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.

A LIBERDADE AO ENQUADRAMENTO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E A RELATIVIZAÇÃO DA SAÚDE DO TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

FREEDOM TO ADDITIONAL INSALUBRITY FRAMEWORD AND RELATIVIZATION OF HYPERSUFFICIENT WORKER HEALTH

Renata Machado Costa
Suzete Da Silva Reis

Resumo

O presente visa analisar a introdução figura do empregado hipersuficiente e a liberdade para pactuar o enquadramento do grau de insalubridade, trazida pela Lei 13.467, de 2017, de forma a solucionar a problemática de pesquisa eleita, qual seja: Dado contexto histórico e a conhecida luta pela construção de garantias mínimas ao trabalhador, questiona-se: como será recebida, pelo Poder Judiciário, a livre pactuação acerca do grau de insalubridade na celebração do contrato de trabalho? Para tanto, utilizar-se-á o método dedutivo e a técnica de pesquisa bibliográfica.

Palavras-chave: Lei 13.467, de 2017, Saúde do trabalhador, Trabalhador hipersuficiente, Enquadramento do grau de insalubridade

Abstract/Resumen/Résumé

The present aims to analyze the introduction of the hypersufficient employee and the freedom to agree on the framework of the degree of unhealthiness, brought by Law 13.467, of 2017, in order to solve the problem of elected research, namely: Given the historical context and the well-known struggle due to the construction of minimum guarantees for the worker, the question arises: how will the free agreement be reached by the Judiciary on the degree of unhealthiness in the conclusion of the employment contract? For that, the deductive method and the bibliographic research technique will be used.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Law 13,467 of 2017, Worker's health, Overworked worker, Degree of unhealthiness

1 INTRODUÇÃO

Pretende-se analisar os princípios constitucionais que nortearam historicamente o direito do trabalho, no intuito de vislumbrar aqueles que se mostram imprescindíveis à atividade laboral saudável; verificar a proteção dispensada sobre a saúde do trabalhador, sendo corolário do meio ambiente digno de atividade laboral estatalmente protegida; e, por fim, entender os principais desafios que circundam a aplicabilidade dos acordos diretamente entre empregado hipersuficiente e empregador, segundo as doutrinas atuais e primeiros movimentos jurisprudenciais. Assim, a partir do método de abordagem dedutivo e da técnica de pesquisa bibliográfica, consagra-se a adoção de uma política neoliberal, onde restou ao Poder Judiciário a atribuição de resgatar os valores de garantias ora obtidas, em sua essência, assim como caso a caso, promover, dentro da sua possibilidade, a defesa da saúde do trabalhador.

2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO À LUZ DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

A inserção do Direito do Trabalho ao nosso texto Constitucional, assegurou proteção a esse notável ramo do direito, igualmente, fez com que houvesse uma influência direta dos princípios constitucionais. Assim, almeja-se brevemente nesse contexto fazer uma explanação em relação a alguns dos elementares princípios constitucionais, consentâneos ao ramo do direito do trabalho na relação entre o eminente negociado e o legislado.

A Constituição Federal de 1998 em seu artigo 7º trata especificamente de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais delimitando que a condição social (estado de direito) institui direitos que asseguram a redução dos riscos inerentes ao trabalho, impondo normas de saúde, higiene e segurança. Ainda, determina que lei condicione a atividade insalubre um adicional de remuneração superior em contrapartida a exposição da saúde do trabalhador.

O princípio em questão é considerado dentre outros o de maior relevância e amplitude no meio do Direito do Trabalho, visto que é consagrado por muitos doutrinadores que o considera como sendo um sobre princípio, ou até mesmo um

princípio ideológico, em virtude de todas as leis trabalhistas serem criadas tendo-o como axioma.

Destarte, este princípio relaciona-se ao critério que é indispensável para nortear o Direito do Trabalho uma vez que, “ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes, o trabalhador, que seria visto como desfavorecido nessa briga de forças entre patronato e empregado” (SILVA, 2010, p. 56).

Nesse compasso, busca-se uma integração entre regramentos e princípios visando o bem-estar social, inclusive para as relações do trabalho, conforme Delgado (2018, p. 833) bem pontua a necessidade.

A Constituição da República de 1988 deflagrou no Brasil notável série de mudanças e aperfeiçoamentos institucionais jurídicos, permitindo ao País crescer de patamar em distintas áreas de sua configuração. No plano trabalhista, uma das mais importantes mudanças e aperfeiçoamentos foi a descoberta do universo da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego.

Tal descoberta naturalmente criou contrapontos com o tradicional poder empregatício. Coube, portanto (como ainda cabe), à doutrina e à jurisprudência – se não a toda comunidade jurídica – encontrar os caminhos interpretativos de harmonização de princípios, regras e institutos jurídicos nessa seara temática.

Ocorre que, para alcançar a proteção básica requer uma construção histórica dos direitos dos trabalhadores, que personificaram na legislação pátria através do no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, dentre os princípios que asseguram especificamente a saúde do trabalhador, podemos indicar o princípio da proteção ao trabalhador, norteador de todo o sistema de regras trabalhistas.

