

Cristiane Helena de Paula Lima Cabral (Org.)
Lucelia de Sena Alves (Org.)
Renata de Paula Oliveira (Org.)

DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DO DIREITO

Colaboradores:

Alex Ian Psarski Cabral

Ana Carolina S. Leal Rocha

Claudiney Alves

Cristiane Helena de Paula Lima Cabral

Dalvo Leal Rocha

Filipe Augusto Sales Lima Bezerra

Hellom Lopes Araújo

Jânio de Oliveira Donato

João Salvador dos Reis Neto

Margareth de Abreu Rocha

Mariana Swertes Cunha

Nelson Luiz Garcia

Otávio Vieira Totes

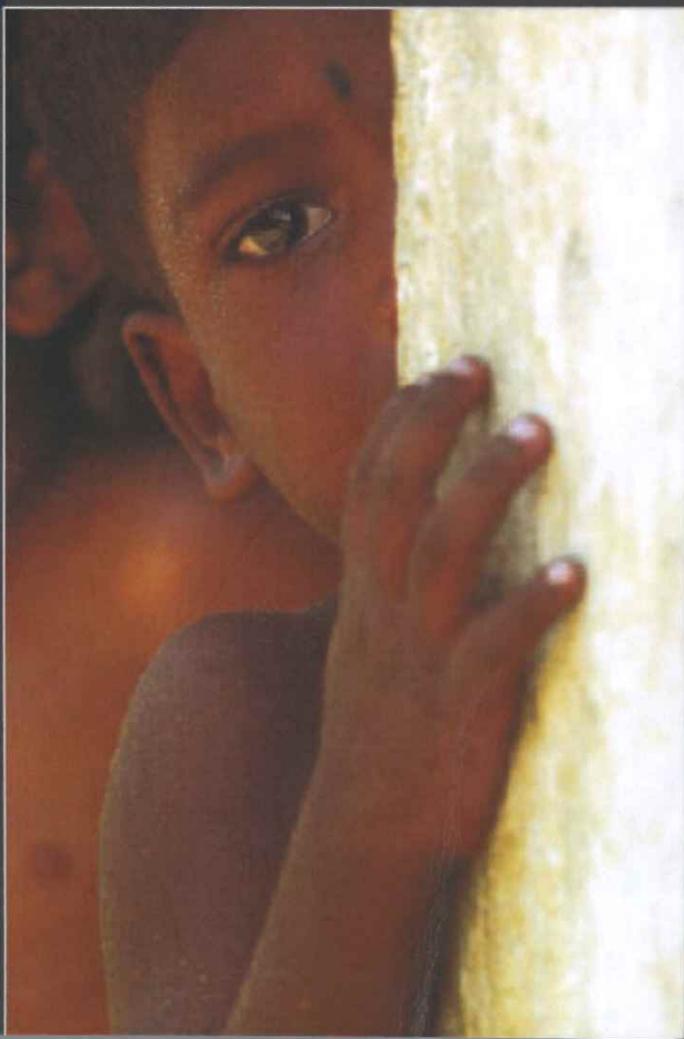
Renato Braga Bicalho

Rene Vial

Silvia de Abreu Andrade Portilho

Warley Belo

1ª Edição



**Cristiane Helena de Paula Lima Cabral (Org.)
Lucelia de Sena Alves (Org.)
Renata Paula de Oliveira (Org.)**

DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DO DIREITO

**Belo Horizonte
Faculdade de Ciências Jurídicas Professor Alberto
Deodato
2014**

**Faculdade de Ciências Jurídicas Professor Alberto
Deodato**

Direitor Geral: Professor João Evangelista Alves de Paula

Vice Direitor Geral: Setembrino Lopes Filho

Direitor Acadêmico: Natanael Atila Aleva

Revisão:

Alex Ian Psarski Cabral;

Hellom Lopes Araújo;

Mariana Swerts Cunha

Concepção da capa: Viviane Andrade Oliveira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

CABRAL, Cristiane Helena de Paula Lima; ALVES, Lucélia de Sena; OLIVEIRA, Renata Paula de (orgs). Desafios Contemporâneos do Direito. 1 edição. Joinville: Clube dos Autores, 2014.

