do Trabalho nos Cursos de Especialização e Exame de Ordem em Direito e Processo do Trabalho do IDC, do CETRA/ IMED e do Retorno Jurídico. Membro da Comissão de Ensino Jurídico da OAB/ RS.

Democrático de Direito, o trabalho deve ser encarado como manifestação da personalidade; é atividade que se pode exercer com liberdade e dignidade, limitado pela capacidade profissional. O trabalho, nessa medida, realiza o indivíduo como pessoa, e é fundamento para o desenvolvimento humano, econômico e como base do bem estar e da justiça sociais.

A Constituição Federal de 1988 elege o *valor social do trabalho* ao definir a base fundamental da República, no art. 1º, III e IV, ao lado da *livre iniciativa*. No art. 193 da Carta Magna, o valor social do trabalho é posto em categoria superior aos demais valores que a *Ordem Social* procura preservar.

A tutela Constitucional ao trabalho efetiva o Estado Democrático de Direito, ao garantir, com tal proteção ao trabalho, a dignidade da pessoa e sua possibilidade de inclusão social.

Essa é a razão pela qual a nossa atual Constituição, antes de elencar o *valor social do trabalho* e a *livre iniciativa* como fundamentos da República, arrolou o fundamento que se qualifica como *ratio* dos direitos sociais: *a dignidade da pessoa humana*.

2 O PRINCÍPIO DA DIGNIDADE HUMANA DO TRABALHADOR

A norma constitucional inserida no artigo 170, determina que a ordem econômica deve assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, devendo, pois, buscar um equilíbrio entre esses fundamentos, conquistando, assim, a dita justiça social, sem olvidar de um de seus princípios, qual seja a busca do pleno emprego.

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (...) VIII – busca do pleno emprego.

Assim sendo, da análise da norma referida alhures, resta claro que a dignidade da pessoa do trabalhador constitui uma das finalidades principais da ordem econômica, devendo tal princípio ser informador da própria organização do trabalho. Isto porque a norma contida no referido dispositivo aplica-se, sobretudo, aos trabalhadores no que tange à sua dignidade inserida nas relações de trabalho (FERREIRA, 2004, p. 93).

Dessa forma, condições de trabalho precárias e empregos sem perspectiva alguma de estabilidade atingem, indubitavelmente, a dignidade humana dos trabalhadores, devendo, porquanto, tal prática receber tutela jurídica, em face da violação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (FERREIRA, 2004, p. 93-96).

Nesse sentido, destaca-se a seguinte lição de ALCKIMIN, (2005, p. 16.), para quem

[...] a dignidade do trabalhador está voltada para o trabalho livre e consciente, cuja liberdade de trabalho, como bem revela sua história e evolução, somente foi conquistada após o surgimento da servidão seguida do corporativismo medieval, culminando com a Revolução Industrial no final do século XVIII e início do século XIX, que deu origem à produção industrial e organização do trabalho voltada para a máquina e especialização do trabalho humano, visando à produtividade e lucratividade.

Destaque-se, por oportuno, que incorporar um valor social ao trabalho humano já faz parte da história constitucional brasileira, e, portanto, o trabalho não pode, em hipótese alguma, ser assumido friamente como mero fator produtivo, pois, trata-se, em verdade, de fonte de realização material, moral e espiritual do trabalhador (SILVA NETO, 2005, p. 24).

Ademais disso, é inegável que o trabalho engrandece e dignifica o homem, eis que abstrai dele meios materiais, bem como produz bens econômicos indispensáveis à sua subsistência, representando, portanto, uma necessidade vital e um bem indispensável para sua realização pessoal e valorização no seio de sua família e da sociedade, salientando que o trabalho, na ideologia capitalista, é essencial para o desenvolvimento econômico, político e social de uma Nação. É que, só se atinge o progresso e as exigências do mundo globalizado através da produção, distribuição e circulação de bens e serviços, razão suficiente para uma efetiva tutela jurisdicional do pleno emprego.

A livre iniciativa, por seu turno, deve ser compatibilizada à valorização do trabalho humano, devendo o aplicador do direito buscar um equilíbrio entre os bens constitucionalmente tutelados, diante do caso concreto, aplicando a ponderação entre os ditos valores, sem, jamais, olvidar dos direitos fundamentais do trabalhador.

