

COLEÇÃO
direto
ereto
1ª Fase da OAB

Pedro Henrique Abreu Benatto

Direito do Trabalho

 EDITORA
RIDEEL
Quem tem Rideel tem mais.

Dedicatória

Dedico esta obra a minha família, nas pessoas da minha querida esposa Natalia Siqueira, meu amor; meu filho Pedro Siqueira, a razão da minha vida; meus pais, Pedro Benatto e Claudia Benatto, que sempre acreditaram em mim, mesmo em momentos complicados; bem como a minha avó, Marlene Sollymar Dias Aranha que sempre me incentivou na carreira.

Dedico também a todos os meus alunos que me mantêm, diariamente, firme na caminhada.

Agradecimentos

Agradeço aos professores que tanto estiveram comigo e até hoje estão.

Agradeço a Deus, pois acredito muito que ele sempre escuta meus pedidos e angustias.

Agradeço as minhas amigas Janaína Batista e Mônica Ibiapino, que acreditaram no projeto e na minha pessoa e aos meus alunos, para quem tento simplificar o Direito do Trabalho no dia a dia.

Também não menos importante, dedico a referida obra a todas as pessoas que passaram na minha vida e me ensinaram muito, como no colégio, na pessoa do professor Augusto, de História; na faculdade, na pessoa da professora Maria Vitória Queija Alvar a quem tenho a honra de partilhar meu dia a dia; na pós-graduação, na pessoa do professor André Cremonesi, que me ensinou demais; no mestrado, nas pessoas dos professores Roberto Senise Lisboa e Greice Fuller, que foram muito importantes para o meu aprendizado; no doutorado, na pessoa dos professores Ricardo Castilho e Ricardo Guimarães, que tenho como espelhos.

Na advocacia, agradeço na pessoa da minha primeira chefe, que me ensinou muito, Isabel Cristina Tormes, passando depois pelo grande amigo Roger Soares e, por fim, ao meu grande amigo e irmão Allan Matos.

“Mas pra quem tem pensamento forte o impossível é só questão de opinião”

Canção de Charlie Brown Jr.

Sobre o autor

Pedro Henrique Abreu Benatto

Doutorando em Direito pela Faculdade Autônoma de Direito – FADISP. Mestre em Direito pelo Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU-SP. Pós-Graduado com título de especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola Paulista de Direito. Pós-Graduado em Direito Empresarial pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP. Pós-Graduando em Direito Civil pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas. Atualmente é coordenador adjunto e professor do curso de Direito no Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas – FMU-SP. Professor nos cursos preparatórios para concursos públicos e Exame de Ordem no Andreucci Educacional, IPED e Legale. Professor do curso de graduação de Direito da Escola Paulista de Direito – EPD. Professor convidado na pós-graduação da Escola Superior da Advocacia – ESA-OAB. Membro efetivo da Comissão do Jovem Advogado. Membro efetivo da Comissão dos Novos Advogados do Instituto dos Advogados de São Paulo – IASP. Autor de artigos científicos. Advogado inscrito na OAB-SP. Parecerista. Recebeu da Ordem dos Advogados do Brasil Seccional São Paulo em 2017, a Láurea do Mérito Docente. Instrutor da 6ª Turma do Tribunal de Ética da OAB-SP.

Lista de abreviaturas

- AC** – Acordo Coletivo
- ADCT**–Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
- ADI** – Ação Direta de Inconstitucionalidade
- CC** – Código Civil
- CC** – Convenção Coletiva
- c.c.** – combinado com
- CEF** – Caixa Econômica Federal
- CF** – Constituição Federal
- CGT** – Confederação Geral dos Trabalhadores
- CIPA** – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- CLT** – Consolidação das Leis do Trabalho
- CNPS** – Conselho Nacional de Previdência Social
- CPC** – Código de Processo Civil
- CTPS** – Carteira de Trabalho e Previdência Social
- CUT** – Central Única dos Trabalhadores
- Dec.** – Decreto
- Dec.-Lei** – Decreto-lei
- DRTE** – Delegacia Regional do Trabalho e Emprego
- EPI** – Equipamento de Proteção Individual
- FGTS** – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
- INSS** – Instituto Nacional de Seguro Social
- LEP** – Lei de Execução Penal
- LINDB** – Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro
- OGMO** – Órgão Gestor de Mão de Obra

