# PRIMEIRO SEMINÁRIO NACIONAL UNIVERSITÁRIO DE DIREITO DO TRABALHO — I SENUDIT

## A ESTABILIDADE FACE AO SISTEMA INTRODUZIDO PELA LEI 5107

Trabalho de VILSON STALL e ZENO SIMM

## À GUISA DE APRESENTAÇÃO

Em atenção a convite formulado pelos promotores do "Primeiro Seminário Nacional Universitário de Direito do Trabalho", que se
realizou em Salvador (BA) nos dias 5 a 9 de outubro de 1971, fomos indicados para, naquele conclave, representarmos a Faculdade
de Direito da Universidade Federal do Paraná, o que fizemos através da apresentação dêste trabalho.

Todavia, o prazo que nos foi dado para a conclusão da tese foi bastante exíguo, tendo mesmo coincidido com a época de provas na Faculdade. Os dias e noites que gastamos na elaboração do trabalho foram insuficientes para um resultado mais satisfatório. Uma análise mais precisa e profunda do problema e a criação de um sistema destinado a resolvê-lo, que ensejou uma série de debates e troca de idéias a respeito, bem como a escolha da redação que melhor e mais claramente expusesse a matéria, tudo isso requeria um lapso de tempo superior ao de que dispunhamos. Por esta razão, à medida que se aproximava o prazo fatal para a conclusão do trabalho, mais se nos apresentava a necessidade de resumí-lo, sintetizá-lo, de maneira que a última parte contém apenas as vigas mestres do ordenamento que propusemos, não tendo sido possível abranger tôdas as hipóteses previsíveis, nem descer a tôdas as minúcias desejadas. Não obstante essa imperfeição, nossa tese foi a única aprovada integral e unânimemente pelos participantes do Seminário, para êsse êxito contribuindo, sem dúvida alguma, a atuação de VILSON STALL na capital baiana, que de forma brilhante expôs aos congressistas as conclusões a que chegáramos.

De nossa parte, cremos ter tido um mérito, que foi de apresentar uma solução, e uma solução inédita. Reconhecemos a necessidade de aclarar os conceitos e as idéias que lançamos na parte última do trabalho, mas expomos agora a tese tal como foi ela apresentada ao plenário do "I SENUDIT", deixando assim a revisão para depois da crítica dos estudiosos do Direito do Trabalho, a quem colocamos em aberto a nossa sugestão.

Curitiba, primavera de 1971.

Zeno Simm

### I - ESTABILIDADE

Nos têrmos do art. 492 da Consolidação das Leis do Trabalho, é estável o empregado que contar mais de dez anos de serviço efetivo na mesma emprêsa, fato êste que assegura a impossibilidade da despedida, salvo por falta grave ou circunstância de fôrça maior, devidamente comprovadas. Destarte, estabilidade, consoante o texto legal, é a garantia do emprêgo que possui o empregado a partir de um decênio a serviço ou a disposição da mesma emprêsa.

Difere substancialmente da efetividade, como demonstra BA-RASSI, citado por SUSSEKIND: "a estabilidade não se confunde com a efetividade, sendo mais ampla a proteção que dela resulta, no que tange à preservação do contrato de trabalho. Empregado efetivo ou permanente (...) é aquêle que não foi admitido com caráter transitório (adventício) ou que não está submetido ao período de prova". (6)

Segundo CESARINO JÚNIOR, a estabilidade é "a garantia legal ou contratual, em virtude da qual, o empregado não exercente de cargo de confiança, nem trabalhando para profissionais liberais, e que contar um determinado número de anos de serviço efetivo na mesma emprêsa, sòmente poderá ser despedido mediante a existência de justa causa judicialmente apurada". (10)

Em sentido idêntico conclui RUSSOMANO: "estabilidade é a garantia dada por lei de que o empregado não mais poderá ser despedido pela livre vontade do empregador, nem mesmo mediante o pagamento de indenizações". (12)

JOÃO RÉGIS F. TEIXEIRA prefere um conceito minucioso, que abrange as várias formas pelas quais se pode apresentar a estabilidade, definindo-a como "garantia imposta por lei, ou por contrato ou convenção, ou advinda de situações especiais, em virtude da qual o empregado que contar determinado tempo de serviço, ou enquan-

to durar representação sindical da qual esteja investido, sòmente poderá ser despedido mediante prática de falta grave legal e prèviamente apurada e comprovada". (7)

Êsses conceitos, amoldados ao texto da Constituição de 1946, não encontram consonância na Carta vigente. Vale, por isso, traçar um pequeno paralelo entre as disposições constitucionais de 1946 e de 1969 sôbre a estabilidade, e destas com os conceitos transcritos.

