I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ILTON GARCIA DA COSTA

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

Copyright © 2020 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Ilton Garcia Da Costa; Luciana de Aboim Machado – Florianópolis: CONPEDI, 2020.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-076-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, cidades e crise

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. I Encontro Virtual do CONPEDI (1: 2020 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

I ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Os trabalhos científicos publicados nos anais do CONPEDI do Grupo de Trabalho intitulado "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" são vinculados eminentemente ao campo específico dos direitos humanos laborais.

Notadamente, as pesquisas adensam esforços na investigação dos fenômenos relacionados à pandemia do CONVID-19, neoliberalismo, reforma da normatização trabalhista, proteção de minorias, descentralização da produção, negociação coletiva e seus reflexos nas relações individuais, labor digital, economia de compartilhamento, entre outros aspectos.

Os artigos científicos ora publicados partem da perspectiva de que o modelo brasileiro de Estado Constitucional de Direito, pautado no valor social do trabalho e da livre iniciativa, tem por foco legitimador a promoção da dignidade do trabalhador em um sistema jurídico capaz de articular estes valores constitucionais no contexto contemporâneo de sociedade hipercomplexa.

Assim, atentam para uma regulação e organização estatal articulados com os objetivos constitucionais e os instrumentos internacionais de direitos humanos, especialmente da Organização Internacional do Trabalho – OIT, destacando metas e desafios diversos para alcançar uma sociedade justa, democrática e igualitária.

Prof. Dr. Ilton Garcia Da Costa

Profa. Dra. Luciana de Aboim Machado

Nota técnica: Os artigos do Grupo de Trabalho Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I apresentados no I Encontro Virtual do CONPEDI e que não constam nestes Anais, foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals (https://www.indexlaw.org/), conforme previsto no item 8.1 do edital do Evento, e podem ser encontrados na Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

REFORMA TRABALHISTA E A MITIGAÇÃO DO PROTECIONISMO DO TRABALHO HUMANO

LABOR REFORM AND MITIGATION WORK HUMAN PROTECTIONISM

Marcelo Negri Soares [1]
Patricia Jorge Da Cunha Viana Dantas [2]

Resumo

Mudança social, seja ela de caráter econômico, político ou cultural, ocasiona a criação de normas disciplinadoras do novo contexto. Com a crise gerada pelo desemprego em todo o país nos últimos anos, o Governo Federal apresentou a propalada reforma trabalhista de 2017, sob o discurso de retomada do desenvolvimento econômico. Pelo método dedutivo, este trabalho tem como objetivo analisar as novas regras trabalhistas voltadas a revalorização da autonomia da vontade do trabalhador e seu impacto nos princípios protetivos que nortearam a justiça laboral brasileira desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho pelo Decreto n.º 5.452/43.

Palavras-chave: Protecionismo, Personalidade, Teletrabalho, Hipossuficiente, Hipersuficiente

Abstract/Resumen/Résumé

Social changes, being those economic, political or cultural characters, cause the creation of disciplinary norms of the new context. With the crisis generated by unemployment throughout the country in recent years, the Brazilian Federal Government presented the proposed labor reform of 2017, under the discourse of resumption of economic development. The present research is based on the qualitative method and propose to analyze the new labor rules aimed at revalorizing the autonomy of the worker's will and the impacts on the protective principles that had guided Brazilian labor justice since the creation of the Consolidation of Laws by Decree 5.452/43.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Protectionism, Personality, Teleworking, Hyposufficient, Hypersufficient

---

[1] Orientador. Pesquisador nível 3 e bolsista ICETI, Next Seti e FAPESP. Mestre e Doutor PUC/SP e Pós-Doutor Uninove/USP. Professor Permanente do PPGD Unicesumar (PR), Graduação, Mestrado e Doutorado.

[2] Mestranda pela UNICESUMAR, especialista pela Faculdade de Direito Prof. Damásio de Jesus em direito público e privado; pela UNISUL em direito processual civil e Direito Público; Graduada pela UNEMAT; Advogada.

1. Introdução

O Brasil tem apresentado exponencial índice de desemprego nos últimos 5 anos, o que desencadeou a propalada reforma trabalhista em 2017 com a finalidade de dar autonomia as relações laborais e regulamentar os ditos trabalhos informais visando, por consequência, criar estratégias de crescimento econômico ao país.

Como as transformações sociais são a gênese de todo direito, assim como na era do Governo Getúlio Dornelles Vargas (1930-1945) como resultado do crescimento da classe operária, decorrente da expansão industrial e unificação dos trabalhadores em massa, projetou-se a Consolidação das Leis do Trabalho (1943); hodiernamente, o momento histórico é o inverso, qual seja, adequação das leis trabalhistas frente à decadência econômica, crescimento do desemprego e modernização decorrente do mundo globalizado.

Assim, o direito do trabalho é marcado pelo intervencionismo do Estado na proteção dos trabalhadores, visando equilibrar as relações contratuais de modo que o hipossuficiente seja compensado. Esse modelo tradicional estava estribado no protecionismo do trabalhador, norteado pelos princípios da proteção, irrenunciabilidade, caráter imperativo das normas trabalhistas, limitação da autonomia da vontade, primazia da realidade, boa-fé e razoabilidade.

Com a evolução das espécies de prestação de serviço, esse sistema rígido de excesso de protecionismo se tornou impotente para regulamentar este novo panorama, em que os modelos de trabalho hierarquizado são transformados em modelos de trabalho em equipe, flexibilização de horário de trabalho e de local de trabalho, evolução tecnológica que aproxima empregado e empregador.

Dessa forma, como o direito não é estático, de modo que as normas jurídicas estão sempre em adaptação ao contexto social, econômico e cultural, criou-se a reforma trabalhista insculpida na Lei n.º 13.467/2017, a qual alterou profundamente o sistema laboral brasileiro.

