

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE DIREITO
GRADUAÇÃO EM DIREITO

RODRIGO TADEU D. DOS SANTOS

O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE: uma análise da Reforma
Trabalhista ante os preceitos constitucionais e internacionais.

Juiz de Fora
2020

RODRIGO TADEU D. DOS SANTOS

O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE: uma análise da Reforma
Trabalhista ante os preceitos constitucionais e internacionais.

Artigo apresentado à Faculdade de Direito da
Universidade Federal de Juiz de Fora, como
requisito parcial para obtenção do grau de
Bacharel. Na área de concentração Direito.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Jussara Araújo de Almeida

Juiz de Fora
2020

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Santos, Rodrigo Tadeu D..

O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE : uma análise da Reforma Trabalhista ante os preceitos constitucionais e internacionais / Rodrigo Tadeu D. Santos. -- 2020.
25 p.

Orientador: Jussara Araújo de Almeida
Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Direito, 2020.

1. Direito do Trabalho. 2. Princípio da Proteção. 3. Lei 13467/17. 4. Empregado hipersuficiente. 5. Reforma Trabalhista. I. Araújo de Almeida, Jussara, orient. II. Título.

FOLHA DE APROVAÇÃO
RODRIGO TADEU D. DOS SANTOS

O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE: uma análise da Reforma
Trabalhista ante os preceitos constitucionais e internacionais

Artigo apresentado à Faculdade de Direito
da Universidade Federal de Juiz de Fora,
como requisito parcial para obtenção do
grau de Bacharel. Na área de
concentração Direito submetida à Banca
Examinadora composta pelos membros:

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Jussara Araújo de Almeida

Universidade Federal de Juiz de
Fora

Prof. Dr. Renato Chaves Ferreira
Universidade Federal de Juiz de
Fora

Prof. Dr. Abdalla Daniel Curi
Universidade Federal de Juiz de Fora

PARECER DA BANCA

APROVADO
 REPROVADO

Juiz de Fora, 18 de novembro de 2020

Com imensa gratidão, dedico este trabalho a Deus que através de sua inteligência infinita, conduziu-me com louvor a execução deste labor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar, este trabalho, a Deus que me guia em todos os passos da minha vida. Agradeço também à minha família, principalmente a minha querida mãe que com muito sacrifício e dedicação educou seus quatro filhos com empenho, afeto e cuidado para o caminho do bem. Sua grande força e perseverança, no modo de enfrentar as dificuldades impostas pela vida, foi a mola propulsora que permitiu o meu avanço. Ao meu filho, que mesmo recém-nascido consegue fazer o meu coração transbordar do sentimento mais puro e profundo que existe entre as relações humanas. A minha linda esposa que através de sua presença deixou minha jornada mais fácil. Aos meus honrosos amigos que sempre estiveram comigo compartilhando suas experiências de forma construtiva; em especial, minha dupla de trabalhos acadêmicos, meu nobre amigo José Eduardo que dividiu comigo incontáveis horas de trocas de conhecimentos e experiências que de fato valeram a pena. Honro o fechamento deste ciclo agradecendo meu trabalho de conclusão de curso aos meus ilustres professores que com muita paciência, disciplina e responsabilidade conduziu-me com segurança e sabedoria ao longo de todo o caminho.