O art. 165, XIII, da Constituição de 1969, assegura "estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido ou fundo de garantia equivalente".

A Carta de 1946, no art. 157, XII, apresentava redação fundamentalmente diversa: "estabilidade, na emprêsa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir".

Nesta, se fazia uma distinção perfeita entre os institutos da estabilidade e da indenização, não permitindo a substituição de caráter monetário de uma pela outra, salvo nos casos e condições que a lei ordinária fixava.

Naquela, há equivalência entre estabilidade e indenização, esvaziando pràticamente o conteúdo do instituto, permitindo o que anteriormente se proibia. Faculta-se ao empregador a livre opção entre conservar o empregado ou demití-lo mediante o pagamento indenizatório.

Isso, na prática, pode levar a grandes injustiças, como, por exemplo, permitir a rescisão unilateral do contrato de trabalho do estável sem a apuração judicial de falta grave, bastando o simples pagamento da respectiva indenização. Assim, embora tenha o empregado certeza do recebimento de razoável quantia ao ser demitido, estará sempre na iminência de perder o emprêgo (seu meio de subsistência) por vontade única do empregador, o que proporciona grande intranqüilidade e insegurança, pelo temor de um dia ver-se concorrendo com elementos mais jovens e quiçá mais qualificados.

A nosso ver, a Constituição atual desvirtuou o instituto da estabilidade, pràticamente extinguindo sua existência. Oxalá a jurisprudência e a doutrina, em esfôrço conjugado, consigam manter a estabilidade nos moldes até então vigorantes, dando prioridade à garantia de permanência no emprêgo, subordinando a rescisão contratual à prévia apuração judicial de falta grave ou motivo de fôrça maior. Julgado improcedente o inquérito, deve o magistrado deter-

minar a reintegração (ou permanência, se fôr o caso) do empregado nas suas funções, com todos os direitos que teria se estivesse trabalhando, apenas podendo converter a reintegração em indenização na existência de incompatibilidade entre as partes.

Diverso, todavia, é o tratamento dispensado ao rurícola pelo seu Estatuto (Lei n.º 4214/63), que concede ao empregador a faculdade de demitir o trabalhador rural mesmo constatada em juízo a inexistência de falta grave ou incompatibilidade, desde que pague a indenização dobrada — art. 97, parágrafo único, "in fine". Êsse dispositivo é em si mesmo incoerente, afirmando que na improcedência do inquérito deve o juiz determinar a reintegração do empregado, mas, logo a seguir, faculta ao patrão a resilição contratual mediante o pagamento indenizatório. Na hipótese, a vontade da Justiça curva-se ante o capricho do empregador... Onde a garantia do emprêgo, objetivo único do instituto da estabilidade? Se a intenção do legislador era possibilitar a despedida arbitrária, por que não autorizá-la sem os inconvenientes da demanda litigiosa?

## II - O SISTEMA DA LEI 5.107

A Carta Magna de 1967 trouxe ao direito brasileiro um novo sistema de proteção do tempo de serviço, tornando constitucionalmente válido o regime criado pela Lei 5.107, de 13 de setembro de 1966, alterada pelo Decreto-Lei n.º 20, do dia seguinte, e regulamentada finalmente pelo Decreto n.º 59.820, de 20 de dezembro de 1966.

Segundo a exposição de motivos que acompanhou a mensagem presidencial ao Congresso, e que veio a se transformar na citada lei, tinha-se por escopo reformular a matéria relativa às indenizações por tempo de serviço, aperfeiçoando o sistema regulado pela CLT. Pretendia-se, entre outras coisas, garantir o recebimento dessas indenizações, através de depósitos mensais equivalentes a 1/12 da remuneração paga ao empregado.