Nessa esteira, cita-se, sem esgotar as hipóteses, as seguintes regras inseridas pela Lei n.º 13.467/2017 que favoreceu a autonomia da vontade: I) trabalhador “hipersuficiente”; II) instituição de cláusula compromissória arbitral em contrato individual do trabalho; III) teletrabalho.

Contudo, diante dessas transformações, indaga-se: a reforma trabalhista mitigou o protecionismo do trabalho humano? Se positiva essa resposta, questiona-se: essa medida viola os direitos da personalidade ou assegura o direito individual da liberdade?

Além das considerações sobre as novas regulações justrabalhistas em que se prestigia a autonomia da vontade; por outro viés, pesquisa-se sobre o perigo do contrato simulado pelas

brechas da lei, enfatizando que somente serão válidos se cumpridos os requisitos da boa-fé objetiva, função social, primazia da realidade e, sob o manto da proteção dos direitos sociais constitucionais, cabendo às cortes, trabalhista e constitucional, rechaçarem a simulação.

Busca-se o presente estudo, pelo método dedutivo, analisar as novas regras trabalhistas voltadas a revalorização da autonomia da vontade do trabalhador e seu impacto nos princípios protetivos que nortearam a justiça laboral brasileira desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho pelo Decreto n.º 5.452/43.

2. Breve Contextualização Histórica

As primeiras formas organizadas de trabalho iniciaram-se na escravidão, em que o ser humano era tratado como "coisa", sendo obrigado a trabalhar de forma desumana, sob pena de punição corporal, o que findou pela Lei Áurea em 1888 (BIAVASCHI, 2011, p. 90).

Paralelamente ao regime escravista, encontrava-se a servidão, pela qual o senhor feudal, detentor de grandes áreas de terras, cedia uma parte para o servo trabalhar e, este em contrapartida lhe prestava serviço, além de pagar taxas pela produção, que "semelhantemente a escravidão tolhia a liberdade do servo" (LEITE, 2013, p. 1).

Viana (2013, p. 30) descreve esse período:

> O Brasil de cem anos atrás. Os nossos trabalhadores não conheceram a fábrica na mesma época- ou da mesma forma- que os trabalhadores europeus. Não havia tantos operários. Mesmo assim, o sofrimento, aqui, não foi menor. Para a imensa maioria desses trabalhadores, a OIT, o Manifesto Comunista ou mesmo a I Guerra Mundial eram assuntos estranhos, de outro mundo. Até 1888, no campo, escravos e homens livres dividiam suas penas. Nesse tempo, as elites brasileiras explicavam o trabalho de dois modos - ambos negativos. O escravo trabalhava porque era negro, de raça inferior. O branco trabalhava porque era pobre, miserável.

Até 1930, a economia do Brasil era praticamente advinda do café, reinada pelo coronelismo, pelo qual os grandes fazendeiros dominavam também a política. Porém, em 03 de novembro de 1930, Getúlio Dornelles Vargas, através de um golpe de Estado, assumiu o Governo Provisório, iniciando uma nova era no Brasil, com grandes projetos de desenvolvimento, dentre eles, a industrialização (VIANA, 2013, p. 50).

E assim o Brasil, que só produzia café, passou a produzir outros produtos que antes eram importados, rechaçando empresas estrangerias e fomentando a indústria nacional, de modo que o coronelismo começou a perder força e os trabalhadores rurais passaram a migrar para a cidade (VIANA, 2013, p. 62).

Com o início da industrialização, surgiu a classe operária, com salários irrisórios, os trabalhadores ficavam à míngua sem a mínima infraestrutura, em condições de trabalho

perigoso e insalubre, com jornadas de trabalho exaustivas. Com tantas práticas abusivas, iniciaram-se as reivindicações em massa, vindo o governo estatal a intervir, através de leis protetivas.

Diante disso, Getúlio Vargas, criou outro projeto inovador para o país, que é o trabalhista, posto que na sua visão, para ter indústria, teria que haver a valorização dos trabalhadores. Ainda em 1930 criou o Ministério do Trabalho e em 1.º de maio de 1943, em regime de governo ditatorial, promulgou a Consolidação das Leis do Trabalho–CLT, que consolidou várias leis protetivas do trabalho em um único "livro", sistematizando-as e implementando-as. Os sindicatos passaram a ter força, privilegiando a autonomia de vontade, porém sob o controle do Estado (VIANA, 2013, p. 62).

O ordenamento justrabalhista nasceu, assim, do intervencionismo estatal voltado para a proteção dos trabalhadores, a fim de dar equidade às relações de trabalho, compensando o trabalhador economicamente hipossuficiente.

Porém, entre 1966 - 1988, em decorrência do golpe civil-militar, o regime de ditadura desse período enfraqueceu inclusive os direitos trabalhistas, com intervencionismo estatal sobre os sindicatos, cujos militantes e líderes eram perseguidos e torturados, retirando, portanto, total autonomia de vontade (VIANA, 2013).

O povo brasileiro, passou a clamar por democracia e dessa feita, foi promulgada a Carta Cidadã de 1988, introduzindo os direitos sociais, como cláusula pétrea, portanto, imutável e irrenunciável.

Contudo, a globalização, transformou o mundo a partir do século XX. Países do G7 – Alemanha, Canadá, Estados Unidos, França, Itália, Japão e Reino Unido, possuíam trabalhadores com salários elevados, esses unidos, tinham grande poder de barganha nas negociações com seus empregadores, diminuindo o lucro (VILLATORE; DINIZ, 2013, p. 191).