O princípio da proteção ao trabalhador basilar do sistema jurídico trabalhista delimitado a necessidade de equilibrar no sistema jurídico e nas relações do trabalho a figura do trabalhador que é financeiramente e juridicamente vulnerável, conforme Leite (2018, p. 99)

O princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica deste diante daquele. Tal expressão é reflexo da segurança que o artigo 5º da Constituição Federal expõe que todos são iguais perante a lei, então o direto do trabalho por respeitar a

desigualdade financeira e jurídica do trabalhador busca através de uma proteção as relações de trabalho trazer a isonomia necessária.

Da máxima proteção surge a necessidade de interpretação da norma mais favorável, pois esse princípio da proteção se cristaliza da norma mais favorável ao empregado, tendo que basilar as interpretações sempre em benefício do obreiro, conforme Almeida (2014, p. 32).

Desta forma, este princípio de proteção fragmenta-se em três outros, sendo estes: (i) princípio do *in dúbio pro operario*, (ii) princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e (iii) o princípio da aplicação da condição mais benéfica, Delgado (2018, p. 231).

Evidencia-se, que o mencionado princípio, tem outras subdivisões, comportando até mesmo exceções conforme expõe Lima (1997, p. 29), "como um manto protetor contra a intempérie da desigualdade social, este princípio deve orientar o aplicador da norma trabalhista em todos os momentos processuais, inspirando-o tanto na apreciação material como na instrumental".

Desta maneira percebe-se que cabe ao operador jurídico ante ao caso prático reconhecer a aplicabilidade do princípio amparado, almejando sempre a melhor fundamentação legal e a sincronia com a norma jurídica. Assim, resta assegurada a proteção ao obreiro, tendo que, no entanto, o agente em consonância com a legislação vigente na defesa de seus interesses e na busca de seus Direitos quando estes acharem-se sob ameaça ou violado buscar a exata reparação do dano ora sofrido.

A Constituição Federal de 1998 consagrou em seu artigo 225 o dever público ao meio ambiente sadio e equilibrado, tornando uma necessidade social tais expectativas. O Direito do Trabalho ao consagrar na Consolidação das Leis do Trabalho um Capítulo inteiro sobre cuidado da saúde do trabalhador demonstra que a prevenção de um estado de labor viável e salutar é indispensável nas relações de trabalho. O trabalho não é a finalidade social, mas é o meio digno de desenvolvimento o qual todos os seres humanos necessitam introduzir-se de maneira feliz, o que reflete na sociedade de forma mundial.

O referido artigo compila o dever social que faz frente às esferas de todas as áreas do direito, inclusive o direito do trabalho, impondo primeiramente o dever público de cuidado ao meio ambiente, cuidado este que transpassa ao empregador, que ao explorar atividade empresarial utiliza da mão de obra do trabalhador, sendo seu dever dar continuidade a garantia estatal.

Nesse viés surgiu então a necessidade de proteção ao próprio ambiente onde o trabalhador está exposto, um arcabouçou de princípios que unidos visam garantir a saúde do trabalhador que exposto aos desgastes físicos e psicológicos de sua atividade precisa ter preservada a dignidade da pessoa humana. Assim, pode-se demonstrar que o princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho é o enlace dos demais princípios objetivados no próprio universo do trabalho.

Então, temos que o princípio da proteção ao meio ambiente do trabalho (CF, art. 225 c/c o art. 200, VIII) é implementado por meio de outros princípios previstos no art. 7º do texto constitucional, a saber: o princípio da limitação da duração do trabalho (incs. XIII, XIV, XV, XVI e XVII); princípio da proteção em face da automação (inc. XXVII); princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho (inc. XXII); princípio da obrigatoriedade de seguro contra acidentes de trabalho (inc. XXVIII, 1ª parte); princípio da responsabilidade civil do empregador pelos danos morais e materiais sofridos pelo trabalhador (inc. XXVIII, 2ª parte); princípio do pagamento de adicionais de remuneração para as atividades insalubres, perigosas ou penosas (inc. XXIII), Leite (2018, p. 96).

Ao passo que o princípio de proteção ao meio ambiente pode-se ramificar especificamente em diversos outros, podemos observar que a Constituição Federal de 1988 abre o manto das diretrizes da dignidade da pessoa humana sobre todo o ordenamento jurídico que dela desponta.

Ademais, as normativas que disciplinam a necessidade da observância ao meio ambiente salutar, também são as mesmas que buscam a responsabilização dos empregadores sobre qualquer dano decorrente das relações de trabalho, conforme bem lembra Delgado (2018, p. 69)

3 O SURGIMENTO DA FIGURA DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE E SUA LIBERDADE DE PACTUAÇÃO

O trabalhador esteve no decorrer da evolução legal trabalhista considerado como a parte hipossuficiente da relação trabalhista, tal vinculação é verificada inclusive pelo princípio supramencionado da proteção. Ocorre que, a sociedade evoluiu consideravelmente e com ela as relações de trabalho, a figura do trabalhador passou a desenvolver papel intelectual e social alterado da forma inócua qual era projetado historicamente.