Destarte, a incidência dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, e, em especial, nas relações de emprego, justifica-se pelo fato de que objeto da relação de emprego é o trabalho e não o trabalhador, porém, resta impossível se desmembrar tais figuras, razão pela qual o trabalhador detém a proteção dos direitos fundamentais como cidadão e, sobretudo, como trabalhador (GÓES, 2009, p. 96).

Nasce daí, portanto, o dever do empregador de respeitar os direitos fundamentais do empregado, tratando-o de forma digna, eis que é sujeito do contrato e também sujeito das garantias fundamentais, principalmente, no que tange à sua dignidade como pessoa (GÓES, 2009, p. 96).

3 PRINCÍPIO DA VALORIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO

O princípio da valorização do trabalho humano e o princípio da livre iniciativa são os pilares fundamentais do ordenamento jurídico econômico. São, também, fundamentos do Estado Democrático de Direito, a teor do Art. 1º., inciso IV, da Constituição Federal.

E, da mesma forma com que tratara o princípio da livre iniciativa, a Carta Magna de 1988 guindou o princípio da valorização do trabalho humano ao *status* de fundamento do Estado Democrático de Direito, bem como, da Ordem Econômica.

O homem passou da condição servil que marcava a sua atuação como trabalhador no regime feudal para a de trabalhador livre, a partir da instalação da supremacia do regime burguês. E, a partir de então, o trabalho ganhou um novo contorno, valorizado agora como elemento econômico e social. É fator preponderante para a ativação dos meios econômicos, constituindo-se na fonte geradora de recursos para a manutenção do homem e de sua realização pessoal.

A valorização do trabalho é de interesse social, na mesma medida em que representa a efetividade da dignidade da pessoa, uma vez que consiste (o trabalho) na fonte de sobrevivência material do homem. Acerca disso, RADBRUCH (1999, p. 99) ensina que *“é tarefa do novo direito trabalhista valorizar o direito humano do trabalhador em novo patamar, no patamar da liberdade pessoal de configurar a relação de trabalho; mais uma vez, como uma relação de direito da pessoa”*.

A venda da força de trabalho do empregado gera uma relação interpessoal com a empresa (na figura do empresário), estabelecendo uma dependência pessoal do empregado em relação ao empregador, cada dia mais crítica em virtude dos avanços tecnológicos que permitem a substituição, com vantagem econômica para o empresário, do homem pela máquina.

Mas é, sobretudo, uma relação na qual emerge o fator humano, o que lhe dá contornos especiais, pois esse homem precisa não apenas sobreviver, mas também satisfazer necessidades fundamentais de natureza social, emocional, cultural, educacional, segurança, lazer, desenvolver as suas aptidões, ter paz e justiça, ter idêntica oportunidade oferecida a todos, dentre outras.

Nesse sentido, Orlando GOMES (1978, p. 92) esclarece que

a proteção da pessoa do trabalhador prevalece sob o aspecto da patrimonialidade da relação de emprego, condicionando-o às exigências de sua dignidade expressas sob a forma de limitação à liberdade de estruturar o seu conteúdo.

Dessa forma, faz-se necessária a intervenção estatal para regular as relações trabalhistas, para atuar como contrapeso nessa relação instaurada, frente ao notável desequilíbrio que se instala no liame entre empregado e empregador (com domínio imperativo do capital), e como forma de reparar as desigualdades sociais e de anular, ou ao menos atenuar, os pólos opostos de tensões sociais decorrentes (luta secular entre o capital e o trabalho), e a ponto de considerar a miséria como sendo uma imoralidade (MARX e ENGELS, 2002, p. 45-46).

Por isso, a transição do Estado Liberal burguês ao Estado Social foi importante, pois trouxe a exata noção do compromisso Estatal de intervenção na ordem econômico-política, sobretudo com a tutela do emprego, em conjunto com a função social da empresa, ponto que será discutido a seguir.

4 DESPEDIDA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA E A FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA

Assim, é possível perceber melhor que o rompimento injustificado do empregado da empresa causa exclusão social, redução ou aniquilamento da capacidade de consumo; extinção de uma relação jurídico-econômico e social produtiva; diminuição da condição de cidadania; perda de contatos e relacionamentos sociais, representando, assim, um ataque ou desrespeito à dignidade desse trabalhador.