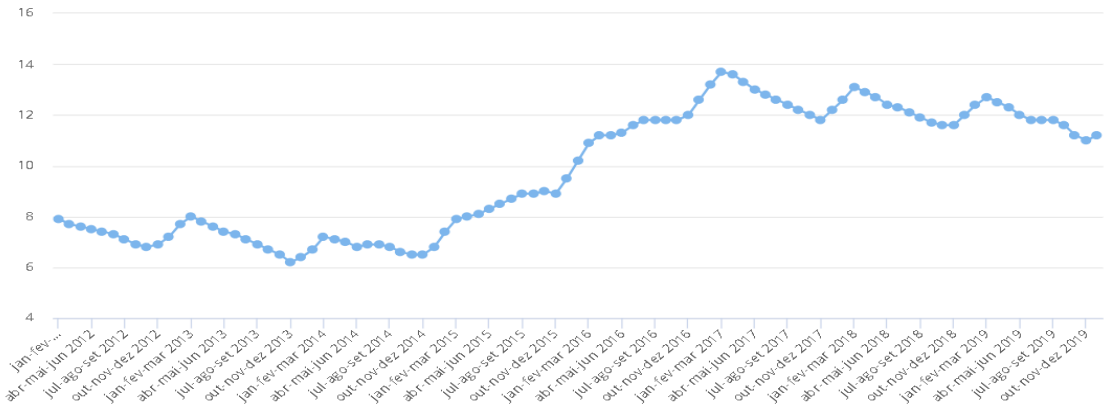
Visando o aumento de lucro, as multinacionais passaram a expandir os seus negócios, para países de mão de obra barata, como no Brasil. Ocorre que com a diminuição dos salários, houve queda no poder de compra, esbarrando no capitalismo que precisa vender seus produtos para manter-se no mercado (VILLATORE; DINIZ, 2013, p. 197).

Diante disso, encontrando-se os brasileiros sem poder de compra, houve a criação de políticas públicas (1994-2011), para concessão de empréstimos aos trabalhadores, com taxas de juros atrativos, a fim de fomentar o consumo.

Entretanto, o trabalhador continuou com o mesmo salário e, agora endividado, deixando de consumir e, por consectário lógico, com a economia em declínio, acelerou o desemprego

Assim, neste contexto, fruto das transformações sociais, criou-se a Reforma Trabalhista consagrada na Lei n.º 13.467/2017, a qual mitigou o protecionismo do trabalho humano, dando ao trabalhador autonomia nos negócios laborais, alterando diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, sob a justificativa de alavancar o desenvolvimento econômico e, por consequência, minimizar o problema social do desemprego.

Em abril/2017, três meses anteriores a promulgação da Lei n.º 13.467/2017, o Brasil contava com 14 milhões de desempregados e em 2019 com 11 milhões, segundo dados do IBGE–Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2019).



Fonte: IBGE

Portanto, a mitigação do protecionismo do trabalho humano, não ocasionou até o presente momento a retomada dos postos de trabalho.

3. Princípios Protetivos de Direito do Trabalho

Diante da necessidade de proteção estatal do trabalhador, difundiu-se no Brasil a máxima da obra do professor uruguaio Américo Pla Rodriguez (2015) de que o princípio norteador do Direito do trabalho é o da proteção, segundo o qual deve-se dar um amparo preferencial ao trabalhador, de modo que, através do tratamento desigual, protegendo este, se chegará a igualdade substancial. Isto porque a capacidade econômica do empregador lhe coloca em grau de superioridade frente ao empregado, acabando por desencadear a sua exploração.

Rodriguez (2015) explica que os direitos sociais servem de proteção do hipossuficiente de modo que a interpretação da norma deve ser sempre destinada a favorecer o empregado.

Aliado ao princípio da proteção está o princípio da irrenunciabilidade, que se baseia em outros princípios como o da indisponibilidade em que o trabalhador não pode transigir os seus direitos, deles dispondo; do caráter imperativo das normas trabalhistas, assegurando a intervenção do Estado para que em todas as relações jurídicas entre empregado e empregador sejam respeitadas as normas trabalhistas; do caráter de ordem pública, de modo que não pode ser renunciada por simples manifestação da vontade das partes, e, por fim, da limitação da autonomia da vontade, posto que as relações trabalhistas transcendem a esfera individual, não podendo o trabalhador dispor de seus direitos.

Reale (1981, p.346) chega a interpretar o direito do trabalho, como de caráter publicístico, em decorrência da interferência do Estado.

> O caráter publicístico do Direito do Trabalho é transparente, embora ele diga respeito a interesses individuais concretos.

Continua, Reale (1981, p. 347):

> No Direito do Trabalho é inegável que nos deparamos com a presença do Estado, na sua função institucional, impondo limites à iniciativa individual, ao livre jogo dos interesses particulares. Se examinarmos, por exemplo, as regras que, hoje em dia, governam o contrato individual de emprego, é fácil perceber que o operário e o industrial, por exemplo, não tem liberdade de dispor livremente, fixando salários à sua vontade mas devem obedecer a um mínimo estabelecido coercitivamente pelo poder público.

Pelo princípio da irrenunciabilidade, como o trabalhador é considerado hipossuficiente, sempre haverá nas relações contratuais do trabalho, a intervenção do dirigismo estatal, retirando a autonomia da vontade e obedecendo a norma de ordem pública, cogente, irrenunciável e indisponível.

Os contratos de trabalho também devem subsumir-se aos princípios da continuidade, da primazia da realidade, da boa-fé e da razoabilidade. Segundo Rodriguez (2015, p. 61), pelo princípio da continuidade, atribui-se à relação de emprego a mais ampla duração, com preferência aos contratos de duração indefinida; facilidade para manter o contrato, apesar dos descumprimentos ou nulidades em que haja ocorrido, resistência em admitir a rescisão unilateral do contrato, por vontade patronal, interpretação das interrupções dos contratos como simples suspensões e manutenção do contrato nos casos de substituição do empregador.

Pelo princípio da primazia da realidade, há a prevalência dos fatos sobre as formas, formalidades ou aparências, de modo que no Direito do Trabalho mais importa o que efetivamente ocorreu na prática, do que consignado no instrumento contratual solene.

