XII CONGRESSO RECAJ-UFMG

O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

LUCAS AUGUSTO TOMÉ KANNOA VIEIRA

BRUNO ALVES RODRIGUES

CLAUDIA FIALHO

O11
O direito do trabalho no século XXI [Recurso eletrônico on-line] organização XII Congresso RECAJ-UFMG: UFMG – Belo Horizonte;

Coordenadores: Lucas Augusto Tomé Kannoa Vieira, Bruno Alves Rodrigues e Cláudia Fialho – Belo Horizonte: UFMG, 2021.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-372-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: As novas fronteiras tecnológicas do acesso à justiça e os direitos fundamentais digitais em perspectiva crítica.
1. Direito e Tecnologia. 2. Acesso à justiça. 3. Direitos fundamentais digitais. I. XII Congresso RECAJ-UFMG (1:2021: Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

Faculdade de Direito da UFMG
Programa de Pós-Graduação em Direito

XII CONGRESSO RECAJ-UFMG

O DIREITO DO TRABALHO NO SÉCULO XXI

Apresentação

É com muita alegria que o Programa RECAJ-UFMG – Acesso à Justiça pela Via dos Direitos e Solução de Conflitos da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, a SKEMA Business School Brasil e o Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito – CONPEDI tornam público à comunidade científica o conjunto dos oito livros produzidos a partir das discussões dos Grupos de Trabalho do XII Congresso RECAJ-UFMG, que teve por tema central "As novas fronteiras tecnológicas do acesso à justiça e os direitos fundamentais digitais em perspectiva crítica".

As discussões nos Grupos de Trabalho ocorreram em ambiente virtual ao longo dos dias 25 e 26 de novembro de 2021, dentro da programação que contou com grandes nomes nacionais e internacionais da área, além de cento e quarenta e dois pesquisadoras e pesquisadores inscritos no total, provenientes de treze Estados da federação (Alagoas, Amazonas, Bahia, Distrito Federal, Espírito Santo, Minas Gerais, Piauí, Paraná, Rio Grande do Norte, Rio Grande do Sul, Santa Catarina, Sergipe e São Paulo). Marcando um momento em que a terrível pandemia da COVID-19 finalmente dá sinais de apaziguamento, o que somente foi possível por conta da ciência, da vacinação em massa e do trabalho valoroso de todos os profissionais do Sistema Único de Saúde, o evento trouxe, após hiato de quase dois anos, painéis científicos presenciais na nova (e bela) sede da SKEMA Business School Brasil no bairro Savassi em Belo Horizonte-MG.

Os oito livros compõem o produto principal deste congresso, que há mais de uma década tem lugar cativo no calendário científico nacional. Trata-se de coletânea composta pelos cento e seis trabalhos aprovados e que atingiram nota mínima de aprovação, sendo que também foram submetidos ao processo denominado double blind peer review (dupla avaliação cega por pares) dentro da plataforma PublicaDireito, que é mantida pelo CONPEDI. Os oito grupos de trabalho geraram cerca de seiscentas páginas de produção científica relacionadas ao que há de mais novo e relevante em termos de discussão acadêmica sobre diversos temas jurídicos e sua relação com a tecnologia: Acesso à Justiça e Tecnologias do Processo Judicial; O Direito do Trabalho no século XXI; Estado, Governança, Democracia e Virtualidades; e Tecnologias do Direito Ambiental e da Sustentabilidade. No dia 26, serão abordados os seguintes temas: Formas de Solução de Conflitos e Tecnologia; Direitos Humanos, Gênero e Tecnologias do Conhecimento; Inteligência Artificial, Startups, Lawtechs e Legaltechs; e Criminologia e cybercrimes.

Os referidos Grupos de Trabalho contaram, ainda, com a contribuição de vinte e quatro proeminentes pesquisadores ligados a renomadas instituições de ensino superior do país, dentre eles alguns mestrandos e doutorandos do próprio Programa de Pós-graduação em Direito da UFMG, que indicaram os caminhos para o aperfeiçoamento dos trabalhos dos autores. Cada livro desta coletânea foi organizado, preparado e assinado pelos professores e pós-graduandos que coordenaram os trabalhos.