RESUMO

O presente estudo, tem por finalidade, fazer uma análise crítica da figura do empregado hipersuficiente que fora implementada, no ordenamento pátrio, pela Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017) alcunhada de reforma trabalhista, à qual inseriu parágrafo único no artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT. Para tanto, utiliza-se o marco teórico do escritor e professor uruguaio Américo Plá Rodriguez, a fim de conceituar a fragilidade, bem como a necessidade de se estabelecer condições dignas, igualitárias e protetivas ao empregado, haja vista ser este à parte mais vulnerável na relação de trabalho; sobretudo em um momento marcado por grandes transformações sociais, econômicas e políticas. Ademais, o artigo em questão através de uma revisão de literatura e posicionamentos doutrinários, analisa, minuciosamente, o novo panorama negocial apresentado pelo legislador à categoria dos empregados hipersuficientes. Tem-se como objetivo identificar inconsistências na nova legislação. Para tanto, através do método dedutivo-normativo a norma da Reforma Trabalhista é colocada em face dos pressupostos sistemáticos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), decreto lei 5452/43, da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88) e da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Por fim, conclui-se que o parágrafo único do artigo 444 da reforma trabalhista, nos termos como fixado no artigo em estudo, é inconstitucional, inconvenicional e incompatível com o direito posto.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Princípio da Proteção; Lei 13467/17; Empregado hipersuficiente; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The purpose of the present study is to analyse the figure of the hypersufficient employee that had been implemented, in the national law system, by Law 13.467 / 2017 (BRASIL, 2017), as know as the “Labor Reform”, which inserted a single paragraph in article 444 of the Consolidation of Labor Laws (CLT). To execute this study, the theoretical framework of the Uruguayan writer and professor Américo Plá Rodriguez will be adopted as theory framework, in order to conceptualize fragility, as well as the need to establish dignified, egalitarian and protective conditions for the employee, given that he is the most vulnerable part at the labor relationship; especially in a time marked by social, economic and political changes. In addition, the present article, through a literature review and doctrinal positions, will analyze, in detail, the new business scenario presented by the legislator to the category of hypersufficient employees. The objective is to identify inconsistencies in the new legislation. Therefore, through the deductive-normative method, the Labor Reform rule will be placed in the face of the systematic assumptions of the Consolidation of Labor Laws (CLT), Decree-law 5452/43, of the Constitution of the Federative Republic of Brazil (CRFB / 88) and Convention 111 of the International Labor Organization (ILO). Finally, it is concluded that the sole paragraph of article 444 of the labor reform, under the terms as fixed in the article under study, is unconstitutional, unconventional and incompatible with the law.

Keywords: Labor Law; Principle of Protection; Law 13467/17; Hypersufficient employee; Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas - Lei n.º 5.452/43
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil 1988
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional de Seguro Social
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
OIT	Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	09
2. O EMPREGADO HIPOSSUFICIENTE	11
3. O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE – DEFINIÇÃO LEGAL E FÁTICA	13
4. ARTIGOS 611-A e 507-A DA CLT E A AUTONOMIA DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE	15
5. ANÁLISE DA INCONSTITUCIONALIDADE DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE	18
6. CONCLUSÃO	21
REFERÊNCIA	23

1. INTRODUÇÃO

O Direito Contemporâneo exige do intérprete a análise sistêmica e pluralista das normas jurídicas, compatibilizando as regras e princípios infralegais com as diretrizes constitucionais e internacionais. Trata-se de um fenômeno decorrente da pluralização das fontes jurídicas e da eficácia direta e horizontal das normas constitucionais, o qual permite a unicidade do Direito, bem como o controle de validade das normas com base nos planos constitucional e internacional.

No Direito do Trabalho, essa análise adquire nuances de singular importância, uma vez que o ramo do direito laboral tem como um de seus paradigmas centrais a proteção do trabalhador, impondo a necessidade de se aplicar a normas mais vantajosas ao empregado. Com isso, reforça-se a necessidade de se assegurar que as diretrizes protetivas sejam respeitadas pelo sistema jurídico, permitindo que a legislação ordinária amplie o mínimo essencial dos panoramas constitucionais e internacionais, não podendo, contudo, reduzi-lo.

A garantia do padrão mínimo é vital no direito do trabalho, visto que as relações por ele reguladas têm como marca as pressões do Capital, o qual anseia por maior liberdade negocial a fim de se garantir maior dinamicidade mercadológica e de se reduzir os custos da produção. Para retirar essas proteções, os defensores da classe patronal arguem a igualdade entre os patrões e empregados e o suposto excesso protetivo conferido aos trabalhadores.

Sabe-se que, ao longo da história, não só a figura do empregado passou por muitas transformações, mas também o Direito Trabalhista que foi criado com o objetivo de proteger o trabalhador. Após ter que suportar longos períodos de sofrimento, de enfrentar diversas manifestações em busca de melhorias nas condições de trabalho, o trabalhador teve, mesmo que minimamente, alguns direitos aprovados para sua proteção. No Brasil, através da Constituição de 1934, o empregado começou a ter seus direitos reconhecidos constitucionalmente como, por exemplo, o direito de greve e de associação sindical. Em 1988, com a Constituição da República Federativa do Brasil, o empregado passou a ter o status de direito fundamental social; não obstante, ressalta-se que a figura do trabalhador hipossuficiente foi reconhecida em 1944 pela Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe em diversos artigos do princípio da proteção que fundamenta a vulnerabilidade do empregado.