Do princípio da primazia da realidade decorre o princípio da boa-fé, que segundo o jurista uruguaio Rodrigues (2015, p. 360-421) “a realidade reflete sempre e necessariamente a verdade” e a “boa-fé lealdade” no cumprimento dos deveres contratuais.

Quanto ao princípio da razoabilidade, as relações laborais devem sempre proceder conforme a razão, com a premissa de que o homem age razoavelmente e não arbitrariamente.

Esses princípios vêm da tônica da necessidade de proteção do trabalhador ante a desigualdade cultural e econômica que separa as partes do contrato de trabalho, de modo a compensar por meio da “desigualdade jurídica, a “desigualdade econômica”, como ocorre na intervenção sindical em que se visa buscar da força da união dos trabalhadores em massa, a igualdade de condições com o poderio econômico.

4. Da mitigação do princípio da irrenunciabilidade e a prevalência da autonomia da vontade

Por décadas prevaleceu no ordenamento jurídico brasileiro a ideia de que o Código Civil seria o absoluto antagonismo da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo aquele fruto da burguesia que defendia a propriedade privada, a autonomia nas relações contratuais, contrário, portanto, ao hipossuficiente.

A Consolidação das Leis do Trabalho, por outro lado, resultante das reivindicações em massa dos trabalhadores, teria por objetivo protegê-los, consagrando o tratamento desigual, com vantagens deste em detrimento do empregador, a fim de encontrar a igualdade substancial.

Ocorre que o Código Civil brasileiro de 1919 (Lei n.º 3.071/1916) foi sendo paulatinamente reformado, com importantes mudanças decorrentes da Constituição Federal/1988, até culminar com a promulgação do Novo Código Civil em 2002 (Lei n.º 10.406/2002), o qual consagrou a função social do contrato, boa-fé contratual, interpretação mais favorável ao aderente no caso de contrato de adesão, direitos inerentes à personalidade, com os requisitos de indisponibilidade e irrenunciabilidade, dentre outros.

A Reforma Trabalhista, indo ao encontro do Código Civil brasileiro, desvencilhou-se da ideia de que o Direito do Trabalho deve proteger o trabalhador de si próprio, retirando-lhe total autonomia de decisão quanto ao seu negócio laboral.

Isto porque, com a globalização, o mundo transformou-se, passando a existir outras espécies de contrato de trabalho, bem como outros níveis de trabalhadores.

Assim, a Lei 13.467/2017 transformou o princípio da proteção do jurista Américo Pla Rodriguez ao "Princípio da Proteção da Autonomia do trabalhador". Gomes (2018, p. 193), explica a autonomia da vontade, *in verbis:*

> Pode ou não pode o empregado abrir mão de sua autonomia? Claro que pode, desde que a sua decisão seja, ela própria, autônoma. O importante é que ela mantenha o seu valor intrínseco, isto é, que ele mantenha a sua individualidade. Se a autonomia pressupõe a capacidade de o ser humano criar escolhas e efetivá-las, seria um contrassenso menosprezá-lo porque emitiu sua vontade livre e consciente de reduzir seu poder de decisão. Pior do que isso, só mesmo impedi-lo de concretizar o seu plano de vida. Portanto, não façamos confusão. O fato de ele proceder assim não significa que esteja diminuindo o seu valor enquanto agente moral (...).

É através da autonomia privada que se dá a garantia da liberdade contratual às partes, direito este inerente à própria dignidade da pessoa humana.

Contudo, para que a autonomia seja válida, mister se faz que o empregado tenha consciência de seus direitos e também de seus deveres, o objeto esteja de acordo com a lei e a Constituição Federal, bem como atinja a função social e boa-fé contratual.

5. O empregado "hipersuficiente"

A carta cidadã de 1988 estabeleceu, em seus artigos 1.º e 170,[1] que capitalismo e direitos sociais devem caminhar conjuntamente. Dessa forma, para entender o Direito do Trabalho do hipersuficiente, necessário se faz remontar a história do capitalismo, sob a ótica da era do consumo.

Na primeira era do capitalismo, houve o nascimento do mercado de massa que iniciou por volta de 1880 e terminou com a Segunda Guerra Mundial em 1945 (LIPOVETSY, 2007). O Direito do Trabalho surgiu nesta fase, a princípio com leis esparsas, muitas vezes não cumpridas, até que, em 1943, criou-se a Consolidação das Leis do trabalho.

A segunda fase inicia-se por volta de 1950, no período pós-guerra, denominada de economia fordista, marcada por um excepcional crescimento econômico, identificando-se com o que se denominou de "sociedade de abundância" (LIPOVETSY, 2007). Este período foi marcado pela exploração da mão de obra.

O trabalho humano era rudimentar, existindo enorme distanciamento e desiquilíbrio entre o empregado e empregador. Dessa maneira, não seria possível incluí-los com o mesmo

[1] Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.
Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

peso na balança, posto que sendo o empregado hipossuficiente, teria que ter proteção especial do Estado para lhe garantir a equidade.

Por seu turno, a terceira fase do capitalismo de consumo é denominada de "hiperconsumo", pelo qual o mercado é dominado pela "procura", com papel crescente das empresas multinacionais na corrida ao crescimento externo, na febre da internacionalização. Trata-se da unificação mundial dos mercados e do desenvolvimento das megamarcas (LIPOVETSY, 2007).

Hodiernamente vive-se o capitalismo informacional, o qual está jungido na racionalidade instrumental, formada pela automação, robotização, sociedade da informação, cuja competitividade das empresas está atrelada a qualidade da relação entre o homem e a máquina. Exige-se dos assalariados, nesse contexto, capacidade de operacionalidade em busca da produtividade, inclusive com cronometragem das tarefas (ALMEIDA, 2008, p. 14).