ISBN : 978-85-918202-0-7

Coletânea de trabalhos elaborados por profissionais da área do Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas Professor Alberto Deodato.

1. Direito Público. 2. Direito Privado. 3. Novos desafios Direito. 4. Faculdade de Ciências Jurídicas Professor Alberto Deodato.

DA POSSIBILIDADE DA DISPENSA DE EMPREGADOS DE EMPRESAS PÚBLICAS E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA

Hellom Lopes Araújo¹
Nelson Luiz Garcia²
Otávio Vieira Tostes³

¹ Graduado em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campos, Advogado inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil - Seção Minas Gerais, Mestre em Direito Empresarial pela Universidade FUMEC, Sócio do Escritório Tostes & De Paula Advocacia Empresarial, Coordenador Adjunto e Professor de Direito Empresarial, Direito do Trabalho I e II, Prática Trabalhista e Direito Civil da Faculdade de Ciências Jurídicas Professor Alberto Deodato, Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Escola Superior de Advocacia - ESA/MG, Professor Convidado da Pós Graduação em Direito da Universidade FUMEC, Professor Convidado da Pós Graduação em Direito do Trabalho no Instituto de Altos Estudos em Direito IAED/CEDIN EDUCACIONAL

² Graduado em Direito pela Faculdade de Direito Milton Campus, pós-graduado em Direito do Trabalho pela Universidade Gama Filho, Mestre em Educação e Desenvolvimento Local pelo Centro Universitário UNA, Ex-superintendente de Políticas para Pessoas com Deficiência da Coordenadoria de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência, da Secretaria de Estado de Desenvolvimento Social do Governo do Minas Gerais. Professor de Direito do Trabalho e de Direito Processual do Trabalho da Faculdade de Ciências Jurídicas Professor Alberto Deodato e das Faculdades Promove.

³ Possui graduação em Direito - Faculdades Milton Campos (2008). Atualmente é advogado sócio - Tostes & De Paula Advocacia Empresarial - Gerente da Área Trabalhista. Advogado Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho. Professor de Direito do Trabalho

Hellom Lopes Araújo
Nelson Luiz Garcia
Otávio Vieira Tostes

INTRODUÇÃO

Em tempos de grande procura por concursos públicos, ainda hoje causa estranheza ao público em geral a discussão referente à possibilidade de se efetivar uma dispensa imotivada, vale dizer, sem justa causa, do empregado celetista admitido mediante concurso público, sendo esta a modalidade exigida por lei para o ingresso de trabalhadores nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista.

Ao questionarmos as razões pelas quais há um crescente número de pessoas se submetendo aos concursos públicos para provimento em cargos efetivos, seja na administração pública direta ou indireta, tem-se, como resposta, via de regra, uma pretensa estabilidade advinda da aprovação em provas e títulos, motivo pelo qual o tema em análise tem sido tão controvertido.

A Constituição da República de 1988, em seu art. 37, inciso II, fixou, de forma objetiva, tanto para a Administração Pública Direta quanto para a Indireta, a aprovação em concurso público como condição básica de acesso a cargos ou empregos públicos.

Nesse mesmo diapasão, temos no *caput* do citado dispositivo constitucional, a imposição à Administração Pública da observância permanente aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Assim, a análise a ser feita no presente estudo terá como premissa básica o contraponto: se por um lado há a inquestionável necessidade de utilização da via do concurso público para provimento de cargos efetivos em empresas públicas e sociedades de economia mista, com aplicação dos princípios da administração pública supra citados; por outro, a

Da Possibilidade da Dispensa de empregado de empresas públicas e sociedade de economia mista

condição do Estado enquanto contratante celetista atribui ao ente estatal todas as peculiaridades específicas da Consolidação das Leis do Trabalho, entre elas a possibilidade de rescisão unilateral do contrato de trabalho.

1. DA POSSIBILIDADE DA DISPENSA IMOTIVADA DO TRABALHADOR FASE À AUSÊNCIA DE REGULAMENTAÇÃO DO INCISO I DO ART 7º DA CR/88

Antes mesmo de adentrarmos ao mérito específico da possibilidade, ou não, da dispensa imotivada sem justa causa de empregados admitidos mediante concurso por sociedade de economia mista ou empresas públicas, *mister* analisar a situação vivenciada pelos empregadores da iniciativa privada típica, qual seja, aqueles contratados por pessoa jurídica de direito privado.