Sumário

Dedicatória.....	V
Agradecimentos.....	VII
Sobre o autor	IX
Apresentação.....	XI
Lista de abreviaturas	XIII
1 – Direito do Trabalho	1
Introdução	1
2 – Fontes do Direito do Trabalho	7
3 – Princípios do Direito do Trabalho	9
Conceito	9
Princípio da proteção	9
4 – Relação de trabalho e relação de emprego.....	15
Relação de emprego.....	15
Outras relações de trabalho.....	16
Trabalhador autônomo	17
Trabalhador eventual.....	17
Trabalhador avulso	18
Trabalhador voluntário	18
Estagiário	19
Trabalhador doméstico	21
Trabalhador Rural	22
5 – Trabalho Ilícito X Trabalho Proibido.....	25
6 – Empregador.....	29
Grupo Econômico	30



Sucessão de Empregadores	31
Hipóteses de não Sucessão Trabalhista	32

7 – Contrato de Trabalho..... 35

Conceito	35
Natureza do contrato de trabalho.....	35
Características do contrato de trabalho	36
Prazos dos Contratos de Trabalho.....	37
Contrato de Experiência	37
Contrato por Prazo Determinado.....	38
Contrato Intermittente	38

8 – Terceirização..... 43

Trabalho temporário.....	47
Responsabilidades do tomador de serviço.....	48
Prazo do contrato temporário.....	48
Atividades-meio e Atividades-fim.....	49
O trabalho temporário não é terceirização.....	49

9 – Alteração do Contrato de Trabalho..... 53

<i>Jus Variandi</i> do Empregador	53
Hipóteses de <i>Jus Variandi</i>	54
Transferência do Empregado	55
Regra Geral – <i>caput</i> do art. 469	56
Transferência Definitiva Unilateral.....	57
Transferência Definitiva Unilateral (§ 2º do art. 469 da CLT)	58
Transferência Provisória Unilateral.....	58
Despesas de Transferência e Remoção	59

10 – Suspensão e Interrupção do Contrato de Trabalho 63

11 – Férias..... 69

Princípios das Férias.....	69
Tabela de Férias.....	70



Trabalho em Regime de Tempo Parcial	71
Faltas Justificadas	71
Período Aquisitivo	74
Período Concessivo	75
Concessão das Férias.....	78
Vencimento do Período Concessivo	79
Férias Coletivas	79
Remuneração das Férias	81
Abono Pecuniário ou Celetista de Férias	83
Pagamento das Férias.....	85
Férias e Extinção do Contrato de Trabalho	86
Prescrição das Férias	88
Disposições Especiais de Férias.....	88
Penalidades	90
12 – Jornada de Trabalho	91
Fonte Constitucional da Jornada de Trabalho.....	94
Jornada 12x36	95
Turnos Ininterruptos de Revezamento	96
Prova da Jornada de Trabalho (Cartão de Ponto).....	98
Controle de Ponto por Exceção	101
Empregados Excluídos do Controle de Jornada.....	101
Jornadas Específicas	103
Horas <i>In Itinere</i>	107
Prorrogação da Jornada de Trabalho.....	108
Banco de Horas.....	109
Necessidade Imperiosa de Horas Extras.....	111
Trabalho do Menor.....	112
Jornada do Aprendiz	113
Sobreaviso e Prontidão	114
Trabalho por Tempo Parcial.....	116
Trabalho Noturno	117



13 – Períodos de Descanso..... 121

Intervalo Interjornada	121
Intervalo Intrajornada	122
Intervalo para Refeição e Descanso.....	123
Outros Intervalos	125
Repouso Semanal Remunerado	125