Todavia, a opção pelo novo regime impede o atingimento da estabilidade ou implica na renúncia a êsse direito, quando já adquirido — o que, na realidade, veio a se constituir seu principal efeito. "Em verdade, a legislação do FGTS pretende substituir a estabilidade, que é por sua própria natureza insubstituível, por nada, ou talvez, melhor, apenas pelo desespêro dos trabalhadores. É ela, pràticamente, o comêço do fim do nosso Direito Social" — CESARINO JÚNIOR. (10)

No entanto, a Constituição de 1946, em vigor naquela época, proclamava o direito à estabilidade a todos os empregados, inclusive os rurais, com prioridade absoluta, não permitindo sua conversão em valores exceto nos casos estatuídos em lei.

Assim, a lei do FGTS veio frontalmente contra disposição constitucional, não só extinguindo a estabilidade garantida pelo art. 157, XII, como também contrariando o art. 141, § 3.°, que determina expressamente: "a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada". Na espécie, é patente a violação do direito adquirido. Não vale o argumento de que a preferência pelo novo sistema corresponde à renúncia ao direito, pois, como afirma CESARINO JÚNIOR, "a própria opção é contrária ao princípio fundamental do Direito Social, que proibe a renúncia a direitos assegurados pela Legislação Social". (10)

Como foi dito anteriormente, o regime tutelado pela Consolidação tem por fundamento precípuo a mantença do empregado no serviço, o mesmo não ocorrendo no regime da lei 5107, que apenas estabelece equivalência entre **tempo de serviço** e **depósitos bancários**, de cunho meramente patrimonial, significando tais depósitos nada mais que a própria indenização acumulada mensalmente.

Saliente-se que se o trabalhador não estável optar pelo novo regime, jamais logrará receber, na despedida injusta, a indenização dobrada, prevista nos arts. 496 e 497 da CLT.

Inegável, todavia, que o novo sistema apresenta aspectos positivos. Apesar dos inconvenientes advindos da sua aplicação, entre êles os apontados acima, o FRTS resolve alguns dos problemas oriundos da relação empregatícia.

Entre os benefícios que traz, proporciona uma recompensa ao empregado que, após uma existência dedicada ao trabalho, busca na aposentadoria o merecido descanso. Abre à família do falecido a possibilidade do levantamento do pecúlio proporcionado pelo Fundo. Outro ponto favorável é a liberação dos depósitos ao término do contrato por tempo determinado. Atende também o operário desqualificado que trabalha ora aqui, ora ali, em períodos de curta duração. Favorece, por outro lado, a emprêsa que em eventual crise financeira for chamada a satisfazer débitos indenizatórios, pois já reuniu, antecipadamente, o "quantum" devido. Pelo mesmo motivo, auxilia o pequeno empregador, muitas vêzes carente de recursos para responder por uma indenização vultosa — o que não deixa de ser uma garantia do próprio empregado.

As vantagens acima apontadas, no entanto, diminuem de relevância quando confrontadas com a perda da estabilidade.

Garantindo apenas o recebimento das indenizações e não o emprêgo, o FGTS enseja uma constante renovação do quadro funcional das emprêsas, acarretando ao empregado a busca periódica de nova colocação, até que um dia, não só pelas sucessivas anotações de efêmeros contratos de trabalho na carteira profissional, como também e principalmente, chegada uma certa idade, se lhe tornará difícil, ou mesmo impossível, conseguir outro serviço.

Ademais, no emprêgo que eventualmente obtiver, será forçado a reiniciar uma nova carreira laboral, sujeitando-se a mais uma mudança de ambiente de trabalho e a salário não condizente com o padrão de vida habitual. Decaindo gradativamente, baterá por fim às portas da Previdência Social. Tão elevado será o número de desempregados nestas condições, dependentes do auxílio estatal, que forçará o poder constituído a tomar medidas enérgicas tendentes à solução do problema e assim diminuir excessivas despesas de sua manutenção. E ressurgirá, quem sabe, um movimento idêntico ao do início do século, culminando com o restabelecimento da estabilidade, então em bases mais rígidas.

## III - APRECIAÇÕES

Da análise de ambos os institutos — o da CLT e o da Lei 5107 — infere-se que um e outro apresentam muitos méritos, mas, em contrapartida, graves defeitos, pelo que não aringem os objetivos a que se propõem. Nas bases em que se estruturam, não conciliam os interêsses das classes, quando deveriam, precisamente, uní-las na obtenção de benefícios mútuos.