De acordo com o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, o conceito de empregado é: “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943). Logo, o empregado é o

prestador de serviços, àquele que se coloca à disposição do empregador mediante remuneração e de forma contínua, subordinada e pessoal, conforme diz a parte final do artigo 2º da mesma lei. Nota-se que dentre os requisitos da relação de emprego está a subordinação, um dos critérios mais importantes para a caracterização do empregado hipossuficiente ou hipersuficiente, uma vez que o ordenamento brasileiro adota a subordinação jurídica, eliminando as demais subordinações econômica, técnica e social.

A figura do empregado sempre foi vinculada a hipossuficiência, não existindo na relação trabalhista a discricionariedade de pactuar o contrato de trabalho entre as partes, restando ao empregado apenas a obrigação de cumprimento das cláusulas estabelecidas no contrato, cabendo ao Estado criar normas imperativas protetivas para amenizar a desigualdade existente na relação de emprego.

Por outro lado, a figura do empregador o legislador conceituou como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.” (BRASIL, 1943). O empregador é quem concentra em suas mãos todos os poderes da relação empregatícia em razão do poder diretivo, disciplinar, fiscalizatório e regulamentar, podendo dispensar o empregado sem qualquer justificativa, assim como aplicar as penalidades de advertência e suspensão. O empregador assim como o empregado compõe uma relação de emprego, porém aquele é o tomador dos serviços, pois é ele quem contrata o trabalho prestado. Os dois conceitos estão intrinsecamente relacionados, uma vez que para existir trabalho de um lado, em uma relação jurídica, prestado com pessoalidade, não eventualidade, subordinação e remuneração por parte do empregado; do outro tem que haver um empregador.

Assim, a Lei nº 13.467 de 2017 (BRASIL, 2017), conhecida como Reforma Trabalhista, foi editada com o fulcro de garantir os anseios da classe empregadora. Destaca-se que esta lei foi formulada em um contexto de extrema turbulência política, econômica e social, marcado por um período pós impeachment da então presidente eleita democraticamente. A mencionada reforma tramitou no legislativo e foi aprovada de maneira intempestiva, sem o cuidado, estudo ou análise necessários para a elaboração de legislação de tal magnitude.

Destaca-se que a referida lei modificou alguns dispositivos da CLT e introduziu a possibilidade de se aplicar a flexibilização das normas para criar uma nova figura, em destaque, a figura do empregado hipersuficiente. Este foi inserido no artigo 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho e estabelece que caberá ao 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 da Previdência Social, a livre estipulação dos direitos previstos no art. 611-A, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, assim como inclui o art. 507-A, permitindo o uso da arbitragem nos direitos individuais trabalhistas.

Nesse contexto, tem-se necessário o presente estudo para analisar as consequências que surgirão face ao tratamento desigual que foi instituído pela norma que alterou o citado dispositivo, eis que as modificações apresentam uma desproporção em relação à proteção trazida pela Constituição Federal e demais dispositivos.

Primeiramente será abordada a pessoa do empregado hipossuficiente com base na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis do Trabalho, nos princípios de proteção existentes no ordenamento jurídico, com a finalidade de trazer as evoluções alcançadas até a atualidade. Na sequência, será trazida a figura do empregado hipersuficiente, os conceitos implementados pela Lei 13.467/17, os requisitos para a sua caracterização, e os dispositivos nos quais o empregado hipersuficiente terá autonomia para transigir nas relações trabalhistas. Posteriormente, serão estudadas as alterações do artigo n. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, apresentadas pela Lei 13.467/17 em comparação a Constituição e seus princípios, com a finalidade de demonstrar a inconstitucionalidade trazida pela Lei. Por fim, o artigo analisará as consequências de tais modificações nas relações de trabalho.

2. O EMPREGADO HIPOSSUFICIENTE

Inicialmente, para a compreensão satisfatória do tema é de suma importância remontar alguns fatos históricos, dentre eles, em destaque a figura do empregado hipossuficiente: “A relação de emprego tem como principal característica a presença do empregado como sendo parte mais fraca da relação jurídica. O direito do trabalho foi pensado e criado exatamente para proteger a figura desse trabalhador.” (MIESSA E CORREIA, 2016, p.91).