Assim, torna-se imperioso defender a dignidade do trabalhador frente às despedidas imotivadas ou arbitrárias. Tais despedidas imotivadas ou arbitrárias relativizam ou anulam a função social da empresa. Nesse sentido, um dos objetivos de se ter hoje a figura da recuperação judicial e extrajudicial da empresa é a preservação de postos de trabalho. Ademais, a atividade empresarial é complexa, necessitando os empresários e sociedades empresárias de mão de obra (empregados) no exercício da atividade econômica produtiva. Não adianta falar em Direito do Trabalho e Função Social da Empresa se não se preserva um dos maiores bens que o indivíduo pode ter: o seu trabalho. Nesse compasso, o trabalho representa forma de inclusão social, conforme já foi dito anteriormente, e meio pelo qual o indivíduo se projeta na sociedade. O Direito do Trabalho atual não preserva o emprego, mas apenas os direitos rescisórios na extinção do Contrato de Trabalho. É necessário alterar o art. 7º, I da Constituição Federal de 1988, em uma interpretação sistemática do Direito, na busca da efetividade e eficácia dos direitos fundamentais no Direito do Trabalho.

Nesse sentido, torna-se importante o seguinte magistério (COMPARATO, 1996, P. 43-44):

a empresa atua para atender não somente os interesses dos sócios, mas também os da coletividade, e que função, em direito, é um poder de agir sobre a esfera jurídica alheia, no interesse de outrem, jamais em proveito do próprio titular. Algumas vezes, interessados no exercício da função são pessoas indeterminadas e, portanto, não legitimadas a exercer pretensões pessoais e exclusivas contra o titular do poder. É nessas hipóteses, precisamente, que se deve falar em função social ou coletiva. (...) em se tratando de bens de produção, o poder-dever do proprietário de dar à coisa uma destinação compatível com o interesse da coletividade transmuda-se, quando tais bens são incorporados a uma exploração empresarial, em poder-dever do titular do controle de dirigir a empresa para a realização dos interesses coletivos.

No âmbito de um Estado Social de Direito – e o consagrado pela evolução constitucional brasileira não foge à regra – os direitos fundamentais sociais constituem exigência inarredável do exercício efetivo das liberdades e garantias da igualdade de chances (oportunidades) inerentes à noção de uma democracia e de um Estado de Direito de conteúdo não meramente formal, mas, sim, guiado pelo valor da justiça material (SARLET, 1998, p. 63). O Estado Social nasceu de uma inspiração de justiça, igualdade e liberdade (KEYNES, 1992, p. 20).

Nesse sentido, para BONAVIDES (2002, p. 11):

O Estado social nasceu de uma inspiração de justiça, igualdade e liberdade; é a criação mais sugestiva do século constitucional, o princípio governativo mais rico em gestação no universo político do Ocidente. Ao empregar meios intervencionistas para estabelecer o equilíbrio na repartição dos bens sociais, instituiu ele ao mesmo passo um regime de garantias concretas e objetivas, que tendem a fazer vitoriosa uma concepção democrática de poder vinculada primacialmente com a função e fruição dos direitos fundamentais, concebidos doravante em dimensão por inteiro distinta daquela peculiar ao feroz individualismo das teses liberais e subjetivas do passado. Teses sem laços com a ordem objetiva dos valores que o Estado concretiza sob a égide de um objetivo maior: o da paz e da justiça na sociedade.

Falar-se de função social da empresa é falar-se de reservas. O interesse social não quer significar o interesse da maioria, mas da própria empresa, órgão estabilizador de emprego e de circulação de bens e serviços. Ademais, uma empresa geradora de riqueza e de emprego atende à sua função social, acima de distribuir dividendo para os acionistas.

A geração de empregos pode ser considerada como função social da empresa à luz do preceito constitucional econômico que promulga a busca pelo pleno emprego.

Com efeito, se toda propriedade no Brasil necessita cumprir uma função social, a empresa também necessita e seria encarada como função social dos bens de produção. Em regra, os bens de produção são postos em dinamismo, no capitalismo, em regime de empresa, daí falar-se em função social da empresa.