A Reforma Trabalhista, contudo, foi editada na era do capitalismo informacional, em que outras figuras de "empregados" e outras espécies de contratos, inexistentes na primeira era, surgiram às margens da lei, como é o caso dos trabalhadores de alcunha "hipersuficiente", identificado como aquele que aufere, nos contratos individuais de emprego, remuneração superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social e que sejam intelectuais, aqui conceituados os portadores de curso superior.

Assim, são médicos, nutricionistas, contadores, advogados, engenheiros, cientistas da computação, dentre outros profissionais, que são contratados com a finalidade de exercerem a profissão, vinculados à empresa contratante, mediante contrato de emprego, com todos os requisitos exigidos no artigo 3.º da CLT. Há, ainda, contratação dos CEO's (diretores executivos), os quais são conhecidos como os gigantes dos negócios, ou seja, pessoas responsáveis pela centralização do sucesso ou fracasso da empresa.

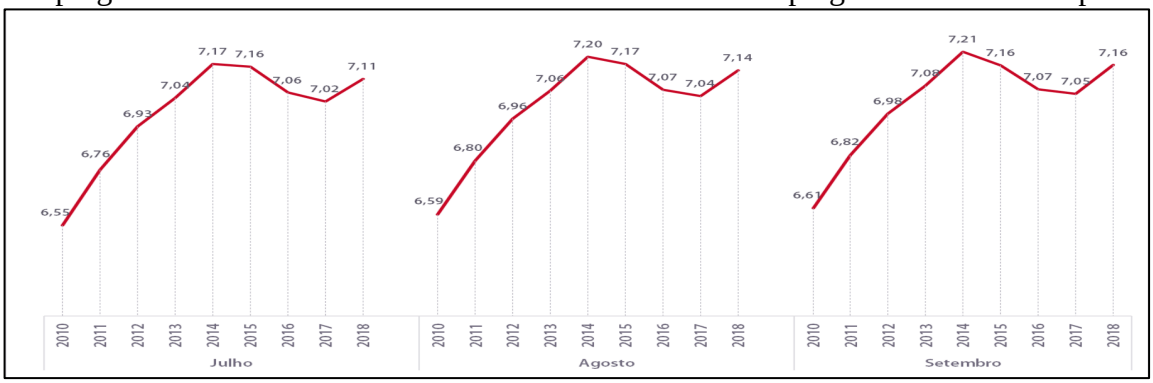
Contemporaneamente, empresas vêm investindo em técnicas de gestão proativa, pelas quais os funcionários, principalmente os de nível elevado, são instigados a manifestar suas ideias de planejamento estratégico de trabalho, nele incluindo interesses pessoais, como bônus e metas, visando não somente a lucratividade do empreendimento, mas também a satisfação do empregado e seu bem-estar.

Tratam-se de contratos que não se firmam em acordos coletivos, por serem *sui generis*, mas sim com trabalhadores com *know how* diferenciado, com poderes de barganha para dialogar sobre o salário proposto e o salário pretendido; se o plano de saúde serve ou não e, em caso de não utilização dessa benesse, ser compensado de outra maneira; que não irá trabalhar aos

sábados, mas que fará 1 hora a mais de trabalho na semana, que negocia as regras e metas de PLR (Participação de Lucros e Resultados) para si e sua equipe etc.

O SEMESP - Sindicato das Mantenedoras de Ensino Superior, através de dados da RAIS (2019), informou que no terceiro trimestre/2018, o Brasil contava com 7,16% de trabalhadores no mercado de trabalho com curso superior, como pode ser visto na figura abaixo:

Empregabilidade no Brasil entre os anos de 2010 a 2018. Empregados com curso superior.



Fonte: SEMESP, 2018.

Apesar de tratar-se de um número muito aquém da grande massa trabalhadora do país, é importante que se tenha uma regulamentação condizente com essa classe especial, assim como ocorre com os motoristas empregados (Art. 235-A a 235-H, da CLT), menor aprendiz (424 a 433 da CLT), dentre outros contratos de trabalho específicos.

A criação de um regime diferenciado para esses trabalhadores, alçando-os a condição de hipersuficiente, contrapõe a clássica noção de que todo trabalhador é hipossuficiente, de modo que embora ostente a qualidade de empregado e com a característica de subordinação, não encontrasse em desvantagem frente ao empregador. Esses trabalhadores poderão negociar livremente as condições do contrato de trabalho, sem a interveniência da entidade sindical.

Como ressalta Calvo (2019), “induvidosamente, a autonomia da vontade ganhou relevo com a reforma trabalhista, de tal modo que é possível que o hipersuficiente possa livremente estipular sobre diversos direitos, cuja atuação comportará a mesma eficácia legal”, inclusive com preponderância sobre os acordos coletivos.

Por outro viés, não se é admissível contrato de adesão para a modalidade do trabalhador “hipersuficiente” posto que ainda que o empregado tenha curso superior e receba salário igual ou acima de R$ 12.202,12 (duas vezes o valor do regime geral da previdência social), persiste a subordinação jurídica, dependência econômica e o receio do desemprego, acabando por aceitar cláusulas desvantajosas.

A 2.ª jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017), criaram o enunciado nº 49, pelo qual os acordos individuais firmados pelos trabalhadores hipersuficientes somente prevalecerão sobre o instrumento coletivo se for mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha fundamentos de proteção ao trabalho, sob pena de nulidade e de afronta ao princípio da proteção.