Nesta esteira, a coletânea que ora se apresenta é de inegável valor científico. Pretende-se, com esta publicação, contribuir com a ciência jurídica e com o aprofundamento da relação entre a graduação e a pós-graduação, seguindo as diretrizes oficiais da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES. Importante lembrar, ainda, da contribuição deste congresso com a formação de novos pesquisadores na seara interdisciplinar entre o Direito e a tecnologia, uma vez que o número de graduandos que apresentaram trabalhos de qualidade foi expressivo. Destaca-se a presença maciça de pesquisadores do Estado do Amazonas, especialmente os orientandos do Professor Doutor Valmir César Pozzetti vinculados à Universidade Federal do Amazonas e à Universidade Estadual do Amazonas.

O Programa RECAJ-UFMG, que desde 2007 atua em atividades de ensino, pesquisa e extensão em acesso à justiça pela via dos direitos e soluções de conflitos, nos últimos anos adota linha investigativa a respeito da conexão entre o acesso à justiça e a tecnologia, com pesquisas de mestrado e doutorado concluídas. Em 25 de junho deste ano, celebrou um termo de cooperação técnica com o Grupo de Pesquisa Normative Experimentalism and Technology Law Lab – NEXT LAW LAB da SKEMA Business School Brasil, que prevê o intercâmbio permanente das pesquisas científicas produzidas pelo NEXT LAW LAB e pelo Programa RECAJ-UFMG na área do Direito e Tecnologia, especialmente as voltadas ao estudo do acesso tecnológico à justiça e a adoção da inteligência artificial no campo do Direito. Desta parceria nascerá, seguramente, novos projetos importes para a comunidade científica deste campo.

Com o sentimento de dever cumprido, agradecemos a todas as pesquisadoras e pesquisadores pela inestimável contribuição e desejamos a todos uma ótima e proveitosa leitura!

Belo Horizonte-MG, 28 de novembro de 2021.

Prof. Drª. Adriana Goulart de Sena Orsini

Coordenadora do Programa RECAJ-UFMG

Profª. Drª. Geneviève Daniele Lucienne Dutrait Poulingue

Reitora – SKEMA Business School - Campus Belo Horizonte

Prof. Dr. Edgar Gastón Jacobs Flores Filho

Coordenador dos Projetos de Direito da SKEMA Business School Brasil

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara

Professor da SKEMA Business School Brasil e Pós-doutorando vinculado ao Programa RECAJ-UFMG

DESAFIOS AO DIREITO DO TRABALHO NO INÍCIO DO SÉCULO XXI

CHALLENGES TO THE LABOR LAW IN THE BEGINNING OF THE 21ST CENTURY

Valmir César Pozzetti [1]
Hildebrando Ramos Freitas Junior [2]
Cid Da Veiga Soares Junior [3]

Resumo

O objetivo dessa pesquisa foi o de analisar a forma com que a relação laboral vem sendo afetada, ao longo dos tempos, com o uso da tecnologia. A metodologia utilizada foi a do método dedutivo; quanto aos meios a pesquisa foi bibliográfica e, quanto aos fins, qualitativa. Concluiu-se que as tecnologias contemporâneas, trouxeram profundas transformações nas relações de emprego; entretanto, essas tecnologias não possuem o condão de pôr fim às relações empregatícias e, dessa forma, o Direito do Trabalho precisa acompanhar as mudanças e continuar a exercer seu papel de justiça social e de proteção ao hipossuficiente laboral.

Palavras-chave: Direito do trabalho, Hipossuficiência laboral, Tecnologia

Abstract/Resumen/Résumé

The objective of this research was to analyze the way in which the labor relationship has been affected, over time, with the use of technology. The methodology used was the deductive method; as to the means, the research was bibliographical and, as to the ends, it was qualitative. It was concluded that contemporary technologies have brought profound changes in employment relationships; however, these technologies do not have the power to put an end to employment relationships and, therefore, the Labor Law needs to keep up with changes and continue to exercise its role of social justice and protection of low-sufficient.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Low labor sufficiency, Technology

---

[1] Pós-doutor em Direito (Università degli Studi di Salermo/Itália e Escola Dom Helder Câmara/MG). Doutor em Direito Ambiental (Universitè de Limoges/França). Professor da UFAM e da UEA. Professor Orientador

[2] Discente Especial do Programa de Mestrado em Direito Ambiental da UEA; Graduado em Administração (Universidade Federal do Amazonas.) e em Direito (Universidade do Estado do Amazonas)

[3] Mestrando em Direito Ambiental (Universidade do Estado do Amazonas); Graduado em Direito (Universidade Federal do Amazonas), Especialista em Direito Ambiental e Juiz de Direito do Tribunal de Justiça do Amazonas.