O princípio da função social da propriedade impõe ao proprietário, ou quem detenha o controle da empresa, o dever de exercê-lo em benefício de outrem, e não apenas de não o exercer em prejuízo de outrem (GRAU, 2000, p. 252). Este princípio da função social da empresa impõe um comportamento positivo, prestação de fazer e não meramente de não fazer aos detentores do poder que deflui a propriedade.

Não há como negar que a organização empresarial depende de uma autoridade interna privada para estruturá-la (empregador ou superior hierárquico que aja representando os interesses do empregador), mantê-la em funcionamento por meio de lideranças e capacitação técnica, conforme as exigências dos interesses dos meios de produção, pressupondo um poder hierárquico de comando, ordenação e manutenção da disciplina.

O que se quer prestigiar é o manejo democrático, sem uso de violência, destes poderes, em que se confrontam valores relevantes.

A grande empresa, como organização econômica, transcende a própria pessoa do empresário, de modo a impor-se a ordenação de suas relações com a sociedade e das relações que no seu interior, entre investidores, empresários e trabalhadores são travadas. O poder de controle sobre os bens de produção não pertence ao capitalismo e sim ao empresário.

No entanto, estes dois valores – livre iniciativa e valor social do trabalho – quando se apresentarem conflitantes, devem ser sopesados, a fim de que se busque o equilíbrio nas dificuldades – em especial, nos momentos de crise - a fim de que um não se sobreponha ao outro. Não se pode prestigiar unicamente a *livre iniciativa* em detrimento do trabalho, caso contrário o resultado disso será o agravamento da questão social, como ocorreu no Estado Liberal Burguês após a Revolução Francesa. De outro lado, não se inviabilizar a empresa, que é fonte de postos de trabalho, com um exacerbado paternalismo em relação aos empregados.

Em suma, à propriedade produtiva, como a empresa, tem sido reconhecida uma função social, o capital e o trabalho têm que se completar e não gerar conflito, além do mais, a propriedade dotada de função social é justificada pelos seus fins, seus serviços, sua função.

Somente dessa forma a empresa estaria exercendo a sua função social de forma completa, na garantia do pleno emprego, alicerçada nos valores da livre iniciativa e da dignidade da pessoa.

5 A CONVENÇÃO 158 DA OIT E A TENTATIVA DE PROTEÇÃO AO PLENO EMPREGO

A Constituição Federal de 1988 assegurou, em seu artigo 7º, inciso I, a *“relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”*. O direito ao trabalho é um direito social.

Embora tenha sido uma grande conquista, a eficácia plena dessa garantia social restou pendente de posterior regulamentação, por meio de lei complementar, o que até hoje não logrou êxito.

Frente à possibilidade de demora na aprovação de tal lei complementar regulamentadora, a própria Assembléia Nacional Constituinte fez constar, no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, proteção tópica e pontual contra a despedida arbitrária, as chamadas estabilidades provisórias:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I – fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, caput e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1996;

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Dessa forma, foi a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificada pelo Estado Brasileiro, pelo Congresso Nacional, em 16 de setembro de 1992 (Decreto Legislativo nº 68/1992) e promulgada em 10 de abril de 1996 (Decreto do então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso, de nº 1.855/1996), para produção de efeitos jurídicos no Brasil a partir de 11 de abril de 1996, data da sua publicação no Diário Oficial da União.

A Convenção nº 158 da OIT aplica-se a todas as áreas de atividade econômica e a todas as pessoas empregadas (Artigo 2). Embora preveja algumas ressalvas de aplicação a certas categorias de trabalhadores que gozem de garantias especiais. O grande trunfo da Convenção nº 158 da OIT está previsto em seu Artigo 4º:

Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Frise-se que não se trata de previsão de uma estabilidade decenal no emprego, extinta na própria promulgação da Constituição Federal de 1988. Também não se trata de uma impossibilidade total, completa ou absoluta de dispensa do empregado. Na verdade, trata-se de estabelecer a garantia de que somente haverá dispensa quando atinente a uma causa justificada relacionada com o comportamento do empregado (a conhecida “*demissão por justa causa*”, que a lei brasileira contempla) ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

O Artigo 5º da Convenção prevê as situações que não podem ser consideradas causas justificadas para o término da relação de trabalho, cada uma delas protetiva de outros direitos fundamentais dos trabalhadores: a) a filiação a um sindicato ou a participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento de empregador, durante as horas de trabalho; b) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade; c) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes; d) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social; e) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade. E o Artigo 6º refere expressamente que a ausência temporária

do trabalho por motivo de doença ou lesão também não é admitida como justa causa para dispensa.