Nestes contratos é a autonomia privada, fundada na liberdade contratual das partes, que prevalece. Destarte, o equilíbrio é essencial para a validade do negócio, de modo que em sendo utilizado como mero contrato de adesão, violando os direitos protetivos salvaguardado pelo *caput* do artigo 444, será nulo de pleno direito, nascendo ao empregado o direito de pleitear judicialmente perdas e danos, já que a força do trabalho não retorna ao *status quo ante.*

A hermenêutica a ser dada ao artigo 444 *caput* e parágrafo único, da CLT, deverá ter por base os princípios protetivos fundados na valorização do trabalho humano inerente à ordem econômica, sendo vedado a realização de contrato de adesão, de modo que as cláusulas contratuais devem ser efetivamente dialogadas e aceitas, limitadas ao respeito dos direitos da personalidade que são irrenunciáveis e intransmissíveis.

6. Teletrabalho

O extraordinário avanço tecnológico deste século XXI, com a difusão de conexões remotas como *Internet*, satélite, fibras óticas e rádio, quebrando barreiras geográficas e possibilitando compartilhar informações em tempo real, deu origem a uma nova espécie de contrato de trabalho: o teletrabalho.

Assim, através da prodigalidade da tecnologia da comunicação e da informática, alguns trabalhos outrora executados no estabelecimento comercial do empregador, como TI (Tecnologia de Informática), *telemarketing*, administrativo, entre outros, e que possuem como instrumento de trabalho, computadores, *notebooks*, *smartphones* e aplicativos de comunicação instantânea como *WhatsApp*, *Skype*, vídeo conferências, etc., passaram a ser executados à distância até mesmo no domicílio do empregado.

Como ressalta Fincato (2013, p. 197) "o trabalho na era pós moderna não possui as mesmas características do trabalho que foi durante anos desenvolvido na pós revolução industrial", surgindo o teletrabalho como um novo paradoxo na revolução tecnológica, uma vez que permite a flexibilidade de tempo e distância.

Para tanto Fincato (2013, p. 203) cita os seguintes elementos:

[...]

> Topográfico: o teletrabalhador desempenha seu trabalho fora do espaço tradicional da empresa;
> Tecnológico: o teletrabalhador desenvolve suas atividades mediante o emprego de tecnologias da informação e comunicação;
> Organizativo: o empregador ou tomador de serviços deve estar organizado, em sua estrutura de recursos humanos, para o teletrabalho. O teletrabalho deve estar vinculado à empresa que lhe agrega, ocupa um posto de trabalho, pertencente à organização da mesma [...]

O teletrabalho, regulamentado no Brasil pelas Leis n.º 12.551/2011 e Lei n.º 13.467/2017, pode ser realizado em domicílio, em telecentros, *one way line* (comunicação unimodal), *online*, em centros satélites (local para recebimento das informações), *telecottagees* (situados em zonas rurais), *mobile teleworkin*g (ausência de local fixo de prestação de serviços) e, até mesmo, transnacional (FINCATO, 2013, p. 204).

O teletrabalho possui algumas vantagens, como maior disponibilidade de tempo com o convívio familiar, flexibilização de horário, ausência de estresse no trânsito em se tratando de grandes centros, economia com combustível do automóvel, ampliar a possibilidade de trabalho para os PNE's (Portadores de Necessidades Especiais) com dificuldade de locomoção.

Há também desvantagens, como obstáculo de fiscalização da legislação trabalhista, confusão das despesas pessoais com as despesas do trabalho, ausência de convívio social com os colegas de trabalho, inexistência de controle de jornada e pagamento de horas extras, o que pode levar a exaustão de trabalho, etc.

Outra desvantagem é a possibilidade de alteração do regime de teletrabalho para o presencial, por mera decisão do empregador, mediante aditivo contratual (§§ 1.º e 2.º do artigo 75-C da CLT).

Nesse caso, já estando o empregado adaptado ao regime de teletrabalho, com o convívio da família e conforto do lar, inclusive, com menores despesas, como transporte, se vendo obrigado a passar a trabalhar de forma presencial, culminará com alteração prejudicial ao contrato de trabalho, o que é vedado pelo artigo 468 da CLT[2], sendo a referida alteração nula de pleno direito, devendo ativismo judicial do Tribunal Superior do Trabalho, regular a matéria, extirpando a contradição, a fim de conceder segurança jurídica.

Também deverá ser enfrentado pela corte laboral, o problema do meio ambiente de trabalho. Isto porque o regramento legal dispõe apenas que o empregador deverá instruir o empregado de maneira expressa e ostensiva quanto às precauções para evitar doenças e acidente

[2] Art. 468 da CLT - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita à alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

de trabalho. Ocorre que o empregador, assim como o empregado e o Estado, todos, devem responsabilizar-se em cumprir as normas de sustentabilidade do meio ambiente do trabalho.

A própria CLT exige, em seu artigo 160, que "nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho", podendo o estabelecimento ser interditado caso demonstre grave e iminente risco ao trabalhador.

No caso do teletrabalho não há nenhuma regra de fiscalização desse novo ambiente de trabalho, intitulado de "teletrabalho", exigências como PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional), PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e até mesmo LTCAT (Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho).

Essa é mais uma questão que deverá ser analisada não somente pela justiça laboral, como também pela corte constitucional, posto que ambiente de trabalho insalubre, periculoso ou que de qualquer maneira prejudique a saúde, física e/ou psíquica do trabalhador, viola os direitos intrínsecos a sua personalidade.

É inegável que o teletrabalho é uma realidade do mundo tecnológico, de modo que não deve ser rechaçado mas sim regulamentada conforme os ditames sociais, cabendo mais uma vez ao ativismo judicial do Tribunal Superior do Trabalho regulamentar a matéria, bem como ao Supremo Tribunal Federal realizar a interpretação conforme a Constituição Federal, sob o manto da segurança jurídica.

7. Da cláusula Compromissória de Arbitragem

Com a globalização, se tornou cada vez mais acirrada a competitividade entre as empresas, que passaram a adotar técnicas de gestão de retenção de talentos a fim de preservar empregados altamente qualificados e inclusão de cláusulas especiais nos contratos de trabalho, como de sigilo, confidencialidade, não concorrência com a finalidade de preservação de dados, técnicas de produção, estratégias, *know how*, que são fatores que os empregados acabam conhecendo ao longo dos anos, como decorrência da confiança inerente ao contrato de trabalho.

