

# O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO NO CONTEXTO DA GLOBALIZAÇÃO

DOROTHEE SUSANNE RUDIGER<sup>(1)</sup>

## 1. O FENÔMENO DA GLOBALIZAÇÃO

O momento histórico em que vivemos hoje, na virada do século XX para o XXI, está marcada pelo fenômeno da globalização<sup>(1)</sup>. Mais que um dado político, econômico e cultural, a globalização tornou-se paradigma de nosso pensamento, incluído o pensamento jurídico. Objeto do presente estudo é a questão em que medida a globalização é responsável pelas transformações pelas quais o direito do trabalho está passando, no Brasil.

### *a) Globalização e Estado nacional*

A globalização está intimamente ligada à decadência do Estado nacional que, fenômeno relativamente recente, acompanha a evolução do capitalismo. A organização do Estado nacional permite ao capitalismo desenvolver-se no interior de uma unidade cultural. É o Estado nacional quem incentiva e dá sustento ao mercado interno, ao desenvolvimento do sistema de comunicação, à urbanização e, com isso, à industrialização. Finalmente é o ordenamento jurídico nacional que permite ao capitalismo encontrar regras apropriadas para seu funcionamento.<sup>(2)</sup>

Observamos, de outro lado, num movimento concomitante e contraditório, a tendência do capitalismo, desde o começo de sua existência, expandir-se pelo globo. Lembramos que, já na Antiguidade, o comércio ocupa o mundo então conhecido. Característica da globalização é a integração econômica internacional, a expansão do comércio, do sistema financeiro, do transporte, de tecnologias e de meios de comunicação para além das fronteiras locais e regionais, presentes historicamente desde a colonização grega do mediterrâneo, o império romano, o reino de Carlos V e o imperialismo do século XIX, para citarmos alguns exemplos.

---

(\*) Universidade Metodista de Piracicaba/Brasil.

(1) Ou mundialização, como o fenômeno também é chamado.

(2) Tanni, Octávio. "A sociedade global". Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1997.

Na história moderna observamos, portanto, que, ao mesmo tempo em que o capitalismo tem um movimento centrípeto, i.e., para dentro do Estado nacional, ultrapassa as fronteiras deste, obedecendo a um movimento centrífugo. Existem, portanto, fases históricas globalizantes, durante as quais o capital se expande fora do contexto nacional, alternada com fases históricas nacionalistas, quando o capital concentra seu desenvolvimento para dentro do Estado nacional. A dialética entre o desenvolvimento centrípeto e centrífugo permite ao capital atingir seu maior objetivo: a acumulação de riquezas.<sup>(3)</sup>

#### *b) A atual fase globalizante*

É um lugar comum dizer que é difícil analisar fases históricas e seus desdobramentos econômicos, políticos, sociais, culturais e, finalmente, jurídicos, no momento em que se está vivendo, pois, "a globalização não é um fato acabado, mas um processo em marcha"<sup>(4)</sup>. De outro lado, é imprescindível compreendermos o que está se passando na sociedade para obtermos um instrumental de interpretação de nosso ordenamento jurídico nacional ou global. Para tanto, convém fazer uma tentativa de um resgate histórico que busca as raízes da atual fase globalizante no 2º pós-guerra.<sup>(5)</sup>

A destruição provocada pela segunda guerra mundial exige enormes investimentos para a reconstrução da economia, mormente na Europa. Serão os Estados nacionais os responsáveis para uma política de investimentos maciços na economia e na área social. Nesse contexto, em 1948, os Estados Unidos e os países da Europa ocidental celebram o Acordo Geral de Tarifas e Comércio (Gatt), pedra fundamental para um "regime comum e internacional de comércio"<sup>(6)</sup>. A reconstrução das economias nacionais e a globalização vão, desde então, de mãos dadas. É nesse contexto que nasce também a União Européia.

O que interessa aqui é o fato de que, nesse período histórico, o mercado se expande, não somente para suprir as demandas da reconstrução dos países destruídos pela guerra, mas também, e além das fronteiras nacionais, em busca de novos mercados. Nesse contexto está o Brasil e o chamado "milagre brasileiro".