Diante da desigualdade contratual da relação de emprego, surgiu a figura do empregado hipossuficiente, o qual começou a ter seus direitos reconhecidos com a Constituição Federal de 1934. A Constituição Federal de 1988 trouxe uma classificação mais protecionista aos direitos trabalhistas, reconhecendo esses direitos como sendo direitos fundamentais sociais, assim como também colocou valores, dentro de seus objetivos fundamentais, afetando materialmente a prática das relações de trabalho, valores que foram

reconhecidos como princípios basilares, como a dignidade da pessoa humana, a livre iniciativa e o valor social do trabalho.

Para o Direito do Trabalho são necessários a acumulação dos requisitos previstos no art. 2º e 3º da CLT, para ensejar vínculo empregatício, no entanto, para a conceituação do empregado hipossuficiente o mais importante é a subordinação, que são classificadas em econômica, técnica, social e jurídica. Neste sentido escreve Alice Monteiro de Barros (2016):

A origem etimológica do termo subordinação é sub-ordinare. O termo genérico “dependência” ou “subordinação” é utilizado pela doutrina desde o século XIX, como critério que distingue o contrato de trabalho dos que lhe são afins. À dependência ou à subordinação os autores acrescentaram a qualificação: a) técnica; b) econômica; c) social e d) jurídica. (BARROS, 2016, p. 173).

Para a jurisprudência e a doutrina a subordinação que prevalece no nosso ordenamento brasileiro é a jurídica, que deriva de um contrato de trabalho. “A subordinação jurídica é o polo reflexo e combinado do poder de direção empresarial, também de matriz jurídica”. (GODINHO, 2018, p.351).

A subordinação jurídica advém do poder de comando, ao qual submete o empregado a essas ordens, neste sentido assevera Alice Monteiro de Barros (2016):

Paul Colin define a subordinação jurídica como “um estado de dependência real criado pelo direito de o empregador comandar, dar ordens”, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Por essa razão, chamou-se essa subordinação de jurídica. Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco torna-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados, mesmo porque, em relação aos trabalhadores intelectuais, ela é difícil de ocorrer. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens. (BARROS, 2016, p.176)

A hipossuficiência do empregado nasce da desigualdade da relação empregatícia, do amplo poder que o empregador tem em seu capital e da falta de ordenamento jurídico para a dispensa imotivada, cabendo ao Estado que restabeleça através de uma superioridade jurídica aquele que possui inferioridade. Deste modo, foram surgindo no ordenamento jurídico-trabalhista mecanismos de intervenção Estatal, para a proteção do trabalhador hipossuficiente, com o objetivo de trazer a relação empregatícia um equilíbrio.

O ordenamento jurídico-trabalhista contempla uma grande amplitude de princípios voltados ao empregado, devido a sua hipossuficiência, sendo reconhecido pela doutrina o princípio da proteção como o mais importante, neste sentido o entendimento de Alice Monteiro de Barros (2016):

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipersuficiente. (BARROS, 2016, p.122).

Para o ilustre professor Américo Plá Rodriguez revela que a proteção é o princípio por excelência do direito do trabalho e se desdobra em três diferentes regras as quais sejam: “in dubio, pro operário; regra de aplicação da norma mais favorável e regra da condição mais benéfica” (RODRIGUEZ, 2000, p.24).

O princípio da proteção viria como uma forma de fixar balizas para essa liberdade negocial, assegurando reequilibrando a disparidade de armas entre patrões e empregados, a fim de assegurar a igualdade material entre as partes. Nesse sentido, elucidativa lição do professor uruguaio:

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes. (RODRIGUEZ, 2000, p. 35)

Já para Maurício Godinho Delgado “o princípio da proteção não se desdobraria em apenas três outros, mas seria inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado”. (DELGADO, 2018, p.232)

O princípio da proteção serve como base, além dos princípios anteriormente citados, também para princípios como: princípio imperativo das normas trabalhistas, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, da inalterabilidade contratual lesiva, assim como muitos outros. Todos os princípios trabalhistas foram criados com a finalidade de proteger o empregado vulnerável na relação empregatícia, devido a sua hipossuficiência, sendo este caracterizador para a abrangência dessa proteção. A classificação de hipossuficiência criada pelo ordenamento jurídico-trabalhista ao empregado foi para lhe trazer uma teia de proteção, com a finalidade de trazer uma maior igualdade na relação trabalhista.