14 – Remuneração e Salário 129

Elementos da Remuneração	133
Classificação da Remuneração.....	134
Regras de Proteção ao Salário.....	136
Diferenças Salariais.....	140
Desvio de Função	140
Equiparação Salarial	140
Acúmulo de Função	144
Salário Substituição	145
Valor do Salário	146
Formas Especiais de Remuneração.....	146
Comissões.....	157
Gratificações	158
Espécies de Gratificação	158
Prêmios	159
Gueltas	160
<i>Stock Options</i>	160
Participação nos Lucros e Resultados	160

15 – Estabilidades – Garantias de Emprego..... 163

Dirigente Sindical	163
Cipeiro	166
Gestante	168
Acidente de Trabalho	170



16 – Aviso Prévio	173
17 – Homologação do Contrato de Trabalho	175
Dispensas Imotivadas Individuais, Plúrimas ou Coletivas	176
18 – Extinção do Contrato de Trabalho	179
Despedida Sem Justa Causa	179
Pedido de Demissão	180
Dispensa por Justa Causa	180
Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho	185
Dispensa por Culpa Recíproca	188
Dispensa por Acordo	188
Dispensa por Força Maior	189
19 – Meio Ambiente do Trabalho	191
Insalubridade	191
Periculosidade	195
20 – Dano Extrapatrimonial.....	199
21 – Direito Coletivo do Trabalho.....	203
Natureza Jurídica	203
Conceito	204
Princípios do Direito Coletivo do Trabalho	204
Princípio da Liberdade Sindical	204
Princípio da Autonomia coletiva dos Particulares.....	204
Princípio da Interveniência Sindical Obrigatória	205
Princípio da equivalência contratual dos sujeitos coletivos.....	205
Princípio do Negociado sobre o Legislado	205
Princípio da Unicidade Sindical	207
Aspectos Históricos e do Direito Internacional no Direito Coletivo	208
Aspectos Históricos no Brasil	209



Organização Sindical na Constituição Federal de 1988 211

Sistema Confederativo 212

 Sindicato 212

Diferença do Sindicato para as Associações Civas Profissionais (OAB, CREA...) 212

Categoria Econômica (Sindicato dos Empregadores) 213

Categoria Profissional (Sindicato dos Empregados) 214

Sindicato, Federações, Confederações e Centrais Sindicais..... 215

Organização interna de um Sindicato 215

Federações..... 216

Confederações Sindicais 217

Centrais Sindicais 217

Custeio do Sindicato 218

Contribuição Confederativa..... 218

Contribuição Assistencial..... 218

Mensalidade Sindical 218

Negociação Coletiva 219

Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho....219

Acordo Coletivo de Trabalho 221

22 – Greve – Lei nº 7.783/1989..... 223

 Conceito 223

 Classificação das Greves 224

 Limites ao Direito de Greve 224

 Legitimidade 225

 Procedimento..... 225

 Direitos e Deveres..... 226

 Efeitos no Contrato de Trabalho 226

 Lockout..... 227

Referências bibliográficas..... 229



1 – Direito do Trabalho

Introdução

Inicialmente, podemos entender que, com o nascimento da própria civilização, surge a escravidão, em que os escravos, pessoas que executavam o trabalho, não gozavam de nenhum direito, sendo, inclusive, considerados como coisas.

Da mesma maneira, na denominada Antiguidade, o trabalho não era considerado algo digno, visto pelos pensadores gregos da época, entre eles Platão e Aristóteles, como algo indigno.

Já no feudalismo, outra situação imposta era a denominada servidão, na qual um senhor dava proteção aos servos sem liberdade, podendo ser política, militar ou até mesmo ambas e em contrapartida essas pessoas se encarregariam de toda a produção rural que era entregue ao senhor feudal, como forma de manterem-se vivos e alimentados.

Na Idade Média, nascem as corporações de ofício, em que predominam três espécies de trabalhadores, quais sejam: os mestres, que tinham o domínio de toda a parte artesanal; seus companheiros, que estavam ao lado, para auxílio no que fosse necessário; e por fim os aprendizes, que gostariam de um dia ser mestres ou até mesmo companheiros.