Essa expansão econômica, requer uma estrutura estatal própria. Seguindo a teoria de *John Maynard Keynes*, o Estado é planejador, investidor e provedor de benefícios sociais para uma população cuja mão-de-obra é requisitada. Não por último, diante da existência dos países socialistas, os Estados capitalistas têm a necessidade de legitimação do sistema de mercado com concessões para os trabalhadores, o que terá conseqüências

(3) Idem. "A era do globalismo", Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1996, págs. 9 ss.

(4) Idem. "A sociedade global", Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 1997, pág. 24.

(5) *Martin, Hans-Peter e Schumann, Harald*. "A armadilha da globalização: o assalto à democracia e ao bem-estar social", São Paulo, Globo, 1999, págs. 137 ss.

(6) Op. cit., pág. 152.

para o direito do trabalho. Cabe ao Estado suprir o crescimento econômico do país e a proteção social do indivíduo, ser instrumento, enfim, de transformação e regulação social, "vetor do progresso"<sup>(7)</sup>.

De outro lado, a necessidade de suprir a demanda de um mercado em expansão exige uma estrutura empresarial voltada para a produção em massa de bens que tem seus compradores garantidos. Fundamental é garantir a previsibilidade da atividade econômica em longo prazo e, nesse contexto, a estabilidade das relações de trabalho, o que se reflete na organização da empresa, e, por conseqüência, no direito do trabalho voltado a fixar o trabalhador na empresa e garantir sua lealdade ao sistema. Modelo de organização empresarial, nesse sentido, é o chamado "fordismo" ao qual convém retornar mais adiante.

Seja por uma crise de superacumulação<sup>(8)</sup>, seja pelas crises do petróleo, em 1973 e 1979, seja pela incapacidade de muitos Estados de controlarem o déficit público e a inflação, a organização da sociedade mundial vai mudar. Seguindo as concepções de economistas como Milton Friedman e Friedrich August von Hayek, o Estado deve limitar-se a garantir a ordem política e econômica, retirando-se de seu papel de investidor e interventor no mercado. Para a retomada da prosperidade, segundo o chamado neoliberalismo, deve ser garantida a liberdade de atuação das empresas privadas e a livre expansão do mercado em escala mundial. Desregulamento, liberalização e privatização das atividades estatais são as palavras de ordem dessa política.

A volta ao "laissez-faire" em escala mundial coloca as empresas diante da necessidade de reorganização de suas atividades. Se antes, no contexto da expansão econômica, sua atividade se volta para o mercado, agora ela deve reagir às oscilações desse mercado, o que requer uma organização empresarial mais flexível. Para os trabalhadores isso significa uma verdadeira reviravolta em suas condições de trabalho.

## 2. FORDISMO, TOYOTISMO E A NOVA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

A abertura das fronteiras pelo processo de globalização trouxe consigo a divulgação de um método de administração da prestação de serviços, o *kaban*,<sup>(9)</sup> aplicado desde os anos cinqüenta, no Japão. Esse método im-

---

(7) Roth, André-Noël. "O direito em crise: fim do Estado moderno?" In Faria, José Eduardo (org) "Direito e globalização econômica: implicações e perspectivas", São Paulo, Malheiros, 1998, pág. 17.

(8) Harvey, David. "A condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural", São Paulo, Loyola, 1998, pág. 170.

(9) O *kaban*, curiosamente teve suas origens nos Estados Unidos. Foi "inventado" por alguns supermercados norte-americanos que começavam a repor seus estoques nas prateleiras somente após a verificação criteriosa da demanda. Esse método de administração empresarial, chamado também como *just in time* foi aplicado na indústria, pela primeira vez e em larga escala nas fábricas da Toyota.

plica numa inversão dos parâmetros do setor produtivo, de um lado, e na extrema economia de mão-de-obra, de outro.<sup>(10)</sup> Segundo esse método, a empresa não produz para o mercado, mas sim, submetida à demanda deste. Isso implica na necessidade de, num curto prazo de tempo, poder reduzir ou ampliar o quadro de seus trabalhadores. Para obtermos uma idéia das inovações efetuadas por esse modelo de administração empresarial chamado "toyotista", devemos compará-lo com o modelo de administração do trabalho predominante até então, o chamado modelo "fordista".