A emprêsa é a soma de capital e trabalho, e, como tal, deve ser concebida como instrumento de integração social, e não meio de exploração unilateral. A moderna emprêsa existe em função da sociedade, jamais esta em função da sociedade, jamais esta em função daquela. Esse princípio figurava na Constituição de 1946, que dispunha no art. 145: "a ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça social, conciliando a liberdade de iniciativa com a valorização do trabalho humano". A Carta federal vigente, em outras palavras, mantém a mesma orientação.

O sistema da Consolidação é o que melhor corresponde aos interesses sociais, porque tem em vista assegurar, embora a longo prazo, a garantia do emprêgo ao trabalhador pela prestação de serviços na mesma emprêsa durante um período determinado.

Contudo, êsse espaço de tempo, por ser muito dilatado (10 anos), acarreta conseqüências contrárias aos objetivos colimados. Nos primeiros anos de serviço, o empregado detém uma relativa tranquilidade, pois desempenhando as funções conforme as exigências técnicas e de produção da emprêsa, tem a certeza de ser mantido no quadro funcional a que pertence. À medida, porém, que se avizinha o complemento do decênio, advém-lhe uma gradativa inquietação ante o vislumbrante de uma despedida iminente, o que, em algumas emprêsas, constitui realidade fática. Essa inquietude, ocasionada pela preocupação da busca de novo emprêgo, da segurança familiar, da concorrência de mão-de-obra, da mudança de ambiente, etc., vai influindo lenta e negativamente no psiquismo do empregado, gerando um desestímulo constante pelo trabalho, diminuindo o interêsse em melhorar sua qualificação e eficiência.

Completado o período aquisitivo da estabilidade, ocorre uma inversão no estado psicológico do empregado, sobrevivendo, de um dia para outro, a substituição da intranquilidade pela segurança quase absoluta. O empregado vem a se considerar superior, privilegiado, titular de alguns direitos que na realidade não tem, surgindo então a oportunidade de liberar os sentimentos recalcados na etapa anterior. Passa, daí, para uma fase de poupamento exagerado, com produção inferior ao nível médio e qualitativamente abaixo da normal.

Outro tópico é a antevisão do recebimento da indenização, que antes se constituía em motivo de pavor, ao tornar-se dobrada cria a ambicionada oportunidade do estabelecimento por conta própria e da independência econômica. Partindo desse pressuposto, começa a enfadar o patrão, através de sonegação do serviço, trabalho imperfeito, insubordinações veladas, ou qualquer outro meio idôneo a estremecer o vínculo empregatício, com o fito único de ver-se indenizado.

Nestas condições, era premente a necessidade de uma reformulação da matéria.

A correção almejada não veio com a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, inspirado na infausia experiência chilena. Ao invés de aperfeiçoar a estabilidade — mal elaborada e por isso alvo de inúmeras e fundadas críticas — procurou sua extinção pura e simples, não atentando para o fato de que o instituto em si mesmo é válido, e que seus aspectos negativos resultam de elaboração falha.

Conveniente, mais uma vez, a evocação de CESARINO JÚNIOR,

que observa: "constitui perigosíssimo precedente revogar pràticamente um instituto — o da estabilidade — sòmente porque uma das classes a que êle interessa (a patronal) se obstinou em desrespeitá-lo e isto não obstante a tenaz oposição da outra classe interessada (a operária), muito mais numerosa, porém mais fraca, principalmente do ponto de vista econômico". (10)

As incontáveis objeções ao Fundo, levantadas desde as primeiras iniciativas de sua criação, não foram suficientes para impedir a conversão do projeto em lei, conseguindo-se apenas, através do direito de opção, a existência paralela dos dois sistemas, o que já foi uma vitória, pois a intenção inicial era suprimir o regime da CLT. Esse direito, no entanto, é frustrado pela exigência de muitas emprêsas, que estabelecem a opção como "conditio sine qua non" da admissão ou permanência no emprêgo.