Na própria sociedade pré-industrial, ou seja, antes da Revolução Industrial, eram comuns também os contratos de serviços e de locação, inclusive no que diz respeito à mão de obra, tudo regido pelo Direito Civil.

4 – *Relação de trabalho e relação de emprego*

Inicialmente, é importante destacar que toda relação de emprego é uma relação de trabalho, entretanto, nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego.

A relação de trabalho trata de um termo mais amplo, o gênero do qual a própria relação de emprego é uma das espécies.

A relação de trabalho, além da relação de emprego, abrange outros trabalhadores, como o trabalhador eventual, trabalhador avulso, trabalhador autônomo, estagiário, entre outros.

Relação de emprego

Conforme já exposto, a relação de emprego é uma espécie dentro das relações de trabalho. Todos os trabalhadores que fazem parte de uma relação de emprego estão amparados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Entretanto, para que um trabalhador seja enquadrado dentro de uma relação de emprego, será necessário o preenchimento de cinco requisitos, denominado “SHOPP”, conforme denota-se abaixo:

- *Subordinação*: trata-se, exclusivamente, de uma subordinação jurídica, ou seja, há uma hierarquia entre empregado e empregador. A subordinação econômica ou científica não podem ser consideradas como requisito para vínculo empregatício;

7 – Contrato de Trabalho

Conceito

Contrato de trabalho pode ser denominado como um negócio jurídico, que pode ser realizado de forma tácita, verbal ou expressa, em que uma pessoa física assume a obrigatoriedade de prestar serviços a um empregador, de forma pessoal, com habitualidade, subordinação jurídica e mediante a contraprestação salarial.

A CLT em seu art. 442 traz estas características do contrato, senão vejamos:

Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único. Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Natureza do contrato de trabalho

Apesar de existir grande controvérsia doutrinária, vem prevalecendo o entendimento de que a natureza jurídica do contrato de trabalho é privado, ou seja, as partes tem liberdade para contratar, bem como dispor acerca das condições de trabalho.

8 – Terceirização

A palavra “terceirização” utilizada no Brasil equivale ao termo inglês *outsourcing*, que literalmente significa “fornecimento vindo de fora”. De forma resumida, terceirização é definida como o método pelo qual uma empresa prestadora de serviços é contratada por outra empresa ou pela Administração Pública para realizar os serviços entre elas pactuados. Através desse sistema, a empresa que presta serviços emprega e remunera os trabalhadores que exercerão as atividades contratadas, sem que haja o reconhecimento de vínculo empregatício entre a contratante e os colaboradores ou ainda entre os trabalhadores e os sócios da empresa contratada.

Embora a terceirização tenha sido adotada no mercado de trabalho há quase quatro décadas, sua regulamentação demorou a surgir e inicialmente envolveu aspectos bem específicos, como a Administração Pública (Dec.-lei nº 200/1967) e os serviços de vigilância (Lei nº 7.102/1983). As demais atividades restaram precariamente protegidas pela Súm. nº 256, substituída pela Súm. nº 331, do TST, que se aplicava até recentemente para assegurar maior efetividade aos trabalhadores terceirizados.

Atualmente, na Lei nº 6.019/1974, alterada pela Lei nº 13.429/2017, há a própria definição legal, quando é feita a transferência da prestação de serviços para outra empresa, denominada empresa terceirizada. A legislação traz os requisitos mínimos para que as empresas de prestação de serviços de terceirização funcionem, quais sejam:

Transferência Definitiva Unilateral

Já o § 1º do próprio art. 469 traz a primeira exceção a transferência, admitindo a possibilidade de transferir de forma definitiva os seguintes empregados que exerçam cargo de confiança ou aqueles que o próprio contrato traga condições explícitas ou implícitas.

Cargos de confiança são aqueles excluídos do controle de jornada, como gerentes, diretores entre outros, enquanto a segunda hipótese traz à tona os aeronautas, vendedores, jogadores de futebol entre outros.