3. O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE – DEFINIÇÃO LEGAL E FÁTICA

Sob a alegação de modernizar as leis trabalhistas, a Reforma Trabalhista, efetivada no Brasil em 2017 pela Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017), proporcionou no âmbito jurídico-trabalhista muitas alterações seja criando, restringindo ou extinguindo muitos direitos já

alcançados. Uma dessas criações é a figura do empregado hipersuficiente, conforme revela, parágrafo único do artigo 444:

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 aplicam-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)

Destaco que o artigo 444 CLT permaneceu com a mesma redação, após a reforma trabalhista, o que houve foi a inclusão do parágrafo único no artigo em questão. Pois bem, esse trabalhador é definido como aquele que possui curso de nível superior e recebe remuneração de valor superior a duas vezes o teto de benefícios do INSS, o que corresponde a R\$ 12.202,12 (doze mil duzentos e dois reais e doze centavos) (INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL, 2020). Percebemos através da interpretação da lei que esses requisitos são cumulativos para o trabalhador em análise.

Nessa senda, notamos que a Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017) incorporou parágrafo único ao artigo 444 da Consolidação das Leis Trabalhistas (BRASIL, 1943). Com a nova legislação, para esse funcionário, vigorará o livre ajuste entre as partes que se mostrem interessadas com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.

Para Thereza Nahas (2017), o empregado hipersuficiente é aquele que:

[...] o trabalhador qualificado, portador de diploma de nível superior e que percebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, ao qual prevalecerá a autonomia privada. A eles aplicam-se as regras da CLT, mas não com a mesma rigidez e parcialidade destinadas àquele primeiro, pois é incontestável que tem um mínimo de discernimento e certamente tem maior liberdade para contratar [...]. (NAHAS, 2017, p. 3).

A referida lei (BRASIL, 2017) entende que essas pessoas são capazes de negociar direitos tais como: plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, modalidade de registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado, dentre outras garantias essenciais ao bem-estar do empregado. Ademais, os temas trazidos nos incisos do artigo 611-A da CLT (BRASIL, 1943) serão passíveis de ajuste individual entre o interessado, no caso, o empregado e empregador, dispensando a realização de acordos ou convenções coletivas.

4. ARTIGOS 611-A e 507-A DA CLT E A AUTONOMIA DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

Ressalta-se que o artigo 611-A também foi alterado pela lei 13.476/17 e prevê que:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de Insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (BRASIL, 2017).

O rol apresentado pelo artigo citado anteriormente é meramente exemplificativo, uma vez que o legislador incluiu na redação a palavra “entre outros”, ou seja, a norma criou a oportunidade para que demais direitos trabalhistas possam ser incluídos na autonomia do negociado sobre o legislado, conforme explica Gabriela Neves Delgado (2017):

Sendo preceito legal menos favorável – em contraponto ao princípio disposto no art. 7º, caput, da Constituição –, o rol inserido no art.61 1-A tem de ser interpretado restritivamente, no tocante aos temas e direitos trabalhistas que podem ser negociados coletivamente, com prevalência sobre a legislação heterônoma posta. Embora o caput do art. 61 1-A mencione a expressão “entre outros”, sugerindo se tratar de rol exemplificativo, o fato é que a inserção de novos temas deve ser vista com profunda cautela, de modo a não se desprestigiar, às escâncaras, o princípio constitucional da norma mais favorável. (DELGADO, 2017, p.5).

Os direitos previstos no artigo 611-A, da CLT, (BRASIL, 1943), trata sobre direitos que a Constituição Federal de 1988, em seu art. 7, inciso XXVI (BRASIL, 1988), concedeu autonomia do negociado sobre o legislado em casos de Acordos Coletivos e Convenções Coletivas.