O Artigo 7º, por seu turno, prevê a oportunidade de o empregado se manifestar previamente sobre eventuais imputações que lhe sejam feitas pelo empregador:

Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade.

Todo esse conjunto protetivo contra a dispensa sem justa causa ou imotivada se dá sem prejuízo de, em casos nos quais seja impossível a manutenção no emprego, ser imposto o pagamento de uma indenização, tal como também prevê a Constituição e a legislação brasileira.

Em outros termos: o que a Convenção nº 158 da OIT proíbe, desse modo, é a dispensa imotivada, arbitrária ou desprovida de fundamentação, como modo de impor respeito à dignidade humana do trabalhador enquanto tal.

Sendo assim, a Convenção nº 158, que havia sido incorporada ao direito interno brasileiro, vem ao encontro de princípios fundamentais da Constituição como dignidade da pessoa humana (Art. 1º, inciso III), valores sociais do trabalho (Art. 1º, inciso I), construção de uma sociedade justa (Art. 3º, I), bem como de princípios gerais da atividade econômica (valorização do trabalho humano (Art. 170, *caput*) e busca do pleno emprego (Art. 170, inciso VIII)].

Em 20 de dezembro de 1996, o então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso editou o Decreto nº 2.100, por meio do qual, em nome do Estado Brasileiro, denunciou a Convenção nº 158 da OIT, tornando público que ela deixaria de vigorar, para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1997, situação que perdura até hoje.

Tal fato representa enorme retrocesso social, próprio de momentos então vividos, tanto no mundo como no Brasil, com a avalanche do ideário neoliberal e paulatina destruição dos avanços sociais, com a gradativa retirada da intervenção estatal nas chamadas questões sociais.

6 CONCLUSÃO

É preciso que a empresa exerça sua função social, garantindo aos trabalhadores condições dignas de trabalho. Mais do que isso, é através dessa função social que se terá acesso ao pleno emprego. Não adianta o Congresso Nacional reavaliar a Convenção nº 158 da OIT. O que se esperá é mais do que isso.

Não se quer apenas uma despedida motivada para proteger os trabalhadores, mas que se tenha estabilidade no emprego, mesmo que, para isso, contem as

empresas privadas com benefícios fiscais. Esse talvez seja um Projeto de Lei Complementar que atenda aos anseios do povo e que venha a regulamentar o artigo 7º, I da Constituição Federal de 1988. Caso contrário, a chamada função social da empresa continuará, como acontece atualmente, carecedora de força normativa.

REFERÊNCIAS

ALCKIMIN, Maria Aparecida. *Assédio moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2005.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 12. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. - (Coleção Saraiva de legislação).

COMPARATO, Fábio Konder. *Empresa e função social*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 85, n. 732, out. 1996.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. *Assédio moral nas relações de trabalho*. 1ª ed. Campinas: Russel Editores, 2004.

GOES, Mauricio de Carvalho. *A equiparação salarial como instrumento garantidor da isonomia nos contratos de emprego*. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2009.

GOMES, Orlando. *Direito do Trabalho*. vol. I, 7. ed., Rio de Janeiro: Forense, 1978.

GRAU, Eros Roberto. *A ordem econômica na constituição de 1988: interpretação e crítica*. 4. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

KEYNES, John Maynard. *Teoria geral do emprego, do juro e da moeda*. São Paulo: Atlas, 1992.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Manifesto do Partido Comunista*. Trad. de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2002.

RADBRUCH, Gustav. *Introdução à Ciência do Direito*. Trad. de Vera Barkow. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1998.

SILVA NETO, Manoel Jorge. *Direitos fundamentais e o contrato de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.