Em 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a Lei 13.467 de 2017 que trouxe importantes alterações a Consolidação das Leis do Trabalho, principal norma trabalhista utilizada como parâmetro jurídico específico da área, mestre no ordenamento trabalhista brasileiro. Dentre as várias alterações passamos a estudar especificamente a entrada em vigor de uma nova figura no campo do direito do trabalho, chamado pela doutrina de empregado hipersuficiente.

Nesse sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho passou a expor requisitos profissionais e salariais específicos para o enquadramento. A finalidade da revolução da figura é a liberdade de firmar acordos diretamente com seu empregador, possuindo este acordo prevalência sobre a legislação e as normas coletivas da classe. Exemplificando, trouxe para o empregado e empregado poder de decidir questões anteriormente só encontradas na lei e pactuadas através de normativos coletivos.

O princípio da proteção supramencionado, debatido inicialmente, anuncia que cabe a legislação trabalhista afirmar pela fonte normativa que a proteção do trabalhador é ligada a ideia de igualdade, assim como a Constituição Federal de 1988 o dever de tornar iguais todas as pessoas detentoras de direitos humanos e sociais, a legislação trabalhista nada mais trouxe, até aqui, que a figura de proteção esculpida através de um princípio que norteava indistintamente o viés de salvaguarda o empregado. Entretanto, a entrada de critério legal que libera e apoia o empregado ao acordo direto e prevalente sobre o ordenamento constitucional, legal ordinário e convencional coletivo anuncia uma nova era fática e jurídica no campo do direito do trabalho.

Nesse diapasão, na Consolidação das Leis do Trabalho infere-se o artigo 444 que aduz a livre estipulação nas relações de trabalho, aos termos que não se opõem a proteção ao trabalhador, aos contratos coletivos que lhes seja aplicável e às decisões das autoridades competentes. Ademais, a Lei 13.467 de 2017 inclui ao supracitado artigo o parágrafo único que menciona:

> Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.
> **Parágrafo único**. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (BRASIL, 2017, www.planalto.gov.br)

O artigo menciona a autonomia de pactuar de forma atreladas as hipóteses do artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, tendo preponderância tais estipulações sobre os instrumentos coletivos e inclusive sobre a legislação, o que é inquietante no que tange a manutenção da segurança e saúde técnica do trabalhador.

Os requisitos são flagrantemente uma forma de demonstrar que este empregado possui uma superioridade de discernimento laboral e liberdade contratual diante dos demais empregados, podendo pactuar sem necessitar da proteção das figuras coletivas, como os sindicatos profissionais.

O critério salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, nos remete a necessidade de exploração do valor atual junto ao site oficial da Secretaria da Previdência[1], que atualizou em 16 de janeiro de 2019 os montantes referidos

O valor que atualiza o teto previdenciário é expedido anualmente através de uma portaria emitida pelo Ministério de Economia. Assim, o valor mínimo que o empregado precisa receber atualmente para enquadra-se como empregado hipersuficiente é de R$11.678,90 (onze mil seiscentos e setenta e oito reais e noventa centavos).

Não obstante, outro requisito é ter ensino superior concluído, tais questões induzem uma superioridade e grau de autonomia pactual que o empregado possui, levando ao contexto jurídico social uma nova figura de empregado, que em contrapartida da liberdade possui maior responsabilidade sobre os reflexos contratuais e pessoais que a capacidade de pactuar trará.

A figura do empregado hipersuficiente surgiu então do corolário lógico histórico da evolução das relações trabalhistas, levando em consideração que os primeiros ditames legais que nortearam as relações tiveram viés de coibir abusos com relação aos trabalhadores. Pontualmente no Brasil temos como marco legal a Consolidação das Leis do Trabalho publicada no ano de 1943, nesse sentido, levando em consideração que se registram em torno de setenta e seis anos da primeira norma específica era prenunciada a necessidade de adequação da legislação frente a nova conduta de mercado. Entretanto, a liberdade de pactuação nos moldes enquadrados gerou inúmeras controvérsias e críticas ao texto aprovado.

Ademais, a grande dúvida que paira sobre a aplicabilidade do novo diploma, que está justamente na real capacidade do empregado estipular com seu empregador sobre os

[1] www.previdencia.gov.br

termos constantes no artigo 611-A da CLT, doravante tenham sido estabelecidos critérios objetivos para essa liberdade subjetivaram consideravelmente valores sociais protetivos construídos com alicerces vigorosos do direito do trabalho no decurso de longo caminho jurídico.

Os artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplinaram, sucessivamente, as matérias abertas a deliberação em Acordo e Convenções Coletivas e quais matérias que são objetos ilícitos de ajuste. A possibilidade do acordado prevalecer sobre o legislado nas relações de trabalho está disciplinada ao artigo 611-A da Consolidação da Leis do Trabalho.