O inciso I do Art.7º da CR/88 protege a relação de emprego e como consequência, o trabalhador, da dispensa arbitrária ou sem justa causa por iniciativa patronal, *nos seguintes termos*:

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

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

A proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa contida no primeiro inciso do Art.7º da Constituição de

Hellom Lopes Araújo
Nelson Luiz Garcia
Otávio Vieira Tostes

1988 (dispositivo este que assegurou *status* constitucional a muitos direitos trabalhistas), não deixa dúvidas quanto à intenção do legislador de nossa magna carta de proteger a relação de emprego, sendo, no entanto, fato que tão intuito primeiro não se configurou em nosso ordenamento jurídico.

O entendimento absolutamente majoritário da jurisprudência trabalhista é no sentido de que o inciso I do Art. 7º da CR/88 não possui eficácia imediata, tratando-se no saber de constitucionalista José Afonso da Silva, de norma de eficácia limitada, pois para a efetivação plena do seu preceito, é necessária uma regulamentação infraconstitucional, *in casu*, lei complementar, prevista expressamente no próprio inciso constitucional em análise.

Para o renomado supra citado professor, em sua obra "Aplicabilidade das Normas Constitucionais", as normas constitucionais podem ser classificadas em normas de eficácia plena, normas de eficácia contida e normas de eficácia limitada, estas últimas divididas em normas de princípio institutivo e normas de princípio programático (SILVA, 2001).

Ressalta-se que passados mais de 25 anos da promulgação da Constituição da República, a regulamentação em comento ainda não foi produzida pelo legislativo brasileiro.

Destaca-se que o inciso I do Art. 7º da CR/88 foi introduzido no texto constitucional sob inspiração da Convenção 158 da OIT, que em seu Art. 4º determina:

Art. 4.º 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

Da Possibilidade da Dispensa de empregado de empresas públicas e sociedade de economia mista

funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.(...)"

Ocorre que, dentro do sistema jurídico pátrio em vigor, submetido aos ditames constitucionais, resta inaplicável o dispositivo em comento, face à já apontada ausência de eficácia imediata. Vale dizer: efetivamente, na atual conjuntura do trabalho brasileiro, esta norma internacional não altera nem gera novos direitos aos trabalhadores.

Vale destacar o entendimento do eminente Ministro do TST e doutrinador trabalhista, o Prof. Maurício Godinho Delgado, acerca da Convenção 158:

"... o Supremo Tribunal Federal, em setembro de 1997 (pouco mais de um ano após o suposto início de vigência interna da Convenção, portanto), acolheu arguição de inconstitucionalidade da Convenção 158, por considerar não auto-executável a regra do artigo 7º, I, da Carta Magna, até que surgisse a lei complementar referida no preceito constitucional (preceito que teria dado suporte interno à Convenção Internacional ratificada). Sepultou a Corte Suprema, em consequência, qualquer possibilidade de eficácia jurídica ao diploma convencional no território do Brasil." Maurício Godinho Delgado (2011 : p. 1058)⁴

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 10ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

Hellom Lopes Araújo
Nelson Luiz Garcia
Otávio Vieira Tostes

Sendo assim, e não havendo proteção constitucional efetiva acerca da dispensa imotivada, arbitrária ou sem justa causa, prevalece o entendimento de que esta se encontra inserida no rol do poder diretivo privativo do empregador, que deverá arcar com as indenizações descritas em lei, decorrentes do fim do vínculo laboral.

Tal entendimento se extrai do Art.2º da CLT, que dispõe que o empregador é aquele que admite, assalaria e dirige a prestação de serviços do empregado, estando o poder de dispensa inserido no ditame referente à direção da prestação de serviços.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Assim, partindo do pressuposto de que o inciso I do Art. 7º da CR/88 não possui eficácia imediata, prevalece o entendimento de que está inserido no rol de prerrogativas do empregador o direito de dispensar, mesmo que de forma imotivada ou injustificada, os seus empregados.