O que caracteriza o modelo "fordista" é, em primeiro lugar, a produção em larga escala para o mercado. Os produtos são fabricados numa linha de montagem em unidades fabris concentradas que, por sua vez juntam muitos trabalhadores em torno de uma produção fragmentada, porém coletiva. Existe um rigoroso controle de tempo e uma hierarquia que garante a separação funcional entre a concepção e a execução das diversas tarefas. Como a empresa fordista produz para um mercado em expansão, ela visa manter a sua mão-de-obra a médio e longo prazo. Condições de trabalho estáveis, garantidas por normas rígidas aumentam sua capacidade de planejamento. A norma jurídica trabalhista ideal para proporcionar essa estabilidade e garantir o funcionamento da empresa fordista é a lei, uma norma que dificilmente pode ser reformada, uma vez que exige para tanto todo um procedimento legislativo moroso por natureza. Como a gênese da lei é morosa, a lei tende a ter "vida longa" e permitir o planejamento do emprego do trabalho em longo prazo.

A unidade produtiva "toyotista" trabalha no sentido inverso. A produção é adaptada à demanda do mercado. É o consumo que determina a produção e não o contrário. As demandas do mercado são individualizadas e só se repõe o produto após a verificação dessa demanda. O sistema exige uma produção flexível, uma organização do trabalho que aproveita ao máximo o tempo dos trabalhadores disponíveis. Para tanto, a mão-de-obra fixa da empresa deve ser polivalente e organizada de maneira horizontal para que possa planejar e executar diversas tarefas na hora em que estas se fazem necessárias. Além dessa mão-de-obra fixa polivalente, a empresa contrata, conforme a demanda no mercado, trabalhadores de empresas prestadoras de serviços ou então empresas fornecedoras que complementam sua atividade, quando necessário. Esse fenômeno, chamado por *just in time* ou "descentralização produtiva" é uma das características mais marcantes do toyotismo. Para a contratação dos bens e serviços geralmente chamados de "terceirizados", a empresa recorre preferencialmente a contratos bilaterais de fornecimento ou de prestação de serviços autônomos. O escopo é passar parte do risco da atividade econômica para essas empresas fornecedoras<sup>(11)</sup>, o que traz consigo uma série de problemas

---

(10) Ricardo Antunes "Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho", 2ª ed., São Paulo, Cortez/EDUNICAMP, 1995, pág. 13 ss.

(11) Maltoso, Jorge Eduardo Levi. "Emprego e concorrência desregulada: incertezas e desafios". In Maltoso, Jorge Eduardo Levi (org.). "Crise e trabalho, no Brasil, modernidade ou volta ao passado", São Paulo, Scritta, 1996, pág. 32.

correlacionados à assimetria das relações entre empresas<sup>(12)</sup> não contempladas pelas normas jurídicas que as regem. As grandes empresas clientes das fornecedoras de bens e serviços conseguem reduzir seu capital fixo, fazendo das pequenas e médias empresas amortecedoras das flutuações conjunturais, uma vez que existe uma hierarquia relativa entre as empresas. Isso tem seus reflexos nos contratos de referência moldados segundo os interesses da grande empresa cliente. Esta e as empresas "satélites" vivem num estado de "quase-integração"<sup>(13)</sup> que lembra a figura do grupo de empresas.

A organização toyotista da empresa requer uma mudança radical em relação às normas que regem o trabalho. A flexibilidade com que a empresa deve reagir às demandas do mercado perpassa também as relações jurídicas com seus fornecedores, prestadores de serviços e trabalhadores. Mais que a lei, o contrato é capaz de prover a flexibilidade com a qual a empresa opera. Os contratos têm, a rigor, vida curta. Para sua duração prevalece o prazo estabelecido pelas partes. Em termos de formalização das relações de trabalho, isso significa que as condições de trabalho dos empregados são agora objeto de constante negociação coletiva. Pois o contrato coletivo, resultado normativo dessa negociação é uma norma jurídica "caseira", um *self made law*<sup>(14)</sup>, capaz de se amoldar à situação econômica em que a empresa ou a categoria econômica se encontra. As normas jurídicas seguem, assim, à idéia do *just in time*, da flexibilidade.