Nota-se que conforme o estabelecido no art. 444, parágrafo único da CLT, o empregado hipersuficiente terá a autonomia plena para transigir esses direitos, alcançando o mesmo patamar que os sindicatos nas negociações coletivas, sendo que a alteração legislativa objetiva autorizar as partes, em contrato individual, para que possam fazer a mesma negociação estabelecida entre sindicatos ou sindicatos e empregadores. O empregado

hipersuficiente poderá, conforme estabelecido na Consolidação das Leis do Trabalho pactuar livremente cláusulas no contrato de trabalho, como destaca Isabelle Ribeiro do Vale (2017):

Salienta que as cláusulas inferidas no contrato de trabalho do trabalhador hipersuficiente poderão ser consideradas da mesma forma que é a convenção coletiva, prevalecendo, inclusive, sobre a lei, por força da norma prevista no artigo 611-A, da Consolidação das Leis do Trabalho. (VALE, 2017, p.1).

Neste sentido defendem Araújo Jr. e Barroso, (2017):

Sintetizam que o trabalhador hipersuficiente poderá proceder de maneira a negociar de maneira livre, diretamente com o empregador, as condições estabelecidas no artigo 611-A, como, por exemplo, o tele trabalho, o sobreaviso, além das modalidades referentes à remuneração. (ARAÚJO JÚNIOR E BARROSO, 2017, p.4).

A Lei 13.467/17 trouxe ainda para campo da autonomia do empregado hipersuficiente o art.507-A, dispondo que:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017). (BRASIL, 2017)

Apesar de a norma autorizar o uso da arbitragem para os empregados hipersuficiente, tem-se que a Constituição Federal vigente, em seu art. 114, § 1º, prevê que o uso de arbitragem poderá ocorrer somente em convenção coletiva, afastando-a em casos de direito individual. A arbitragem, diferentemente do Direito do Trabalho, é muito usada no âmbito civil entre os particulares, existindo lei própria, Lei 13.129/2015 que alterou a Lei 9.307/97. (BRASIL, 2015).

Mauro Schiavi (2017), conceitua a arbitragem da seguinte forma:

Arbitragem é uma forma de composição extrajudicial dos conflitos, por alguns doutrinadores considerada um equivalente jurisdicional. A questão é decidida não por um juiz, mas por uma pessoa ou órgão não investido de poderes jurisdicionais. Nos Estados Unidos é o mais importante mecanismo heterônimo de solução dos conflitos de trabalho. Mas a sua utilização é geral, com maior ou menor amplitude, sendo difícil encontrar um país no qual os conflitos trabalhistas não possam ser decididos por esse meio. (SCHIAVI, 2017, p.56).

A Lei da Arbitragem em seu art. 1º dispõe que “as pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”. Verifica-se que são necessários alguns requisitos para o uso da arbitragem no ordenamento brasileiro, como a pessoa capaz, direitos patrimoniais e direitos disponíveis. Ao analisar os requisitos da arbitragem, tem-se que nem todos são compatíveis com o Direito do Trabalho, conforme destaca Delgado e Delgado (2017):

Ora, não é por outra razão que a própria Lei de Arbitragem (n. 9.307, de 1996) dispõe que o peculiar instituto se aplica somente à regulação de direitos patrimoniais disponíveis (art. 12, Lei n. 9.307/1996; grifos acrescidos). Essa circunstância – regência de direitos patrimoniais disponíveis - cria óbvia incompatibilidade quanto à inserção, nesse grupo de direitos patrimoniais disponíveis, dos direitos individuais e sociais fundamentais jus trabalhistas, principalmente quando considerados no plano das relações bilaterais próprias ao contrato empregatício, entre empregado e empregador. (DELGADO E DELGADO, 2017, p. 192).

Mesmo antes da vigência da Lei 13.467/17, a arbitragem sempre foi vista como mecanismo inconstitucional na doutrina trabalhista, conforme escreve Carlos Bezerra Leite (2013):

Não obstante a sua previsão constitucional (CRFB, art. 114, § § 1º e 2º) como meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho, a convenção de arbitragem não tem sido adotada na prática trabalhista, sendo certo que, quanto aos conflitos individuais de trabalho, a convenção arbitral (CPC, art. 301, IX, e § 4º) é de duvidosa aplicação na seara laboral, mormente porque o Direito do Trabalho é informado pelo princípio da indisponibilidade dos direitos individuais dos trabalhadores. É por isso que a convenção de arbitragem nos dissídios individuais oriundos da relação de emprego se mostra incompatível com os princípios da proteção do empregado hipersuficiente e da irrenunciabilidade. (LEITE, 2013, p. 110).