INTRODUÇÃO

A caraterística mais presente da experiência humana no planeta é a mudança. O modo de subsistência, a moradia, as formas de produção, os hábitos e a cultura se modificaram ao longo do tempo. Das relações sociais que criaram a figura do Estado à Revolução que originou os primeiros direitos trabalhistas, intrínsecas ao tecido social estiveram presentes novas tecnologias motoras das transformações que ocorrem continuamente ao redor do mundo.

No século XXI, o ritmo do desenvolvimento tecnológico e a prevalência do modo capitalista de produção colocaram em cheque a relação entre empregado e empregador, entre o capital e o trabalho, entre o que detém o meio de produção e o assalariado. Se o Direito do Trabalho foi concebido para equilibrar e relação de forças desigual entre esses dois pólos, protegendo o hipossuficiente, o florescimento de novas formas de trabalho e as mudanças realizadas na tentativa de modernizar a legislação trabalhistas, acabaram por precarizar as relações do trabalho, abandonando mecanismos de proteção e reduzindo direitos trabalhistas frutos de conquistas históricas dos trabalhadores.

Nesse contexto, o trabalho, tradicionalmente considerado um gerador de riquezas, garantidor do exercício pleno da cidadania e fonte de dignidade e progresso, vem perdendo sua importância, sendo cada mais descaracterizado face a novas formas de legitimação que buscam criar um novo paradigma que atenda à nova realidade socioeconômica atual, um perigoso momento de desconstrução de direitos fundamentais.

A Reforma Trabalhista brasileira, imposta pela Lei nº. 13.467/2017, causou grandes modificações nas relações individuais e coletivas de trabalho. Ao enfraquecer as entidades sindicais pondo fim da contribuição sindical obrigatória e a flexibilização dos acordos individuais, deixou frente a frente duas forças de proporções diferentes para negociar e o trabalhador ficou à mercê do empregador.

O fato é que novas tecnologias de informação e comunicação já vinham transformando as relações de trabalho desde o fim do século XX. No novo ambiente que se formou, debates apontam para o fim do emprego como conhecemos, substituído por novos modelos que desafiam a aplicação do direito do trabalho nos moldes tradicionais.

Em face desse panorama, o objetivo dessa pesquisa é examinar as recentes transformações no Direito do Trabalho, fruto da evolução tecnológica, que impactaram as relações de emprego e fragilizaram o hipossuficiente na relação trabalhista.

A partir dessa concepção, a problemática que emerge nessa pesquisa é: de que forma o direito do trabalho deverá conduzir as relações empregatícias, frente às novas formas de exploração do trabalho que surgiram a partir das novas tecnologias, nas últimas décadas, diante

das flexibilizações do legislador, uma vez que o trabalhador continua a ser o “sujeito hipossuficiente?

Sendo assim, a pesquisa se justifica tendo em vista a necessidade premente de se revitalizar o direito do trabalho, sem deixar-se “afrouxar” a proteção que o Direito do Trabalho brasileiro ancestralmente prevê; fazendo-se uma revisitação de conceitos, sem abandonar os princípios laborais e com observância imperativa da condição de hipossuficiente do trabalhador empregado; uma vez que a continuidade do Estado de Direito só ocorrerá se o empregador cumprir com os imperativos da justiça social: lucro sim, escravidão não..

A metodologia a ser utilizada nessa pesquisa será a do método dedutivo; quanto aos meios utilizar-se-á da doutrina, legislação e jurisprudência; quanto aos fins a pesquisa será qualitativa.

OBJETIVOS: objetivo dessa pesquisa é examinar as recentes transformações no Direito do Trabalho, fruto da evolução tecnológica, que impactaram as relações de emprego e fragilizaram o hipossuficiente na relação trabalhista

METODOLOGIA: A metodologia a ser utilizada nessa pesquisa será a do método dedutivo; quanto aos meios utilizar-se-á da doutrina, legislação e jurisprudência; quanto aos fins a pesquisa será qualitativa.

DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

As transformações experimentadas pela sociedade contemporânea alteraram a forma como as relações sociais iniciam e se desenvolvem. No caso das relações trabalhistas, não tem sido diferente. Compreender que a relação jurídica surgida a partir do momento que o homem livremente coloca sua força de trabalho à disposição de outrem a fim de obter uma contraprestação deu origem ao direito do trabalho, ajuda-nos a perceber as grandes evoluções que esse ramo do direito experimentou ao longo da história, sobretudo como ferramenta de proteção do trabalhador frente ao poder econômico do detentor dos meios de produção.

A partir do final do século XX, a humanidade passou a experimentar desenvolvimento tecnológico num ritmo acelerado, cujos impactos nas relações de emprego são notórios ao longo do século XXI. A tecnologia da informação e da comunicação atuais, à medida que modificam a forma do desempenho do trabalho humano, alteram a percepção do papel do trabalho nos moldes tradicionais. É o que asseveram Filgueiras e Cavalcante (2020, p. 14), quando afirmam:

> A automação promovida pela microeletrônica tendia a tornar marginal, ou mesmo abolir, o trabalho humano na produção material. Nos outros setores, comumente chamados de serviços, haveria ainda a necessidade de atividades humanas, mas o conteúdo de tais atividades exigiria outra racionalidade, um trabalho mais "reflexivo", irredutível à quantificação econômica em moldes tradicionais. Não haveria, no limite, o mesmo sentido de trabalho tradicional.

De fato, a tecnologia substituiu muitos dos postos de trabalho nos quais predominavam o esforço físico por esforço intelectual ou mínimo, o que por si só já modificam estrutura física do posto de trabalho e do perfil de mão de obra requerida. De forma geral, não há atividade hoje que seja feita da mesma forma que há 40 anos atrás, sempre há uma outra forma mais tecnológica, rápida e eficiente que permite reduzir o tempo de execução e a necessidade de quantidade de mão de obra.

Nesse sentido, Fabriz (2006, p. 22) afirma que:

> A adoção de novas tecnologias no aparelho produtivo, especialmente as com base técnica na microeletrônica e a nanotecnologia em desenvolvimento, a reestruturação econômica que acompanha essa modernização e as mudanças no campo da organização da produção aceleram, em relação ao passado, a economia de utilização de trabalho sazonal.

Assim, as novas formas de organização do trabalho, seja como instrumentos de gestão seja como imposições de um mundo tecnológico e globalizado, aparecem como incompatíveis com o direito do trabalho, servindo como argumento de flexibilização dos direitos trabalhistas, o que efetivamente tem ocorrido. Daí o desafio ao direito do trabalho nos dias atuais: fortalecer o direito do trabalho como instrumento de proteção ao trabalhador e de promoção de justiça social.

No Brasil, as alterações trazidas pela lei nº. 13.467/2017, sob a alegação de modernizar as relações de trabalho, acabaram por precarizar a relação de emprego, aumentando a desigualdade e o caos social. A esse respeito, Calçado (2009, p. 127) opina que:

> Por isso, o Direito do Trabalho, instrumento essencial para a construção de uma justiça social dentro do regime capitalista, não tem cumprido as suas funções primordiais, em especial a de melhorar as condições de pactuação da força de trabalho na vida econômico-social e de atenuar as distorções socioeconômicas, implementando uma distribuição mais equânime de renda.

Nesse sentido, Pozzetti e Mafra (2020, p. 348) destacam que "A polemica Reforma Trabalhista de 2017 afetou consideravelmente o princípio da proteção do trabalhador, enfraquecendo a base de sustentação do Direito Laboral, de modos controversos"**.**

E Calçado (2009, p. 127) insiste na "crise" do direito do trabalho apontando que "É dentro desse contexto que o contrato de trabalho passa por um momento histórico grave: não é formalizado e cumprido como determina o Direito do Trabalho, alcançando, portanto, um número reduzido de trabalhadores". E, para Pozzetti, Nascimento e Silva (2021, p.8)

> Na relação de contrato trabalhista, o empregado é considerado como a parte hipossuficiente, sem a estruturação socioeconômica semelhante à do empregador. Por isso, entende-se que, na seara laboral, **é impossível que o trabalhador renuncie aos seus direitos, inerentes ao ofício, previstos no ordenamento jurídico**. Essa premissa justifica-se pelo fato de, tendo em vista a desvantagem em que se encontra, o empregado abdique as garantias que lhe são devidas, submetendo-se às vontades da classe patronal, que tem por objetivo a obtenção de lucro e diminuição de despesas. (gn)