Ademais, o *caput* do enunciado artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho não limita a pactuação somente aos incisos que lhe seguem, ao contrário, disciplina que outros temas podem ser pactuados, na referência "entre outros", deixando uma lacuna legislativa, que aparentemente significa que inexistindo no rol do artigo que trata dos ilícitos da pactuação é viável a liberdade de acordo em outros temas. Nesse sentido, o mesmo diploma contou com um artigo que especificou quais temas são vetados de convencionar, conforme artigo 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho que enumera quais objetos são ilícitos de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos.

Nesse sentido, houve a preocupação do texto alterado em limitar algumas matérias, expondo de forma pontual quais não são passíveis de acordos entre empregados e empregadores, o que por deverás acarretam uma dificuldade de execução dos novos preceitos, conforme iremos explorar no item seguinte.

A supremacia do acordado, mesmo com alguns temas delimitados preocupa todo o cenário jurídico, vez que até então o Estado era responsável por balizar as relações trabalhistas, através dos principais e direitos fundamentais contido na Constituição Federal de 1988, situação que teoricamente mudou com a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho.

Digamos que a chamada Reforma Trabalhista parece então querer desconstitucionalizar o direito material e processual do trabalho, relativizando os princípios que alicerçam todo ordenamento, conforme bem expõe Leite (2018, p. 68)

O positivismo jurídico significa manter as normas pátrias em frequente preponderância sobre as demais, inclusive significa a possibilidade das demais normas principiarem com base na Constituição Federal de 1988, sendo marco jurídico que emanado os demais ditames. Além disso, os princípios regentes da referida Constituição

Federal são alicerces vigorosos que permaneceram por diversos anos ponderando a vida em sociedade, sendo que o reflexo do acordado prevalecer sobre o legislado, significa de acabarem com pontos iniciais de aplicação da norma, corroborados durante muitos anos na vida no cenário jurídico, iniciando novos parâmetros de aplicabilidade da norma e novos meios de relação de trabalho, repletos de riscos não calculados.

Dentre os artigos acima referidos, cabe ainda destacar que estranhamentos encontram-se no artigo 611-A, inciso XII da Consolidação das Leis do Trabalho, a autorização de acordar enquadramento do grau de insalubridade, o que em princípio é uma observação lógica, consequência jurídica do atendimento ao meio ambiente saudável do trabalho, o que se define outrora pelo artigo 611-B, inciso XVII, da Consolidação das Leis do Trabalho como matéria proibida de acordo entre empregado e empregador.

4 OS DESAFIOS DA APLICABILIDADE AO ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE

Quando a norma possibilitou o enquadramento do grau de insalubridade entre as partes na relação de trabalho, trouxe consigo uma presciência da aplicabilidade relacionada com a saúde do trabalhador e o meio ambiente de trabalho salutar, vez o determinado constitucionalmente o pagamento de adicional para trabalhadores que laboram expostos aos riscos físicos e psicológicos da insalubridade no ambiente de trabalho.

A Constituição Federal de 1988 em seu artigo 7º regulamenta os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estabelecendo no seu inciso XXIII que é devido adicional para atividades insalubres e que deverá regulamentado na forma da Lei. Ainda, a Consolidação das Leis do Trabalho instituiu o Capítulo V que trata sobre a Segurança e Medicina do Trabalho, sendo especificamente na Seção XIII sobre as atividades insalubres e periculosas, sendo pontuado pelo artigo 189 quais atividades geram o adicional de insalubridade

Ocorre que, a Consolidação das Leis do Trabalho em 1977, em seu artigo 192 prevê o pagamento de remuneração superior aos trabalhos considerados como insalubres, conforme artigo 192, fixando em grau máximo 40% (quarenta por cento), médio 20% (vinte por cento) e mínimo 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (BRASIL, 1977, www.planalto.gov.br)

A Consolidação das Leis do Trabalho preocupou-se em estipular respectivas porcentagens adicionais ao salário mínimo para quem desenvolve atividade exposto as atividades insalubres, contudo o Ministério do Trabalho e Emprego em 1978 expediu a portaria 3.214 que a regulamentou quais eram os agentes e as causas que acarretavam os níveis da insalubridade, seus enquadramentos, através da conhecida Norma Regulamentadora nº 15. Ademais, importante verificar os termos da Norma Regulamentado nº 15 especifica todos os tipos de agentes capazes de gerar o adicional de insalubridade e especifica seus limites.

A estipulação dos agentes e seu enquadramento é uma construção especializada sobre os modos de impacto na saúde do trabalhador, que exposto deve inclusive utilizar Equipamentos de Proteção Individual visando elidir de forma total ou parcial a agressão física e psicológica por vezes gerada pelo agente insalubre

A fixação do adicional remuneratório visa equilibrar o meio ambiente do trabalho e garantir a proteção da saúde do trabalhador, que possui uma consonância com as atividades prestadas, Cassar (2018, p. 214).

Assim, verificamos que os adicionais de insalubridade são responsáveis por tentar compensar e reparar o desgaste físico e psicológico do trabalhador ao realizar seu labor exposto as intempéries características da sua função.