No sigilo conhecido como quarentena, o empregado se compromete a não divulgar informações do empregador, bem como de não trabalhar na empresa concorrente por um determinado período, sempre mediante indenização compensatória, devendo as partes agir de acordo com a boa-fé, sob pena de pagamento de perdas e danos.

É praxe que regulamentos de arbitragem, bem como na cláusula compromissória, a confidencialidade do árbitro, ainda que a Lei de Arbitragem de n.º 9.307/96 seja omissa. Dessa

forma, empresas preocupadas em manter o segredo do sucesso do negócio escolhem uma instituição arbitral, mediante cláusula compromissória de modo que, havendo contenda, os segredos de tecnologia, logística e estratégia de negócios serão mantidos.

A Lei 13.467/2017, primando pela autonomia da vontade e visando reduzir o número de ações ajuizadas na justiça do trabalho de modo a conferir maior celeridade, autorizou aos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do regime geral da previdência social, o estabelecimento de cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante concordância expressa.

Destarte, vindo a existir controvérsia na relação jurídica entre empregado e empregador, será dirimida por árbitro ou árbitros. A sentença arbitral, contudo, deve respeitar a legislação trabalhista, de modo que se ficar configurada a violação da lei ou estiver eivada de vício, será declarada nula pela justiça laboral.

8. O pleno emprego como direito humano, fundamental e da personalidade.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos vertida pela ONU, prescreve em seu primeiro preâmbulo o considerando que "o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo."

Como direito supranacional, influenciou a Carta Cidadã de 1988, que em seu primeiro artigo, inseriu como fundamento do Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Reforça, ainda, em seu artigo 170, que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano, conforme os ditames da justiça social.

Há, portanto, contrassenso, à medida que sendo o Estado brasileiro capitalista e este sistema, em sua grande maioria, gera desigualdades sociais, posto que é na ideia da exploração do trabalho que se obterá maior lucro, não seria, em tese, possível consagrar os direitos sociais.

Ocorre que a Constituição Federal de 1988, propõe outra forma de capitalismo, que se pode denominar de "capitalismo sustentável do meio ambiente do trabalho", pelo qual a economia e o direitos sociais são indissociáveis, ou seja, o desenvolvimento econômico e os direitos sociais devem conviver em harmonia.

A consagração do direito à dignidade da pessoa humana no cenário internacional e sua incorporação como direito fundamental na Constituição Federal, repercutiu no Direito Civil

brasileiro ao incorporar os direitos da personalidade como “atributos humanos que exigem especial proteção no campo das relações privadas, ou seja, interação entre os particulares” (SCHREIBER, 2014, p. 13).

Assim, considerando que a ausência de emprego pode levar o ser humano a um estado de necessidade ao deparar-se sem o mínimo existencial, o que viola os direitos humanos, os direitos fundamentais e os direitos da personalidade, a reforma trabalhista dever-se-á atingir a finalidade proposta de criação de novas vagas de emprego, restituindo a dignidade retirada do homem que se tornou desempregado e não conseguiu nova inserção no mercado de trabalho.

Conceder autonomia da vontade, ainda que ocasione mitigação do princípio da irrenunciabilidade, pode ir ao encontro dos direitos da personalidade, ainda que aparentemente demosntre violação dos direitos humanos.

Cita-se como exemplo, dessa aparente contradição de direitos, o caso do cidadão francês, Manuel Wackenheeim, o qual possuindo ananismo, contando com apenas um metro e catorze centímetros de altura, exercia o trabalho inusitado de ser lançado em direção a um colchão de ar por cliente de bares e restaurantes. O Governo Francês impediu a atividade profissional sob a motivação de que estaria violando a personalidade do anão. Este, por sua vez, recorreu ao Comitê dos Direitos Humanos das Nações Unidas, sob o fundamento de que violar a sua dignidade, é impedir de exercer a sua profissão, ou seja, o direito de ter emprego (SCHREIBER, 2014, p. 1).

Contudo, por trata-se a dignidade de direito supranacional, tanto o trabalhador hipossuficiente, quanto o tido como “hipersuficiente” em suas diversas acepções, estão salvaguardados pelo princípio universal da proteção, o qual tem por fundamento a liberdade.

9. Conclusões

O Brasil da criação da CLT, em que o governo ditatorial Getúlio Dornelles Vargas (1943) visava proteger o trabalhador hipossuficiente, com regras protetivas estatais, como consequência da expansão industrial, ou seja, de crescimento de emprego, não é o mesmo Brasil da criação da Reforma Trabalhista que tem por finalidade a redução do desemprego.

Diante desse cenário, realizou-se breve contexto histórico sobre o direito do trabalho no Brasil, desde o regime escravista e de servidão; perpassando, em seguida, pela política de fomento da industrialização interna proposta pelo Governo Getúlio Dornelles Vargas, a qual desencadeou aumento de emprego, necessitando a intervenção estatal para proteção dos trabalhadores, criando-se, por consequência, a Consolidação das Leis do Trabalho; transcorreu-

se, ato contínuo, sobre a redemocratização que culminou com a promulgação da Constituição Cidadã de 1988 a qual introduziu os direitos sociais como cláusula petrificada, finalizando, com a crise econômica que gerou o exponencial aumento de desemprego em 2017, o qual serviu de fundamento para a propalada reforma trabalhista.

Abordou-se, então, os princípios protetivos do trabalhador hipossuficiente que norteou o Direito do Trabalho desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, como o princípio da proteção, da irrenunciabilidade, da limitação da autonomia da vontade, da continuidade, da primazia da realidade, da boa-fé e da razoabilidade.