Como foi dito acima (título II), o FGTS apresenta sob o aspecto patrimonial diversas vantagens, sendo as principais as seguintes:

- Garaníia para o empregado de receber efetivamente a indenização a que fizer jus, em razão dos depósitos na sua conta vinculada;
- Recebimento, por parte da família do empregado falecido, dos depósitos bancários, como uma espécie de pecúlio;
- Levantamento do Fundo em caso de aposentadoria ou invalidez;
- 4) Utilização dos depósitos para aquisição de casa própria;
- 5) Facilita à emprêsa nas eventuais necessidades de indenizar os empregados, pois já dispõe do numerário;

Como se vê, tais hipóteses não se incompatibilizam com a estabilidade, podendo coexistirem os regimes harmoniosamente, completando-se reciprocamente, sem que a opção por um implique na renúncia ao outro. A própria Lei 5107 (art. 25 e parágrafo único) veda a dispensa do dirigente ou representante sindical, inclusive o suplente desde o registro da candidatura até o final do mandato, salvo a prática de falta grave; caracterizada, assim, a estabilidade (sindical) mesmo de empregado optante.

Unindo-se o que há de útil nos dois sistemas, com revisão e adaptação às nossas atuais necessidades, certamente ter-se-ia um sistema ideal. Aliás, é essa a opinião quase unânime dos tratadistas, que sempre se manifestaram pelo aperfeiçoamento do instituto es-

tabilitário. Porém, dentre êles, poucos apontam soluções concretas, limitando-se ainda alguns a propor apenas fôsse reduzido o período aquisitivo para seis meses ou um ano.

Tendo em vista as considerações acima expendidas, ideamos um sistema que entendemos poderia solucionar o impasse, conforme demonstraremos.

## IV - NOSSA PROPOSIÇÃO

A relação de emprêgo, com o decurso do tempo, passaria por etapas distintas e sucessivas, dando gradativamente maiores garantias ao trabalhador, de forma racionalizada a impedir mudanças repentinas como a que ocorre atualmente na estabilidade da CLT, em que o empregado, de um momento para outro, obtém direitos pràticamente irrestritos

Seriam três as etapas a serem percorridas pelo empregado na emprêsa:

- 1) Período probatório até um ano de serviço;
- 2) Período de efetividade de um a cinco anos;
- 3) Período de estabilidade mais de cinco anos.

Passemos à análise de cada etapa.

#### Período Probatório

Este seria um período experimental, podendo a resilição do vínculo operar-se de maneira informal, ficando as partes com o recíproco direito ao pré-aviso.

Tratando-se de despedida injusta, ficaria o empregador obrigado ao pagamento de uma indenização proporcional ao tempo de serviço. Na ocorrência de demissão por justa causa ou por iniciativa do empregado, ficaria mantida a atual legislação.

## Período de Efetividade

Após o primeiro ano de serviço na emprêsa, o empregado passaria a **efetivo**, isto é, só poderia ser dispensado mediante autorização judicial, concedida a requerimento do empregador devidamente comprovado o justo motivo.

Causas que justificariam a despedida do efetivo:

1) As enumeradas no art. 482 da CLT;

 Necessidade imperiosa, por razões financeiras, de redução do quadro funcional, observados os critérios de antiguidade, capacidade técnica e produtiva, encargos de família e idade cronológica.

Pelo critério de antiguidade, a preferência do emprêgo caberia ao empregado que contasse mais tempo de serviço na emprêsa; o segundo critério daria esta preferência ao mais capacitado e produtivo; pelo terceiro critério dar-se-ia a predileção ao que tivesse maiores encargos familiares; finalmente, quanto à idade, a preferência seria atribuída ao mais idoso.

A autorização para dispensa teria rito sumário, semelhante ao da reclamação trabalhista, podendo o pedido ser dirigido ao Juiz por escrito ou verbalmente, devendo neste último caso ser tomado por têrmo.

Ajuizado o pedido nos 20 dias subseqüentes à ocorrência de uma das hipóteses do art. 482 da CLT, poderia o empregado ser afastado de suas funções. No ato da formulação do pedido deveria o requerimento depositar as verbas a que teria direito o requerido até a data do afastamento, sob pena de aplicação do art. 467-CLT.

Seria tomado por base o dia em que o empregado foi afastado, para a fixação da data da rescisão contratual. Nos demais casos (não afastamento prévio do empregado, ou incapacidade financeira da emprêsa) a rescisão operar-se-ia na data da senienca.

Apurada a justa causa do art. 482, nenhuma indenização seria devida; no outro caso, caberia a indenização do art. 478-CLT.