Para suprir a demanda momentânea de prestação de serviços "periféricos", a empresa organizada conforme o modelo "Toyota" recorre a relações triangulares de trabalho, nas quais aparece apenas como cliente de mão-de-obra fornecida por empresas terceiras. Dessa forma, pode usufruir da prestação de serviços *just in time*, sem portar o risco de sua contratação e manutenção que permanecem a cargo da empresa contratada. A experiência japonesa mostra que as condições de trabalho nessas empresas costumam ser mais precárias que as existentes nas empresas clientes, fato esse que também é constatado quanto às relações de trabalho triangulares, no Brasil.<sup>(15)</sup>

### 3. O DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO NO CONTEXTO DA GLOBALIZAÇÃO

#### a) A entrada tardia do Brasil na era da globalização

O Brasil, que resiste à globalização durante os anos 1980, insere-se no contexto global a partir de 1990 adotando uma política de favorecimento

(12) Coriat, Benjamin. "Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização", Rio de Janeiro, Revan, UFRJ, 1994, pág. 116.

(13) Op. cit., pág. 132

(14) O conceito *self made law* é atribuído a Otto Kahn-Freund.

(15) Coriat, Benjamin. Op. cit. pág. 116; Mattoso, Jorge Eduardo Levi. Op. cit., págs. 28 e 32.

da concorrência e da desregulação do mercado<sup>(16)</sup>. O Estado abandona a “normalização das relações econômicas, individuais, setoriais, nacionais e internacionais”<sup>(17)</sup>, não por último, diante da dificuldade de aplicar seu programa legislativo. Assim, o Estado perde gradativamente seu monopólio de promulgar regras, o que leva a uma “particularização e privatização da regulação jurídica”.<sup>(18)</sup>

A empresa brasileira passa por um processo de internalização de inovações tecnológicas e organizacionais, ao mesmo tempo em que externaliza os custos através da terceirização de parcelas menos rentáveis da produção. Junta-se a isso cortes de pessoal compensados pela elevação da jornada de trabalho do pessoal remanescente.<sup>(19)</sup> As relações de trabalho tornam-se ainda mais precárias. Mais ainda, a organização das empresas no molde da descentralização produtiva faz com que relações de trabalho precárias ganhem uma legitimidade que antes não possuíam. Coincidência ou não, a partir dos anos 1990 o discurso da flexibilidade no ajuste econômico tem seu correspondente no discurso jurídico da flexibilização do direito do trabalho.

### *b) Flexibilização econômica e flexibilização jurídica*

A mudança do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro para maior flexibilidade está desenhada na própria Constituição Federal de 1988 em seu art. 7º. A possibilidade da modificação de salários e da jornada através da negociação coletiva desencadeou um debate curioso. Antes de qualquer discussão em torno da flexibilização do mercado de trabalho e de suas regras<sup>(20)</sup>, há uma polêmica acerca dos fundamentos do direito do trabalho. A teoria da flexibilização é defendida por *Octavio Bueno Magano*<sup>(21)</sup> como contraponto à regra da norma mais favorável derivada do princípio protetor teorizado por *Américo Plá Rodriguez*<sup>(22)</sup>. Nesse debate, é posto em xeque o próprio paradigma do direito do trabalho até então geralmente aceito. Entre o debate jurídico acerca dos fundamentos do direito do trabalho, de sua interpretação e de sua fonte privilegiada existe uma linha direta com a política do desregulamento do mercado. Trata-se de “reprivatizar” o mercado “re-privatizando” o direito. A flexibilização do direito do trabalho, com foco na negociação coletiva, passa ser “o instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho...”<sup>(23)</sup>.

---

(16) *Ibidem*.

(17) *Idem*, op. cit. pág. 31.

(18) *Roth, André-Noël*. Op. cit., pág. 21.

(19) *Mattoso, Jorge Eduardo Levi*. Op. cit., pág. 32.

(20) *Pastore, José*. “Flexibilização dos mercados de trabalho: a resposta moderna para o aumento da competição”, *Revista LTr*, vol. 58, n. 4, págs. 402-405, abr., 1994.