Sucessivamente, demonstrou-se que a reforma trabalhista mitigou os princípios protetivos, mormente no que concerne ao princípio da irrenunciabilidade, ao dar maior autonomia a determinadas classes de trabalhadores, como é o caso do hipersuficiente e, da especificidade do contrato de trabalho, como o teletrabalho.

Realizou-se breve contextualização das eras capitalistas no cenário mundial, desde o surgimento do mercado de massa por volta de 1880, findando-se com o término da 2.ª guerra mundial. Prosseguindo com a era fordista, marcada pela exploração de mão de obra, seguida pela 3.ª era denominada de "hiperconsumo" assinalada pela febre da internacionalização e, por fim, a era do capitalismo informacional formado pela automação, robotização.

Nesta última era, em que diversas classes de trabalhadores tomaram espaço, como os denominados de "hipersuficientes", a reforma trabalhista buscou adequar a este novo contexto, dando – lhes maior autonomia para negociar as cláusulas contratuais uma vez que possuindo curso superior e salário maior que a média, se torna desnecessária a intervenção sindical. Ressaltou-se, contudo, que esses contratos somente terão validade se respeitada a dignidade do trabalhador e estiverem de acordo com os princípios do "patamar civilizatório mínimo" insculpidos nos artigos 7.º e 8.º da Constituição Federal.

Apontou-se as nuances da cláusula compromissória arbitral, como o sigilo, confidencialidade, técnicas de produção, sendo um importante instrumento alternativo de resolução de conflito.

Apresentou-se as vantagens do teletrabalho como a disponibilidade de tempo para o convívio familiar, flexibilização de horário e, desvantagens, como ausência de medidas de segurança do trabalho, inexistência de controle de jornada e pagamento de hora extra.

Conclui-se, assim, que o direito ao pleno emprego é direito fundamental e inerente a personalidade e dignidade da pessoa humana de modo que a mitigação do protecionismo do trabalho humano, flexibilizando o princípio da irrenunciabilidade, não pode ser um instrumento

de violação de proteção dos trabalhadores mas sim um mecanismo de apoio à retomada dos postos de trabalho, retirando milhões de pessoas do estado de vulnerabilidade.

10. Bibliografia

ALMEIDA, Marco Antônio de; GANZERT, Christian Carvalho. **Informação e Mudanças sociais no capitalismo informacional. Disponível em:** <http://www.achegas.net/numero/40/ganzert_40.pdf>. Acesso em: 07 de maio de 2019.

ALMEIDA, Renato Rua de; CALVO, Adriana; ROCHA, André Preass. **Direitos Fundamentais aplicados ao Direito do trabalho**. Ed. LTR. 2010.

_____. **2.ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. Disponível em: < http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 07 de maio de 2019.

CALVO, Adriana. **Reflexões Jurídicas sobre a nova figura do empregado hipersuficiente trazida pela reforma trabalhista.** Disponível em: < https://emporiododireito.com.br/leitura/reflexoes-juridicas-sobre-a-nova-figura-do-empregado-hipersuficiente-trazida-pela-reforma-trabalhista>. Acesso em: 07 de maio de 2019.

GOMES, Fábio Rodrigues. **A Reforma Trabalhista. O impacto nas relações de trabalho**. Coordenadores. Carolina Tupinambá e Fábio Rodrigues Gomes, ed. Fórum Conhecimento Jurídico, 2018.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24283-desemprego-sobe-para-12-7-com-13-4-milhoes-de-pessoas-em-busca-de-trabalho> Acesso em: 07 de maio de 2019.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego>. Acesso em: 29.03.2020.

BIAVASCHI, Magda Barros. **Direito e Justiça do Trabalho no Brasil: notas sobre uma trajetória com bem mais de 70 anos. Disponível em:** <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/25349/007_biavaschi.pdf?sequence=4>. Acesso em: 07 de maio de 2019.

LEITE, Milca Micheli Cerqueira. **Evoluções, pelejas e os 70 anos apressados da CLT**. Disponível em:<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95315/2013_leite_milca_evolucoes_pelejas.pdf?sequence=1>. Acesso em: 07 de maio de 2019.

LIPOVETSKY, Gilles. **A felicidade paradoxal**: ensaio sobre a sociedade de hiperconsumo. São Paulo: Ed. Companhia de Letras, 2007.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**. 9.ª edição, ed. Saraiva. 1981.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** LTR, 3.ª ed. LTr. 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang; VILLATORE, Marco Antônio Cesar; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira Diniz. **Capitalismo, Crise Econômica e a Preservação dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores nas Transformações Ocorridas no Mercado de Trabalho, em Especial, a propalada Reforma Trabalhista.** Ed. HS. PUCRS, 2013.

SARLET, Ingo Wolfgang; MOLINARO, Carlos Alberto; FINCATO, Denise Pires; NASCIMENTO, Carlota Bertoli. **Teletrabalho e Direitos Fundamentais Sociais: entre a modernidade sólida e a pós-modernidade líquida.** Ed. HS. PUCRS, 2013.

SEMESP. **Índice de empregabilidade. empregabilidade de Profissionais com Ensino Superior no Brasil. Indicadores – 3º Trimestre de 2018.** Disponível em<https://www.semesp.org.br/indices/empregabilidade/>Acesso em: 20/04/2019.

SCHREIBER, Anderson. **Direitos da Personalidade.** São Paulo. Ed. Atlas, 2014.

TUPINAMBÁ, Carolina; GOMES, Fábio Rodrigues. **A Reforma Trabalhista. O impacto nas relações de trabalho.** 2018.

VIANA, Márcio Túlio. 70 anos de CLT: **Uma História de Trabalhadores**. , 2013 – Disponível em<https//hdl.handle.net/20.500.12178/35179>Acesso em: 20/04/2019.