Outrossim, o empregado hipersuficiente é definido através de requisitos objetivos financeiros e de qualificação profissional (diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social) estamos diante de uma amplitude de prováveis pactuações com o empregador, tendo como referência os artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nesse sentido, tratamos especificamente com relação a norma permissiva do atigo 611-A, inciso XII que aduz a liberdade ao enquadramento do grau de insalubridade e reflexivamente com relação ao nosso tema de estudo, a discricionariedade do empregado hipersuficiente em acordar diretamente com seu empregador, sem necessidade de disposição de um Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva.

A então liberdade ofertada pela norma traz a previsão característica de optar qual enquadramento terá o adicional e insalubridade devido. Quando então tratamos de liberdade de enquadramento, não encontramos explícito um limitar de majoração ou minoração, ou seja, a lei não refere se poderíamos somente majorar, ou minorar e também majorar os enquadramentos já existentes (mínimo médio e máximo).

A jurisprudência vem posicionando-se levando em consideração o princípio da norma mais favorável, indicando que o enquadramento será então realizado de forma majorada aos graus já existentes, sempre posicionando as alterações em favor do trabalhador hipersuficiente.

> RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO DAS EMPRESAS DE SERVICOS TERCEIRIZÁVEIS, TRABALHO TEMPORÁRIO , LIMPEZA E CONSERVAÇÃO AMBIENTAL DO ESTADO DO PARÁ. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017 . AÇÃO ANULATÓRIA PROMOVIDA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO . 1. CLÁUSULA 13ª E PARÁGRAFO PRIMEIRO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE PARA TRABALHADORES DA COLETA DE LIXO. O Anexo 14 da NR 15 da Portaria nº 3.214 do Ministério do Trabalho relaciona como atividade insalubre em grau máximo, entre outras, o contato permanente com lixo urbano, seja coleta ou industrialização, não havendo distinção entre o lixo urbano coletado por garis na varrição e capina de vias públicas e aquele recolhido por obreiros que trabalham em caminhões de lixo. Assim, como se trata do mesmo lixo urbano, os referidos trabalhadores estão expostos aos mesmos riscos, de modo que o grau de insalubridade também é o mesmo. **No Direito do Trabalho, não se pode ampliar interpretação supressiva de parcelas trabalhistas, principalmente quando relacionada a matéria concernente à saúde e segurança do trabalhador, constitucionalmente protegidas (artigo 7º, incisos XXII e XXIII, da CF). Assim sendo, o empregado que exerce a atividade de coleta de lixo urbano/varrição de rua faz jus ao adicional de insalubridade em grau máximo, tal como dispõe o Anexo 14 da NR 15 do Ministério do Trabalho, diante do contato permanente com o agente insalubre, não prevalecendo a disposição de norma coletiva que limita o adicional ao grau médio. Julgados desta SDC. Recurso ordinário desprovido, no aspecto** (RO-347-30.2016.5.08.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 15/04/2019).

A jurisprudência citada demonstra que prevalece a interpretação benéfica aos trabalhadores, no caso específico é relativo aos direitos coletivos, então não estamos tratando pontualmente sobre o empregado hipersuficiente, mas da pactuação irregular feita pelo Sindicato da categoria que firmou norma prevendo enquadramento menor que a própria legislação complementar com relação ao enquadramento do grau de insalubridade. A legislação complementar que referimos trata-se da Norma Regulamentadora nº 15, emitida pelo Ministério do Trabalho e Empregado, conforme acima referendado, no tópico específico.

Contudo, levando em consideração que tratamos de uma possibilidade de enquadramento pelo empregado hipersuficiente diretamente com o empregado, teremos primeiramente a dúvida na aplicação do tema, vez que o próprio sindicato revestido de uma representatividade coletiva, aparentemente com força protetiva, está adstrito ao crivo dos órgãos judiciais trabalhistas, então vemos que o risco do empregado hipersuficiente ao realizar acordos é maior e nada velado, partindo por este pressuposto vemos que a

alteração legislativa ainda passará pelo filtro dos princípios constitucionais, impossibilitando alterações contratuais lesivas.

No contexto as mudanças salariais positivas, não serão a principal indagação do cotidiano trabalhista, pois mais favoráveis ao obreiro, sendo que as alterações salariais negativas abrangem duas principais modalidades: redução salarial direta (que envolve tanto a redução nominal dos salários, como a redução real dos salários), a par da redução salarial indireta o que são em princípio vedadas na ordem jurídica DELGADO (2019, p. 1236).

A interpretação jurisprudencial mantém inclusive o viés doutrinário analisando cada situação do ponto de vista favorável ao empregado, verificando as limitações de acordos e suas probabilidades reflexivas com as normas e princípios. Então temos que a principal dúvida pairará sobre a capacidade do empregado hipersuficiente em acordar com atenção ao meio ambiente saudável e seu contrato de trabalho individual, que ainda pode ser revisado por via judicial.