Assim como a figura do empregado hipersuficiente, a arbitragem também é considerada por muitos tribunais como inconstitucional, como os precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, relatados pelo Ministro Maurício Godinho Delgado:

A absoluta prevalência que a Carta Magna confere à pessoa humana, à sua dignidade no plano social, em que se insere o trabalho, e a absoluta preponderância deste no quadro de valores, princípios e regras imantados pela mesma Constituição. Assim, a arbitragem é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos (Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc.), em que há razoável equivalência de poder entre as envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas. Recurso de revista não conhecido. (TST- RR 192700-74.2007.5.02.0002, j. 19.05.2010, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, 6ª T., DEJT 28.05.2010).

Uma das maiores características do Direito do Trabalho é a indisponibilidade ou irrenunciabilidade dos direitos dos empregados, sendo este o fundamento de muitos princípios protetivos das normas trabalhistas, característica essa que é totalmente oposta aos requisitos da arbitragem, que trata de direitos disponíveis, por se tratar de uma negociação entre as partes, que de forma conjunta decidem a relação contratual de forma equilibrada e em igualdade de condições. Desta forma, verifica-se que existe uma incompatibilidade com os requisitos previstos na Lei de Arbitragem não podendo esta prevalecer na relação empregatícia. Nota-se que, por maior autonomia que o empregado tenha na relação contratual, esta nunca vai equiparar-se a igualdade de partes prevista no Direito Civil, uma vez que, na relação empregatícia, o empregador tem o poder de comando, e o empregado o dever de

submissão. Tem-se que os dispositivos até aqui apresentados não encontram parâmetros constitucionais, estando em desacordo com os objetivos fundamentais sociais de proteção ao trabalhador, que serão analisados a seguir.

5. ANÁLISE DA INCONSTITUCIONALIDADE DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

A promulgação da Lei 13.467/17 (BRASIL, 2017), trouxe para o Direito do Trabalho uma grande insegurança jurídica ao introduzir mecanismos totalmente incompatíveis com os princípios protetivos constitucionais e trabalhistas. Mesmo em tempos de grande ativismo estatal, a Constituição Federal sempre manteve a proteção ao empregado, criando dispositivos protetivos, que foram reforçados com a criação trazida pela Carta de 1988, objetivando a complementação dos demais princípios constitucionais já existentes, estando o princípio da isonomia previsto no seu art. 5º, vejamos:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes[...]. (BRASIL, 1988).

Celso de Melo (1991), classifica o princípio da isonomia da seguinte forma:

A Lei pode causar ofensa à igualdade quando: 3.1.1 Singulariza um determinado destinatário, em vez de abranger uma categoria de pessoas e/ou pessoas indeterminadas ou futuras; 3.1.2 Usa como critério discriminador um elemento ausente dos fatos, situações ou pessoas por tal modo diferenciadas; 3.1.3 Atribui uma desigualdade que não tem correlação lógica com a diferença que pretende referir; 3.1.4 Estabelece uma diferenciação que não tem motivo constitucionalmente relevante; 3.1.5 É pouca clara quanto as suas razões e diferenciações. (MELO, 1991, p.234-236).

Verifica-se que a ofensa ao princípio da isonomia ocorre quando o legislador trata de forma diferenciada determinadas pessoas, confundindo-se muitas vezes com o princípio da não discriminação, entretanto, não há que se falar em singularidades, uma vez que, são princípios distintos, previstos em dispositivos distintos, sendo que o princípio da antidiscriminação já estava previsto anteriormente a Constituição Federal de 1988, e o princípio da isonomia veio com a sua promulgação. O princípio da não discriminação previsto no art. 7º, XXXII, da Constituição Federal de 1988, teve seu reconhecimento na Carta de 1934, conforme escreve Maurício Godinho Delgado, (2015):

O princípio antidiscriminatório, especificado no art. 7º, XXXII, da Constituição Federal de 1988, na verdade, é clássico na tradição constitucional do País, estando presente desde a Constituição de 1934 (art. 12, §2º). Em seguida compareceu na

Constituição de 1946 (art. 157, parágrafo único) e até mesmo nos textos constitucionais do período autoritário (1967 e 1969). (DELGADO, 2018, p.418).