Não comprovado o motivo alegado, o Juiz determinaria a reintegração ou permanência no emprêgo, sendo facultado ao empregado optar pelo recebimento da indenização, ficando rescindido o contrato. Qualquer que fôsse a escolha, ser-lhe-iam devidos os salários até a data da sentença.

Em se tratando de pedido de demissão, prevaleceria o disposto nos parágrafos do art. 487 da CLT, como em vigor atualmente.

#### Período de Estabilidade

Seria atingido a partir do quinto ano de serviço, ficando sujeito às normas dos capítulos VII e VIII, do Título IV da CLT, com exceção da indenização, que seria devida de forma simples.

Simultâneamente, ficaria a emprêsa obrigada a recolher mensalmente os depósitos normais do FGTS, nas bases atuais, ressalvado porém o direito à efetividade e à estabilidade. Não haveria necessidade de opção, pois vigoraria um regime único.

Para todos os efeiros, por pagamento de indenização entende-se a liberação dos depósitos vinculados.

Havendo despedida justa sem indenização (casos do art. 482), os depósitos poderiam ser levantados pela emprêsa, a fim de não ser premiado o mau empregado, que atualmente está amparado pela Lei 5107.

Os empregados de profissionais liberais ficariam também tutelados por êsse sistema, pois é inaceitável a sua exclusão. Disse, com acêrto, SUSSEKIND: "afigura-se-nos injustificável e odiosa a exceção consignada no art. 507 da CLT. Em primeiro lugar, porque já se tornou comum a sobrevivência dos escritórios ou consultórios de profissionais liberais, quando da inatividade do seu chefe, pelo simples fato de que êles se organizam, geralmente, como empreendimentos de caráter permanente. Em segundo lugar, porque, ainda quando impossível a substituição do responsável pelo escritório, sua extinção acarretará, nos têrmos dos arts. 497 e 498, a rescisão dos respectivos contratos de trabalho".

Em relação ao trabalhador rural, deve ser revogada a parte final do parágrafo único do art. 97 de seu Estatuto, aplicando-se-lhe o mesmo sistema preconizado acima ao trabalhador urbano.

Essa tripartição, se aplicada, afasta a possibilidade da despedida obstativa e elimina aquela mudança brusca a profunda das condições do empregado que, no sistema vigente, completa dez anos de serviço.

Eliminados êsses dois aspectos negativos da estabilidade atual, o trabalhador deixa de ser um temeroso (antes de estável) e um privilegiado (depois), para, no sistema proposto, sentir-se seguro durante tôda a vigência do contrato de trabalho. Essa segurança, aumentando progressivamente, não deixaria vestígios negativos no psiquismo do empregado.

#### BIBLIOGRAFIA

- A. F. CESARINO JR. "Direito Social Brasileiro" 1970 Edição Saraiva 2.º volume.
- ROBERTO BARRETO PRADO "Tratado de Direito do Trabalho" 1967 —
   volume Ed. Revista dos Tribunais.

- J. MARTINS CATHARINO "Temas de Direito do Trabalho" 1971 Edições Trabalhistas.
- 4) J. MARTINS CATHARINO "Em Defesa da Estabilidade" Edição da L Tr.
- 5) ORLANDO GOMES e ELSON GOTTSCHALK "Curso de Direito do Trabalho" 1969 Ed. Forense.
- 6) ARNALDO SUSSEKIND, DÉLIO MARANHÃO e SEGADAS VIANA "Institutições de Direito do Trabalho" — 1966 — Ed. Freitas Bastos.
- JOÃO RÉGIS F. TEIXEIRA "Direito do Trabalho" 1968 volume I Ed. Sugestões Literárias.
- 8) DÉLIO MARANHÃO "Direito do Trabalho" 1966 Ed. Fundação Getúlio Vargas.
- 9) MOZART VICTOR RUSSOMANO "Manual Prático de Direito do Trabalho" 1966 Ed. José Konfino.
- 10) A. F. CESARINO JR. "Estabilidade e Fundo de Garantia" 1968 Ed. Forense.
- 11) M. V. RUSSOMANO "Comentários à C.L.T." 1963 vol. V. Ed. José Konfino.
- 12) M. V. RUSSOMANO "Comentários à C.L.T." vol. III Ed. José Konfino.
- 13) PONTES DE MIRANDA "Comentários à Constituição de 1967" 1968 tomo V Ed. Revista dos Tribunais.