Contudo, analisando do ponto de vista valorativo estamos diante de uma evolução social pelo surgimento da figura do empregado hipersuficiente, vez que por diversos anos e até mesmo o surgimento da codificação das leis trabalhistas tratou-se o funcionário como uma mera figura carreada de necessidades protetivas, de certa forma discriminando com objetivo de trazer igualdade para relação trabalhista, vez que o empregador sempre foi concebido como parte sobreposta na relação, com prorrogativas de hegemonia que diante da nova legislação se altera.

A mutação da norma pode ser vista de diversos pontos de vista, quais não se anulam ser possíveis de forma cumulada, contudo são visíveis na sociedade moderna que as relações alteraram muito cotidianamente, os empregados possuem muitas informações, quais anteriormente nunca teriam acesso. Ainda, partindo pelo pressuposto que o empregado hipersuficiente possui razoável e privilegiada formação acadêmica, o que segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) faz parte de uma pequena parcela da população brasileira.

> Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2010 8,31% dos brasileiros possuíam o superior completo. A unidade federativa com o maior índice é o Distrito Federal, onde 17,49% da população concluiu o nível superior, seguido por São Paulo (11,67%) e Rio de Janeiro (10,91%). Já as menores taxas são as do Maranhão (3,56%), Pará (4,06%) e Bahia (4,51%).
> Algumas das principais razões da não conclusão ou não complementação dos estudos no Brasil atual são a pobreza, a dificuldade de acesso à escola, a necessidade de trabalho e, principalmente, o desinteresse. Segundo o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), o país possui também a terceira maior taxa de abandono escolar no mundo.

Entretanto, o critério de formação por si só parece não revelar ainda o intuito do legislador criador da norma para igualdade das relações que avaliza a pactuação contratual direta com o empregador, vez que ainda expõe critério financeiro. Então, temos que o empregado capaz de realizar acordos diretos é um indivíduo com perspectivas acadêmicas e financeiras destacadas em relação aos demais e sua abertura está em enquadrar o próprio grau da insalubridade.

O enquadramento do grau de insalubridade antes então definido especificamente pela Norma Regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho e Emprego, que delimita todos os agentes insalubres e refere quais graus enquadrar pode ser, pela legislação vigente, revisto diretamente pelo empregado hipersuficiente e o pelo empregador, sendo que tais delimitações seriam prevalentes sobre as normas de saúde do trabalhador, expostas e delimitadas pela NR citada.

A relativização da proteção da saúde do empregado hipersuficiente e a insegurança jurídica surgiu no cenário jurídico frente a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho, introduzida pela Lei 13.467 de 2017, no seu artigo 611-A, quando passou a discriminar que o acordo ou convenção coletiva possuem prevalência sobre a legislação, ou seja, os instrumentos normativos coletivos terão predominância perante a legislação, sendo inclusive sobre a debatida Constituição Federal de 1988, a partir desse contexto de mudança surgiram muitas críticas ao novo diploma. Ainda, na previsão do referido artigo, está o inciso XII que possibilita negociar o enquadramento do grau de insalubridade, conforme demonstrado pelo evento Nacional promovido pela ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), onde debatidos os principais temas das alterações, houve exposição no tema, nos enunciados sob nº 32 e 33

> 32 NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: GRAUS DE INSALUBRIDADE. INSTITUCIONALIDADES, INCONVENCIONALIDADES, RETROCESSO SOCIAL AS DISPOSIÇÕES DOS INCISOS XII E XIII DO ART. 611-A DA CLT (POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DE TRABALHADORES EM GRAUS DE INSALUBRIDADE E DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES POR MEIO DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO) PERFAZEM RETROCESSO SOCIAL, COM PREJUÍZOS À VIDA DIGNA E À SAÚDE DO TRABALHADOR, SENDO INCOMPATÍVEIS COM OS ARTIGOS 3º, I E IV, 5º, XXIII, 6º, 7º, XXII, 170, III, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM O ART. 11, A, DA CONVENÇÃO 155 DA OIT, COM O ART. 611-B, XVII, DA CLT, E, NO CAMPO PROCESSUAL/DECISÓRIO,

> COM OS ARTIGOS 1º, 8º E 489, § 2º, DO CPC. (ANAMATRA, 2018, www.anamatra.org.br)
>
> 33 ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO CONSIDERANDO O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE, E SENDO A SAÚDE UM DIREITO DE TODOS E DEVER DO ESTADO, E CONSIDERANDO AINDA A ILICITUDE DA SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DOS DIREITOS PROVENIENTES DE NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO, PREVALECERÁ O ACORDADO SOBRE O LEGISLADO SEMPRE QUE SE TRATAR DE PAGAMENTO DE PERCENTUAL SUPERIOR ÀQUELE DETERMINADO NA NR-15, NÃO SENDO POSSÍVEL A REDUÇÃO DO REFERIDO ADICIONAL. (ANAMATRA, 2018, www.anamatra.org.br)

Os referidos enunciados apontam que as jurisprudências futuras terão visivelmente contrariedade em aplicar as referidas mudanças, pontualmente com relação a liberdade ao enquadramento do grau de insalubridade.