A alegação dos empregadores de que as novas relações de trabalho não se encaixam mais na relação de emprego e que a flexibilização e a desregulamentação são necessárias para garantir o emprego e a competitividade das empresas representam, na prática, uma maneira de reduzir ou destruir os direitos dos trabalhadores. E é por isso que Pozzetti e Mafra (2020, p. 350) destacam que:

> Quando se estuda o Direito do Trabalho, é apresentado uma dicotomia, pois em um polo há o trabalhador que emprega sua força de trabalho em troca de uma contraprestação (ao menos em regra) e de outro a Empresa ou Empregador, que, possui a seu favor todos os recursos inerentes à produção e sustentabilidade de seu empregado. Assim, deve-se compreender, no Direito Laboral, **que a finalidade do princípio da paridade de forças não está em realizar uma justiça comutativa, mas sim uma justiça distributiva**. (gn)

Na prática, no entanto, sempre haverá alguém que determina de um lado, exercendo comando, e do outro alguém realizando, o que nos permite inferir que a relação pode ser precária, de longa distância, em *home office*, ou outra forma, mas a conexão existe, a relação de dependência e comando se mantém.

Nesse diapasão, Filgueiras e Cavalcante (2020, p. 13) defendem que:

> As formas de organização da produção e do trabalho que têm sido apresentadas como novidades nas primeiras décadas do século XXI não diferem, em seu conteúdo, do trabalho assalariado. Pelo contrário, são estratégias de gestão que, adotando como uma de suas ferramentas a **negação da condição de assalariamento, têm radicalizado o controle, a subordinação e a exploração dos trabalhadores**; (gn)

Pelo exposto, pode-se inferir que o direito do trabalho precisa evoluir, construir novos padrões de regulação com base nos novos paradigmas, os requisitos da relação de emprego devem ser revisitados e seus conceitos revistos, a forma tradicional de entender a não eventualidade, onerosidade, pessoalidade e subordinação presentes nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho não são mais suficientes. O conceito de subordinação integrativa defendido por Porto (2008, p. 63) é um exemplo da evolução necessária. Porto (2008, p. 333) ainda esclarece:

> Para atender a situações diferentes, são necessárias técnicas jurídicas diversas; a diversidade das realidades envolvidas exige a diferenciação dos instrumentos jurídicos empregados. O objetivo buscado é comum – a proteção do homem-trabalhador –, a qual, no entanto, somente pode ser alcançada de forma adequada se for diversificada a técnica jurídica utilizada.

Acerca da necessidade de adaptação no contrato de trabalho, Calçado (2006, p. 130) indica que:

> Torna-se forçoso, portanto, amoldar o contrato de trabalho aos novos modelos de trabalho surgidos, definindo o caminho da luta para frear o desmantelamento do Direito do Trabalho e seus princípios protetores daquele que doa sua força - o trabalho vivo - à produção capitalista. Permitir a redução das relações de emprego a patamares insignificantes dentro do mundo do trabalho importa eliminar a grande tela de proteção do trabalhador, cuja construção foi tão cara à humanidade.

Somente fazendo essa evolução o direito do trabalho pela via interpretativo-jurisprudencial, para atender à própria finalidade do Direito do Trabalho se juntará efetivamente à Constituição Federal ao valorizar a proteção da dignidade humana e os valores sociais do trabalho, nos termos dos artigos artigo 1º, incisos III e IV.

E é nesse sentido que Pozzetti (2018, p. 163) vêm defendendo a ideia de que:

> O legislador, de forma clara, não se permitiu excluir a relação entre empresa e trabalhador: ao estabelecer no inciso IV do art. 1º da CF/88 de que é fundamento do Estado Democrático de Direito da República Federativa do Brasil, "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa", esclarece que a livre iniciativa (atividades empresariais) deve ser valorizada e estimulada em nosso país, entretanto, essa valorização não deve perder de vista o trabalho em condições dignas.

Por tudo isso, é de se dizer que para que um contrato seja perfeito, adequado e sobreviva, ele deve ser bom para as duas partes: se somente o empresário lucrar e legar ao trabalhador "migalhas", vida indigna e sem justiça distributiva, a relação de trabalho não subsistirá; se o Brasil não adotar uma postura de proteção à paridade de forças nas relações de trabalho, onde haja valorização do trabalho humano, toda a produção fruto do trabalho de brasileiros, será rechaçada pela economia planetária e é preciso destacar: o mundo foi globalizado, não é mais possível viver em uma aldeia; embargos econômicos virão e ao invés de se atrair empresas interessadas em produzir no Brasil, elas se afastarão em virtude da exploração inadequada dos trabalhadores pois o consumidor rejeitará o trabalho que retira a dignidade do empregado; pois isso a comunidade internacional não aceita mais, no mundo contemporâneo.