2. DO DIREITO POTESTATIVO DA DISPENSA.

Inicialmente, antes mesmo de adentrarmos ao tema acerca do direito potestativo do empregador de dispensar os seus empregados, cumpre salientar que as empresas públicas e as sociedades de economia mista se submetem ao regime jurídico geral aplicados às empresas privadas, conforme expressa previsão contida no inciso II do §1º, Art. 173, da CF/88.

Da Possibilidade da Dispensa de empregado de empresas públicas e sociedade de economia mista

Art. 173. Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1º. A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

I - sua função social e formas de fiscalização pelo Estado e pela sociedade;

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, **trabalhistas** e tributários;...” grifos nossos

Nesse contexto, mostra-se plenamente aplicável o Art. 2º da CLT às empresas públicas e às sociedades de economia mista. O referido dispositivo legal, como visto, assevera que o Empregador é o responsável por dirigir a prestação de serviços, possuindo em decorrência dessa prerrogativa, o PODER DIRETIVO, pelo qual, ao dirigir seu empreendimento, pode a qualquer momento, dispensar imotivadamente seus empregados.

Hellom Lopes Araújo
Nelson Luiz Garcia
Otávio Vieira Tostes

Aliás, denota-se também a observância do princípio fundamental inserto no Art 5º, inciso II, da Constituição da República, no sentido de que ninguém estará obrigado a fazer ou deixar de fazer nada senão em virtude de lei. E é certo que a dispensa sem justa causa do empregado não pode ser tida como ato ilícito, mas, ao contrário, está plenamente acobertada pela lei, salvo nas estritas hipóteses de estabilidade ou garantia de emprego.

Portanto, não há que se falar em nulidade da dispensa do trabalhador de empresa pública ou de uma sociedade de economia mista, uma vez que seu empregador possui direito líquido e certo de, a qualquer momento, e sem justificativa, dispensar seus empregados, nos termos do entendimento jurisprudencial consolidado na Súmula 390 e da OJ 247, ambos do Colendo TST:

Súmula 390/TST

Estabilidade - Celetista - Administração Direta, Autárquica ou Fundacional - Empregado de Empresa Pública e Sociedade de Economia Mista

II - Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/1988.

OJ 247 SDI-1 TST

SERVIDOR PÚBLICO. CELETISTA
CONCURSADO. DESPEDIDA
IMOTIVADA. EMPRESA PÚBLICA OU
SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA.
POSSIBILIDADE. Inserida em

Da Possibilidade da Dispensa de empregado de empresas públicas e sociedade de economia mista

20.06.2001 (Alterada – Res. nº 143/2007 - DJ 13.11.2007)

I - A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade;

Ademais, ressalta-se, que o fato do empregado público ter sido admitido pela via concurso público não impõe ao empregador qualquer impedimento à demissão sem justa causa, pois a forma de ingresso na empresa não traz consigo, nenhum direito além daquele de não ser preterido no ato da contratação, respeitando-se a ordem de classificação no certame. Neste sentido também, o Egrégio TST não deixa dúvidas quanto a aplicação do inciso II do §1º, Art. 173, da CF/88, conforme se observa:

“RECURSO DE REVISTA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA – SERVIDOR PÚBLICO CELETISTA CONCURSADO – DESPEDIDA IMOTIVADA - POSSIBILIDADE.

A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade (Orientação Jurisprudencial/ SBDI-1/TST nº 247, I). Recurso de revista conhecido e provido.

(TST-RR-86100-62.2008.5.03.0003, em que é Recorrente Companhia Energética De Minas Gerais-CEMIG e Recorrido EBERT SILVA – Rel. Min.

Hellom Lopes Araújo
Nelson Luiz Garcia
Otávio Vieira Tostes

Horácio Senna Pires – DEJT -
11/03/2011)

Cumpra consignar que o direito potestativo de dispensa se sobrepõe inclusive a necessidade de motivação administrativa da demissão, o que também já foi abordado pelo E. TST:

“RECURSO DE REVISTA. DISPENSA DE IMOTIVADA. SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. POSSIBILIDADE.