Quanto ao enunciado 32 cabe referir que inclusive aponta em seus termos que estamos incorrendo em um retrocesso social quando consentimos em enquadrar os graus de insalubridade, pois estamos reflexivamente e endossando uma afronta a saúde do trabalhador e dignidade da pessoa humana. Enquanto o enunciado 33, na mesma direção consagra que a minoração ou supressão de qualquer direito é proibida e a aquiescência está na majoração dos percentuais já estipulados pela norma.

Ainda, o evento Nacional promovido pela ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), também debateu em seu enunciado 49 as limitações da pactuação concedida ao trabalhador hipersuficiente,

> 49. TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE. ART. 444, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT I.
> O parágrafo único do art. 444 da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, contraria os princípios do Direito do Trabalho, afronta a Constituição Federal (arts. 5º, caput, e 7º, XXXII, além de outros) e o sistema internacional de proteção ao Trabalho, especialmente a Convenção 111 da OIT. II. A negociação individual somente pode prevalecer sobre o instrumento coletivo se mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha as disposições fundamentais de proteção ao trabalho, sob pena de nulidade e de afronta ao princípio da proteção (artigo 9º da CLT c/c o artigo 166, VI, do Código Civil). (ANAMATRA, 2018, www. anamatra.org.br)

O enunciado 49 indica que a jurisprudência manterá a vinculação do trabalhador com o princípio da proteção e que qualquer disposição contrária aos direitos fundamentais da proteção do trabalho será considerada ilegal, com pena de aplicação de nulidade destas.

Todavia, importante pontuarmos que a abertura da norma se relaciona diretamente com a saúde do trabalho, pois a construção normativa jurídica brasileira

impõe alguns graus de insalubridade e enquadra em agentes específicos, questão que circunda em torno da preponderância da saúde do trabalhador. A saúde do trabalhador está ligada diretamente ao meio ambiente saudável de trabalho, sendo que a própria Constituição Federal de 1988 prevê existência do meio ambiente insalubre, estipulando o labor em exposição a remuneração deve obrigatoriamente receber um reembolso financeiro, um adicional por trabalhar nestes termos.

Cabe indicar que já estamos relativizando a saúde do trabalhador quando estipulamos o desenvolvimento do trabalho em uma atividade insalubre, pois o pagamento de adicional não inibe os problemas de saúde futuros, fazendo somente uma contraprestação em meios não igualitários, vez que a saúde sempre tomará frente inclusive sobre questões financeiras, pois não é um bem recuperável e dispõe por vezes sobre a vida ou morte de um ser humano.

Frente ao dilema que se inseriu no cenário jurídico sobre a relativização da saúde do trabalhador hipersuficiente, pouco tem-se ainda doutrinariamente específico sobre o tema, mas a doutrina já aponta relevante preconceito com a ponderação doutrinária que abriu guarda a pactuação através de Acordos e Convenções Coletivas.

Os reais objetivos do texto reformado são muito debatidos ainda perante aos aplicadores do direito, para Delgado (2019, p. 1680) “tais objetivos foram direcionados à diminuição do valor do trabalho na economia e na sociedade brasileira, com a elevação dos ganhos econômicos pelo sistema capitalista do País ao longo de seu manejo contratual da força do trabalho”.

Ainda, podemos verificar que os princípios constitucionais são pela doutrina rotineiramente protegidos inclusive sobrepondo questões expressas na Lei 13.467 de 2017 que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, em virtude da necessidade de construções jurisprudenciais e doutrinárias legítimas da proteção ao trabalhador. Conforme expõe Schiavi (2018, p. 42) “o sistema constitucional brasileiro, fruto do Estado Social, reconhece a liberdade de convicção do magistrado como sendo não só uma garantia da cidadania”.

Nesse viés de proteção e segurança quanto aos princípios logiquemos que na prática, caso haja a pactuação do empregado hipersuficiente com o empregador sobre o enquadramento do grau de insalubridade, mesmo que minorando valores relativos aos percentuais de enquadramento, dos já estipulados pela norma, teremos que a revisão desses termos somente serão avaliados pela Justiça do Trabalho se o trabalhador

hipersuficiente demandar através de uma Reclamatória Trabalhista, caso contrário tal estipulação particular será desconhecida pelos magistrados que indicam ser esta ilegal.

As funções descritas no artigo 129 da Constituição que faz referência as incumbências do Ministério Público, englobando logicamente o Ministério Público do Trabalho que fiscaliza tanto em esfera administrativa como judicial, poderá intervir para acompanhar as atividades que coloquem em risco a saúde do trabalhador de acordo com o artigo 190 da Consolidação das Leis don Trabalho.

O legislador com a formulação da norma buscou limitar os Tribunais reduzindo sua atividade hermenêutica, ocorre que o modelo constitucional de processo visa interpretar e aplicar o ordenamento em limitar-se unicamente as leis, pois a Constituição Federal em seu artigo art. 5º, inciso XXXV garante a Justiça do Trabalho a liberdade em produção de Súmulas e outros enunciados, LEITE (2018, p. 74).