(21) *Magano, Octavio Bueno*. “A determinação da norma mais favorável”, *Revista LTr*, vol. 53, n. 5, págs. 531-537, maio, 1989.

(22) *Plá Rodriguez, Américo*. “Princípios de direito do trabalho”, São Paulo, LTr/EDUSP, 1978.

(23) *Robertella, Luiz Carlos Amorim*. “O moderno direito do trabalho”, São Paulo, LTr, 1994, pág. 97.

O debate da flexibilização do direito do trabalho, no entanto, ganha corpo, na década de 1990 na medida que as empresas vão organizar de forma sistemática o emprego toyolista de mão-de-obra. A descentralização produtiva, chamada nos meios administrativos e jurídicos trabalhistas de "terceirização", cria, uma série de medidas normativas que implicarão na transformação gradativa do direito do trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho, síntese dialética entre antigas reivindicações dos trabalhadores e, ao mesmo tempo, obra de um Estado corporativista, criada em circunstâncias históricas de acumulação fordista, cede a um direito do trabalho flexível que se adequa às exigências de uma organização descentralizada da empresa.

### *c) As tendências no direito do trabalho brasileiro*

No direito do trabalho brasileiro, a flexibilização do direito do trabalho através do procedimento<sup>(24)</sup> da negociação coletiva está prevista não somente nos incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição Federal. Atinge normas da Consolidação das Leis do Trabalho — CLT.

O primeiro passo é dado pela Lei n. 9.601/1998 que abre exceções nas regras estabelecidas pela CLT a respeito do contrato por prazo determinado, além de reduzir direitos trabalhistas tais como a contribuição patronal para o fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Essa lei tem valor mais teórico que prático, uma vez que faz depender as condições de sua execução da negociação coletiva. Significa, portanto, um avanço em direção à aplicação prática da teoria da flexibilização e, ao mesmo tempo, um fracasso, justamente, porque as partes, na realidade, se negam a negociar.

Pela Medida Provisória n. 1.709-4 de 27 de novembro de 1998 sucessivamente reeditada pelo poder executivo federal são introduzidos na legislação ordinária brasileira o "banco de horas" (art. 59, § 2º da CLT), a suspensão do contrato de trabalho para fins de profissionalização (art. 476 A da CLT), o regime de tempo parcial (art. 58 A e 130 A da CLT), normas que repetem a exigência da negociação coletiva em torno das regras individualizadas para a categoria ou para um determinado grupo de trabalhadores de uma empresa.

A flexibilização do direito do trabalho reflete-se também no conteúdo de suas normas. Característica das novas tendências no direito do trabalho é o emprego cada vez mais freqüente de trabalhadores em situações atípicas.

- Como já foi dito, o *contrato de trabalho por tempo determinado* sofria até janeiro de 1998 as restrições dos artigos 443 e seguintes da CLT. A Lei n. 9.601 de 21 de janeiro de 1998 permite uma extensão de seu uso através da negociação coletiva.
- Pelo *contrato de trabalho em domicílio* a empresa pode contar com uma reserva de mão-de-obra fora de seus estabelecimentos. Muitas

(24) *Jeamnaud, Antoine*. "Direito do trabalho em transformação: tentativa de avaliação". Plural, v. 1, págs. 9-31. Porto Alegre, 1998.

vezes, os trabalhadores em domicílio são contratados por empresas interpostas, simples distribuidoras de serviços, que atuam na ilegalidade e que cada vez mais alegam a legitimidade de sua atuação enquanto empresas terceirizadas.