Veja que em ambas situações o empregador deverá comprovar a real necessidade de transferência destes empregados, sob pena da mesma ser considerada abusiva pela Justiça do Trabalho.

A própria Súm. nº 43, do TST, traz este entendimento:

SÚMULA Nº 43 – TRANSFERÊNCIA

Presume-se abusiva a transferência de que trata o § 1º do art. 469 da CLT, sem comprovação da necessidade do serviço.

Quando houver a denominada transferência abusiva, que ocorre quando o empregador transfere de forma unilateral seus empregados sem uma comprovação real de uma necessidade de serviço, o prejudicado poderá liminarmente barrar sua transferência com ajuizamento de reclamação trabalhista, sendo tal situação prevista na CLT, no art. 659, IX, *in verbis*: Art. 659. Competem privativamente aos Presidentes das Juntas, além das que lhes forem conferidas neste Título e das decorrentes de seu cargo, as seguintes atribuições:

empregador e, no caso de ser uma CTPS eletrônica, as anotações devem ser feitas no sistema.

Vencimento do Período Concessivo

O art. 137, da CLT, traz a hipótese do vencimento do período concessivo. Desta forma, sempre que o empregador conceder as férias após os 12 meses de período concessivo, deverá efetuar o pagamento de forma dobrada, situação denominada férias vencidas.

A própria Carta Magna, no art. 7º, XVII, também traz a previsão do pagamento da dobra do terço constitucional no caso das férias vencidas.

Caso o prazo de férias seja vencido, o empregado poderá ajuizar reclamatória trabalhista, pedindo suas férias por sentença, que trará pena diária de 5%, do salário mínimo da região, até o comprimento por parte da empresa em conceder as férias ao empregado.

Haverá também a disponibilização de cópia da sentença transitada em julgado para órgãos competentes, para que a empresa seja devidamente sancionada, haja vista o descumprimento legal.

Como regra também é importante frisar que durante o período em que o empregado estiver gozando suas férias, ficará impossibilitado de prestar serviços para qualquer outro empregador, salvo se for obrigado por força de contrato de trabalho.

Férias Coletivas

As férias podem ser classificadas como férias individuais e coletivas.

recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Assim, podemos dizer que a necessidade imperiosa se divide em:

- a) *força maior* – acontecimento inevitável, imprevisível, para o qual não concorreu, direta ou indiretamente o empregador. Catástrofes naturais;
- b) *serviços inadiáveis* – cuja inexecução possa acarretar manifesto prejuízo ao empregador.

Observação: nos serviços inadiáveis, máximo de 12 horas diárias. Na força maior, não há limites, salvo para o menor (neste caso o limite é de 4 horas diárias). há controvérsias O primeiro é remunerado com 50%. No segundo é remunerado com 50% de acréscimo há controvérsias.

Trabalho do Menor

No que diz respeito à prorrogação do trabalho do menor, importante esclarecer que via de regra é proibido que este faça horas extras. Entretanto, a própria CLT, nos arts. 413 e 414, trazem algumas exceções:

Art. 413. É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I – até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante convenção ou acordo coletivo nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro, de modo a ser observado o limite máximo de 48 (quarenta e oito) horas semanais ou outro inferior legalmente fixada;

do substituído por ocasião de férias, pois há um fato previsível, compulsório e periódico, na doença prolongada, na licença-maternidade da empregada etc.

Observação: qualquer que seja o pleito de diferenças salariais (desvio de função, equiparação salarial, acúmulo de função etc.) devem ser postulados os reflexos destas nas demais verbas trabalhistas, a saber: férias com o terço constitucional, 13º salário e FGTS (no caso de pedido de demissão) ou férias com o terço constitucional, 13º salário, aviso prévio indenizado e FGTS acrescido da multa de 40% (no caso de dispensa sem justa causa ou de rescisão indireta do contrato de trabalho).