O entendimento desta c. Corte, no sentido de que a empresa pública e a sociedade de economia mista podem dispensar imotivadamente ou sem justa causa os seus empregados, pagando-lhes as verbas indenizatórias legalmente previstas para a hipótese, encontra-se fundamento no disposto no artigo 173, § 1º, da Constituição Federal, que estabelece que tais entidades públicas que explorem atividade econômica sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto às obrigações trabalhistas. A existência de norma estadual determinando a motivação dos atos administrativos da administração pública, não determinam que empresa pública e sociedade de economia mista

Da Possibilidade da Dispensa de empregado de empresas públicas e sociedade de economia mista

estão impedidas de dispensar imotivadamente seus empregados. Recurso de revista conhecido e provido. Prejudicado o exame dos demais temas veiculados no recurso de revista.” grifos nossos (TST - RR – 456/2004-058-03-00, em que é Recorrente Companhia Energética De Minas Gerais-CEMIG e Recorrido Wander Porfírio Marinho de Oliveira - Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DEJT- 07/04/2009)

3. NECESSIDADE DA FUNDAMENTAÇÃO ADMINISTRATIVA (“MOTIVAÇÃO ADMINISTRATIVA DO ATO DE DISPENSA”) – PRECEDENTE STF RE 589998

Em análise à polêmica já existente quanto à dispensa imotivada ou sem justa causa dos empregados admitidos em sociedade de economia mista ou empresa pública, mediante concurso, o Supremo Tribunal Federal (STF), em julgado de Março de 2013 nos autos do Recurso Extraordinário (RE) 589998, afirmou ser obrigatória a motivação da dispensa unilateral deste empregado tanto da União, nos Estados, no Distrito Federal ou nos municípios.

Releva notar que o posicionamento do STF é no sentido de reforçar a necessidade de se revestir todo e qualquer ato da Administração, de uma característica que lhe é essencial qual seja : a “motivação” administrativa, que como bem explica o eminente jurista Celso Antônio Bandeira de Mello:

“integra a “formalização” do ato, sendo um requisito formalístico dele. É a exposição dos motivos, a fundamentação na qual são

Hellom Lopes Araújo
Nelson Luiz Garcia
Otávio Vieira Tostes

enunciados (a) a regra de Direito habilitante, (b) os fatos em que o agente se estribou para decidir e, muitas vezes, obrigatoriamente, (c) a enunciação da relação de pertinência lógica entre os fatos ocorridos e o ato praticado. Não basta, pois, em uma imensa variedade de hipóteses, apenas aludir ao dispositivo legal que o agente tomou com base para editar o ato. Na motivação transparece aquilo que o agente apresenta como “causa” do ato administrativo [...]”.(2006: p. 382)

De fato, a nossa Corte Suprema, além de determinar a exigência de tal motivação, reconheceu no mesmo julgamento e expressamente, a inaplicabilidade do instituto da estabilidade no emprego aos trabalhadores de empresas públicas e sociedades de economia mista, direito este assegurado pelo artigo 41 da CR/88.

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS – ECT. DEMISSÃO IMOTIVADA DE SEUS EMPREGADOS. IMPOSSIBILIDADE. NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DA DISPENSA. RE PARCIALMENTE PROVIDO.

I - Os empregados públicos não fazem jus à estabilidade prevista no art. 41 da CF, salvo aqueles admitidos em período anterior ao advento da EC nº 19/1998. Precedentes.

Da Possibilidade da Dispensa de empregado de empresas públicas e sociedade de economia mista

II - Em atenção, no entanto, aos princípios da impessoalidade e isonomia, que regem a admissão por concurso público, a dispensa do empregado de empresas públicas e sociedades de economia mista que prestam serviços públicos deve ser motivada, assegurando-se, assim, que tais princípios, observados no momento daquela admissão, sejam também respeitados por ocasião da dispensa.

III - A motivação do ato de dispensa, assim, visa a resguardar o empregado de uma possível quebra do postulado da impessoalidade por parte do agente estatal investido do poder de demitir.

IV - Recurso extraordinário parcialmente provido para afastar a aplicação, ao caso, do art. 41 da CF, exigindo-se, entretanto, a motivação para legitimar a rescisão unilateral do contrato de trabalho.

Assim, a motivação exigida pelo Supremo Tribunal Federal é aquela típica de um ato administrativo, visando afastar qualquer indício da pessoalidade e/ou eventual perseguição do empregador, e não da motivação necessária para a configuração da justa causa prevista no Art. 482 da CLT.