Conclusão

A problemática que movimentou essa pesquisa foi a de se verificar de que forma o direito do trabalho deverá conduzir as relações empregatícias, frente às novas formas de exploração do trabalho que surgiram a partir das novas tecnologias, diante das flexibilizações do legislador. Os objetivos da pesquisa foram cumpridos, uma vez que se analisou a legislação e a as posições doutrinárias.

Conclui-se que, não obstante as grandes transformações que a relação de emprego vem sofrendo, sobretudo em razão da tecnologia, a relação de emprego ainda existe, mas vem adquirindo uma nova roupagem que tem desafiado a aplicação do direito do trabalho ao caso concreto. A pesquisa observou que, embora os detentores dos meios de produção sustentem a incompatibilidade do direito do trabalho com as novas formas das relações de trabalho como forma de subjugar direitos trabalhistas, há muito conquistadas pelos trabalhadores, na verdade, a relação de emprego adquiriu uma nova face, mas ainda existe, cabendo ao direito do trabalho perceber as nuances dessa nova realidade e disciplinar sua utilização, como forma de proteger o trabalhador e ser instrumento de cidadania. Assim, a flexibilização e desregulamentação ocasiona, na verdade, a precarização da relação de emprego. Longe de ser uma solução, enfraquece a proteção ao trabalhador e o importante instrumento de justiça social representado pelo Direito do Trabalho; além de enfraquecer o empresariado, visto que o consumidor não aceitará consumir produtos, oriundos de um trabalho que retirou a dignidade do trabalhador. Logo, redefinir o conceito de subordinação empregando justiça distributiva nas relações de trabalho, deve ser urgente e uma importante estratégia de adaptação do direito, à nova realidade de exploração do trabalho.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas**. Presidência da República, Rio de Janeiro, 1943.

BRASIL. **Constituição Federal (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil. Congresso Nacional. Brasília, out. 1988.

CALÇADO, Andrea Aparecida Lopes. O Contrato de Trabalho do século XXI e o esquecido Princípio da Fraternidade. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg**., Belo Horizonte, v.49, n.79, p.123-148, jan./jun.2009. Disponível em https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_79. Acesso em: 30 out.2021.

FABRIZ, Daury César. A crise no direito fundamental ao trabalho no início do século XXI. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais** - nº 1, 2006. Disponível em: https://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/59. Acesso em: 30 out. 2021.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Savio. O Trabalho no Século XXI e o adeus à classe trabalhadora. **Revista Princípios**. Nº. 159 – Jul – Out/2020. Disponível em: https://outraspalavras.net/wp-content/uploads/2020/09. Acesso em: 30 out. 2021.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico**. 2008. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Faculdade de Direito, Belo Horizonte. Disponível em: http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf. Acesso em: 30 out. 2021.

POZZETTI, Valmir César. **Direito Empresarial e a natureza jurídica do meio ambiente do trabalho.** Revista Jurídica.Unicuritiba. vol. 02, n°. 43, Curitiba, 2016. pp. 159-184. Disponível em: file:///C:/Users/VALMIR~1/AppData/Local/Temp/1826-5732-1-PB-1(1).pdf, consultada em 05 nov. 2021.

POZZETTI, Valmir César e MAFRA, Eduardo Alves. Reforma trabalhista: Integração da CLT e separação dos poderes. Revista Derecho Y Cambio Social, N.° 60, ABR-JUN 2020. Disponível em file:///C:/Users/VALMIR~1/AppData/Local/Temp/Dialnet-ReformaLaboral-7524999.pdf , consultada em 05 nov. 2021.

POZZETTI, Valmir César; NASCIMENTO, Lucas Andrade do; e SILVA, Rafael Cândido da. **Inconstitucionalidades en la reforma laboral brasileña de 2017 - Ley n.º 13.467/2017.** Revistas Derecho Y Cambio Social. Nº. 63, 2021, págs. 153-178. Disponível em: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8054406, consultada em 05 nov. 2021.