Valor do Salário

Por óbvio, as partes do contrato de trabalho são livres para fixarem o quanto que será pago ao empregado em razão da prestação dos serviços, desde que respeitadas as disposições de proteção ao trabalho, as convenções coletivas e as decisões judiciais.

O salário pode ser ajustado de forma expressa, verbal ou até mesmo de forma tácita, sendo que o valor deverá ser igual ao de empregado que exerça funções equivalentes ou semelhantes na mesma empresa.

Formas Especiais de Remuneração

O salário pode ter algumas situações em que sofrerá alterações, como por exemplo, os adicionais. Os adicionais são acréscimos que têm como causa o trabalho em condições especiais, geralmente mais gravosas para quem presta, sendo compulsórios os seguintes adicionais:

16 – Aviso Prévio

O aviso prévio é um instituto que atinge tanto empregado quanto o empregador. Trata-se de um comunicado das partes, em que há vontade de rescindir o contrato de trabalho. Este comunicado deverá ser feito com antecedência mínima de 30 dias.

A própria Carta Magna, em seu art. 7º, XXI, determina que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei:

Posteriormente, a Lei nº 12.506/2011, regula o aviso prévio, determinando que:

Art. 1º O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

Para diferenciar estes profissionais dos empregados em geral, basta analisar se para este profissional existe legislação própria, como por exemplo, o advogado, regido pela Lei nº 8.906/1994. O art. 577, anexo, da CLT traz um rol exemplificativo de profissionais de categoria profissional diferenciada.

Observação 2: cuidado com a Súmula 374, do TST. A empresa deverá participar das negociações coletivas das categorias profissionais diferenciadas, para que o empregado faça jus ao ali acordado.

Sindicato, Federações, Confederações e Centrais Sindicais

O Sindicato, como já definido acima, é a pessoa jurídica legitimada a representar um tipo de categoria. Quem firma convenções coletivas e acordos coletivos é o sindicato.

Fundação de um Sindicato: para que se funde um sindicato, são necessários dois atos:

- criar uma pessoa jurídica no cartório; e
- registrar o Sindicato no Ministério do Trabalho e Emprego.

Assim, para que um sindicato seja criado, necessária se faz a criação da pessoa jurídica, concomitantemente ao registro no Ministério do Trabalho e Emprego, haja vista que este último controla a chamada unicidade sindical. Sem o registro o sindicato não pode funcionar.

Organização interna de um Sindicato

O sindicato internamente conta com três órgãos:

- a) *Assembleia*: órgão mais importante do sindicato, fará as deliberações, elegerá a diretoria, decide sobre patrimônio, decide sobre negociações coletivas entre outras funções;

Referências bibliográficas

ADOLFO, Luiz Gonzaga Silva. *Globalização e Estado Contemporâneo*. São Paulo: Memória Jurídica, 2001.

ALMEIDA, Amador Paes de. *CLT Comentada*. São Paulo: Saraiva, 2004.

ALMEIDA, Ísis de. *Manual de Direito Individual do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998.

ALVES, Alexandre Ferreira de Assumpção. Problemas de Direito Civil e Constitucional. In: Gustavo Tepedino (coord.). *A desconsideração da personalidade jurídica e o direito do consumidor: um estudo de direito civil constitucional*. Rio de Janeiro: Renovar, 2000.

ALVES, Amauri César. *Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista*. São Paulo: LTr, 2004, p. 89.

ARAUJO, Nádia de. *Direito Internacional Privado*. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

ASSE, Vilja Marques. Um fenômeno chamado psicoterrorismo. *Revista LTr*, Teresina, n. 68-07, jul. 2004.

BARCELLOS, Ana Paula de. *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais*. O princípio da dignidade da pessoa humana. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

BARRETO, Amaro. *Tutela geral do trabalho*. Rio de Janeiro: Rio, 1964.

BARROS, Alice Monteiro de. *Contratos e regulamentações especiais de trabalho*. Peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Felipe Luiz Machado; BRAGA, Peterson Fernandes. Os tratados internacionais em matéria tributária. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 7, n.