- As formas de *prestação de serviços autônomos* proliferam. Muitas vezes antigos empregados são obrigados a fundarem sociedades comerciais unipessoais e prestarem serviços ditos autônomos para os antigos empregadores, sob pena de perderem sua fonte de trabalho. Como na maioria dos casos se caracteriza uma relação de subordinação entre esses “autônomos” e os tomadores de serviços, essa “autonomia” é falsa.
- No mínimo curiosa é a lei que dá regras à *prestação de serviços voluntários*, a Lei n. 9.608 de 18 de fevereiro de 1998. A lei que beneficia entidades públicas, ou entidades privadas sem fins lucrativos em suas atividades cívicas, culturais, educacionais, científicas recreativas ou de assistência social estabelece um tipo de trabalho sem vínculo empregatício, mas que prevê um ressarcimento pelas despesas do prestador de serviços, o que dá margem para a criação de relações de trabalho subordinadas em troca de pagamento de despesas, mas sem os direitos correlatos aos gerados pela relação de emprego.
- Finalmente, a flexibilização da prestação de serviços cria cada vez mais *relações triangulares de trabalho* pela interposição de uma empresa entre a empresa cliente e o trabalhador. Exemplo típico é o funcionamento da empresa de trabalho temporário, regulamentado pela Lei n. 6.019 de 3 de janeiro de 1974, conforme a qual a intermediação de mão-de-obra só é permitida em casos de extrema necessidade da empresa cliente. Outro caso de relação de trabalho triangular cada vez mais freqüente é a subempreitada prevista no art. 455 CLT. Um terceiro caso de relação de trabalho triangular é trabalho avulso, na estiva dos portos. Esse tipo de trabalho é intermediado por um órgão gestor (Lei n. 8.630 de 25 de fevereiro de 1993). É curioso que essa forma específica de organização do trabalho portuário está se espalhando pelo interior do Brasil encontrando formas de aplicação no trabalho rural. A prestação de serviços subordinados para duas ou mais empresas de um mesmo grupo empresarial (art. 2º, § 2º da CLT) também constitui uma relação triangular de trabalho. Finalmente, permite o art. 442, parágrafo único da CLT o funcionamento de cooperativas de trabalho que, desvirtuadas de seu escopo societário, funcionam como intermediárias entre empresas tomadoras de serviços e pelo menos parte de sua mão-de-obra. Ao lado dessas cooperativas existem associações de trabalhadores em domicílio que se organizam para eliminar os intermediadores entre as fábricas e os operários a domicílio. Essas associações não contam com uma legislação própria. Seu funcionamento é amparado pelo art. 5º da Constituição Federal que garante a liberdade de associação. Permitida pela jurisprudência do Tribu-



nal Superior do Trabalho, em seu Enunciado n. 331, é a *prestação de serviços por empresas terceiras* chamada "atividades-meio". Exemplos dessas atividades dados pelo próprio tribunal são serviços de limpeza e vigilância, os últimos regulamentados pela Lei n. 7.102 de 20 de junho de 1983. A permissão da prestação de serviços em atividades-meio significa o sinal verde dado pelo tribunal para uso da descentralização produtiva toyotista como método de gestão da mão-de-obra no Brasil.

## CONCLUSÕES

Resta-nos pouco espaço para algumas conclusões críticas<sup>(25)</sup>.

Após aproximadamente uma década de abertura econômica, no Brasil, o mercado de trabalho mudou de figura. Ao problema da estagnação econômica junta-se a reestruturação das empresas pelo emprego de novas tecnologias e pela introdução de novos métodos de administração. Nesse contexto, os trabalhadores estão diante da amarga escolha entre o desemprego, o subemprego ou o emprego com condições de trabalho mais precárias:

- Empregados *just in time*, os trabalhadores não têm a chance de se fixarem numa atividade. As constantes mudanças de emprego ou de serviço não contribuem, necessariamente, para uma melhor qualificação profissional e o progresso do trabalhador numa carreira, como geralmente se alega.
- Os salários em empresas "satélites" costumam ser mais baixos, pois essas empresas possuem menos capital para arcar com bons salários e com seus reflexos.
- A comercialização das relações de prestação de serviços cria novas formas de dependência econômica e jurídica não contempladas nem pelo direito comum, nem pelo direito do trabalho.
- O deslocamento da fonte de direito do trabalho do poder público para a autonomia privada coletiva contribui para a insegurança e instabilidade nas relações de trabalho.

Finalmente, a "re-privatização" das normas jurídicas trabalhistas põe em perigo a existência de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores. Se pudermos afirmar que esses direitos representam uma trégua na luta entre o capital e o trabalho, sua ameaça poderá pôr seriamente em risco a paz social, não somente no Brasil, como também no resto do mundo.

---

(25) Nesse sentido instrutivo: *Souto Maior, Jorge Luiz. "O direito do trabalho como instrumento de justiça social", São Paulo, LTr, 2000.*