Ou seja, a motivação em análise pode ser suprida através da realização de procedimento administrativo interno da empresa pública ou sociedade de economia empregadora, visando justificar e evidenciar as razões pelas quais determinado empregado será dispensado.

Hellom Lopes Araújo
Nelson Luiz Garcia
Otávio Vieira Tostes

Dentre outros, o procedimento administrativo a ser utilizado assegurará o direito ao contraditório e a ampla defesa ao trabalhador, afastando qualquer indício de nulidade que eventualmente possa existir no ato de afastamento do empregado concursado.

Como bem ressaltado no item III da ementa citada acima, a motivação do ato administrativo ensejador da dispensa tem como objetivo resguardar o empregado de uma eventual e indesejada quebra da impessoalidade, e não de criar uma inexistente estabilidade, típica de Servidor Público, assegurada pelo artigo 41 da CR/88.

CONCLUSÕES

Nestas poucas linhas supra traçadas buscou-se apresentar a construção do raciocínio lógico/jurídico vigente para responder às seguintes questões: é possível se justificar, ao abrigo do direito em vigor, a demissão imotivada de um trabalhador público, devidamente concursado? Ou ainda: o empregado celetista estatal não estaria blindado com uma garantia permanente de emprego, guindado ao *status* de servidor público equiparado, com direitos especiais, tendo por espelho as garantias já em vigor para os servidores estatutários?

De fato a resposta cabível se mostra bem menos inovadora do que se poderia fazer crer: trata-se apenas de um trabalhador celetista, vinculado aos ditames da CLT, em toda sua amplitude, incluindo o não direito à garantia de emprego contra demissão aplicada pelo empregador. Na verdade, quando o Estado contrata nesta modalidade o faz atuando de forma indireta, através suas empresas públicas ou sociedades de economia mista. Portanto, é o próprio Poder Estatal que

Da Possibilidade da Dispensa de empregado de empresas públicas e sociedade de economia mista

decide atuar em paridade com o particular, constituindo inclusive, pessoa jurídica de direito privado, que, nesta condição, ao contratar empregados, submete-se aos preceitos da legislação em vigor.

Ademais, acrescenta-se que o empregado público sempre teve guarida na Justiça do Trabalho, cuja competência se manteve mesmo após reforma do Judiciário, trazida pela Emenda Constitucional 45/2004, que excluiu da Justiça do Trabalho apenas o Servidor Público Estatutário, por interpretação do STF.

Em suma: o arcabouço jurídico brasileiro traz clara distinção entre servidor público e o empregado público. Este último somente teria a prerrogativa de garantia de emprego se tal preceito fosse regra, pertinente a qualquer relação de emprego, com quis implementar a CF/88, Art. 7, I, mas sem aplicabilidade prática, por se tratar de norma sem eficácia imediata. Vale dizer, não há razão para permanecer a dúvida quanto ao poder potestativo (revestido de poder) que cabe ao empregador, seja ele privado ou estatal, de manter ou rescindir (resilir) o contrato de trabalho.

É claro que para o bem do uso do dinheiro público, espera-se que as empresas públicas e sociedades de economia mista cuidem bem dos seus processos seletivos, fazendo-os com o máximo de eficiência, publicidade e isonomia, daí, portanto, a necessidade de se efetuar concurso público quando da contratação de empregados e processo administrativo interno que preceda a demissão, apenas face à necessidade de motivação do ato administrativo. No mais, são apenas ilações ilusórias.

REFERÊNCIAS

Hellom Lopes Araújo
Nelson Luiz Garcia
Otávio Vieira Tostes

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p. (Série Legislação Brasileira).

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 10ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 21ª ed. São Paulo: Malheiros, 2006, p. 382.

SILVA, José Afonso da. Aplicabilidade das Normas Constitucionais. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr/EDUSP, 1976. p. 351. IN: DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 09. ed. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. Curso de Direito do Trabalho. 26ª edição. São Paulo de 2010.



O objetivo da presente obra, que aborda um trabalho fruto da iniciativa dos professores do curso de Direito da Faculdade de Ciências Jurídicas Professor Alberto Deodato, é a discussão sobre os diversos desafios que o Direito encontra na atualidade, especialmente, em virtude das constantes mudanças na sociedade interna e internacional, aprimorando, assim, o debate acadêmico-jurídico.