Então, percebe-se que a doutrina e jurisprudência pontuam-se positivas ao trabalhador, reflexivamente ao trabalhador hipersuficiente, sendo que qualquer alteração contratual lesiva será suficiente para acionar judicialmente uma interpretação da norma, restringindo sua aplicabilidade e interpretando o caso prático pelo viés da norma mais favorável ao trabalhador, princípio fundamental do direito do trabalho. Assim, partimos da conjectura que as alterações contratuais benéficas não necessitaram do crivo judicial, tendo em vista que privilegiaram o trabalhador hipersuficiente, mantemos então vigilância jurídica sobre as alterações que prejudicaram o trabalhador, ou seja, enquadramento de insalubridade menor que os definidos em lei.

Contudo, a potencial proteção da jurisprudência não será um meio eficiente preventivo, pois estaremos diante de um caso já consolidado, por efetivo período de labor com fixação de enquadramento do grau de insalubridade menor que o normatizado. Assim, ao poder judiciário, mais uma vez caberá remediar imposições que o poder legislativo emana sem preocupar-se com a finalidade básica que é o bem estar social e a saúde do trabalhador, que já prejudicado pela atividade insalubre poderá inclusive no ajuizamento de Reclamatória perder valores que teria direito em virtude de prescrição de direitos, necessitando desgastar-se fisicamente e judicialmente para efetivar uma garantia historicamente consagrada, que após introdução da Lei 13.467 de 2017 relativizou os direitos dos trabalhadores.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho possuiu como objetivo verificar as mudanças ocorridas pela introdução de Lei 13.467 de 2017 na Consolidação das Leis do Trabalho, especificamente com relação a nova figura do trabalhador hipersuficiente e a capacidade da prevalência do acordado sobre o legislado no que tange o enquadramento do grau da insalubridade. Tal ocorrência se estudo deu-se a partir do estudos dos princípios constituicionais do direito do trabalho e direitos fundamentais dos trabalhadores consagrados pela Constituição Federal de 1988.

A abordagem buscou subsídios e fundamentos na literatura especializada e na jurisprudência para analisar os desafios da real aplicabilidade dos novos institutos, que alteram a proteção da saúde do trabalhado à luz do princípio da proteção. Assim, em resposta ao problema de pesquisa proposto inicialmente: Dado contexto histórico e a conhecida luta pela construção de garantias mínimas ao trabalhador, como será recebida, pelo Poder Judiciário, a livre pactuação acerca do grau de insalubridade na celebração do contrato de trabalho?, conclui-se que, por ser ainda recente a temática, não há um posicionamento claramente definido.

No entanto, as orientações básicas recentemente emanadas das jurisprudências trouxeram um viés de permanência da proteção do trabalhador, pontuando que as alterações de cunho benefício permaneceriam, enquanto as alterações que subtraíssem direitos estariam aptas ao crivo jurídico da proteção legal, sendo que sua importante percebe-se em relação aos métodos sociais de remediar injustiças legais, que estão sendo verificados pela jurisprudência, transferindo assim ao poder judiciário a incumbência de coibir os abusos eventualmente estruturados pela chamada Reforma Trabalhista.

Destaca-se, por fim, a importância da atuação do Ministério Público do Trabalho no sentido de fiscalizar e atuar de forma a garantir os direitos de todos os trabalhadores, independentemente da sua condição econômica, com vistas a garantir os preceitos constitucionais e os princípios que sustentam o direito do trabalho.

6 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de**. Direito do Trabalho:** material, processual e legislação especial. 15. ed. São Paulo: Rideel, 2014.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 de mar. 2019.

BRASIL. Decreto Lei 5452, de 1 de maio de 1943. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, DF. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/dpl4536-1922.htm.> Acesso em: 18 abr. 2019.

BRASIL. Lei 6.514. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 mar. 2019.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil,** Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 12 mar. 2019.

CASSAR, Vólia BomFim. **Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.476/2017**. 15. ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 10 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LISTA DE UNIDADES FEDERATIVAS DO BRASIL POR PORCENTAGEM DE PESSOAS COM NÍVEL SUPERIOR COMPLETO. In: Wikipédia: a enciclopédia livre. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/wiki/Lista_de_unidades_federativas_do_Brasil_por_porcentagem_de_pessoas_com_n%C3%ADvel_superior_completo>. Acesso em: 18 jun. 2019.

REFORMA TRABALHISTA: Enunciados aprovados. IN: XIX CONAMAT – Congresso Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho. Belo Horizonte, 2018. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf>. Acesso em: 20 de jun. 2019.

SILVA, Claudiane Torres da. **Justiça do Trabalho e Ditadura Civil-Militar no Brasil (1964-1985): atuação e memória. 2010**. 133 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em História, Centro de Estudos Gerais, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2010. Disponível em: Acesso em: 30 de maio de 2018.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR-303-11.2013.5.08.0131. Relator: Ministro Walmir Oliveira da costa. DJ: 30 de maio de 2019. JusBrasil, 2019. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/716063619/recurso-de-revista-rr-3031120135080131>. Acesso em: 14 de jun. 2019.