Esse princípio trata sobre a proibição de distinção entre a forma de trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos, com a finalidade de proteger a discriminação entre os empregados, objetivando sempre em dar a mesma proteção a todos os trabalhadores. A Constituição Federal, também conhecida como Constituição Cidadã, visa sempre a igualdade da pessoa humana, sendo este um dos seus princípios basilares, vedando, com base neste princípio, qualquer tipo de discriminação.

O art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017), ao trazer a figura do empregado hipersuficiente, que cria uma diferenciação com relação aos demais empregados, afeta diretamente o princípio da isonomia, nestes termos temos o enunciado 49 da ANAMATRA, dispondo que:

Enunciado 49 da Anamatra – 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 nº 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 com o artigo 166, VI, do Código Civil). (ANAMATRA, 2018)

Nota-se que com a criação da figura do empregado hipersuficiente, ocorreu uma segregação entre empregados com mesmo empregador. Segundo Delgado (2018) “o caráter discriminatório da regra legal é simplesmente manifesto: ela institui algo inimaginável na ordem constitucional e legal brasileiras contemporâneas: a pura e simples segregação de empregados perante o mesmo empregador”. (DELGADO, 2018, p.436)

A fundamentação trazida pelo legislador, de que o empregado com curso superior e que receba uma remuneração equivalente a dois salários iguais ou superiores ao teto de benefícios da Previdência Social – INSS, tem autonomia e conhecimento próprio para pactuar diretamente com seu empregador, não caracteriza como meio suficiente para afastar a subordinação jurídica existente entre empregado e empregador, assim como não lhe concede a autonomia defendida pelo dispositivo, pois, assevera Maurício Godinho Delgado (2018):

Na regra enfocada, os dois fatores pinçados para respaldar a diferenciação jurídica (diferenciação jurídica profunda, radical, enfatiza-se) não afastam e nem diminuem o poder empregatício detido pelo empregador, não afetando a situação de vulnerabilidade e hipossuficiência jurídicas, sociais e econômicas do empregado. Se não bastasse, esses dois fatores não justificam o tratamento jurídico espartano e segregador conferido a esse profissional relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado no contexto da relação empregatícia. (DELGADO, 2018, p. 437).

O art. 444, parágrafo único, além de ferir os princípios constitucionais conforme estudado, também vai de encontro ao estabelecido na Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, incorporada ao ordenamento brasileiro, nos termos do Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. (BRASIL, 1968).

O art. 1º da Convenção traz em seu item 3, que é vedado a diferenciação em relação a condição de emprego, remetendo diretamente as normas imperativas reguladoras das respectivas condições de trabalho, ou seja, no momento em que o art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, desiguala os trabalhadores em razão de sua formação escolar ou de sua remuneração, viola o princípio da isonomia insculpido no citado diploma internacional.

A Convenção nº 111 da OIT, em seu art. 2º dispõe ainda que:

Art. 2º. Qualquer Membro para o qual a presente convenção se encontre em vigor compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha, por fim, promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria. (BRASIL, 1968).

O dispositivo em apreciação, fere não só os princípios constitucionais, como também a Convenção nº 111 da OIT, também é totalmente incompatível com o art. 3º, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, ao qual dispõe que “não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.” (DELGADO, 2018, p. 437).

Observa-se que a figura do empregado hipersuficiente, trazida pela Lei 13.467/17, que acrescentou o parágrafo único no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, é incompatível com os princípios constitucionais, normas internacionais e princípios protetivos trabalhistas.

Tem-se que a maior finalidade da alteração aqui discutida foi trazer uma autonomia ao empregado, para que este pudesse pactuar diretamente com o empregador as cláusulas contratuais, tendo um tratamento diferenciado pelas normas trabalhistas, refletindo de fato em grande prejuízo.

A figura do empregado hipersuficiente tem encontrado grandes críticas por partes dos doutrinadores trabalhistas, como Vasconcellos. Pires e Barbosa (2017):

Portanto, pela análise ora realizada, percebe-se que, a partir da vigência da Lei n. 13.467/17, caso não haja insurgência contra alguns dispositivos alterados, a exemplo dos arts. 8º e 444 da CLT, a função tutelar do Direito do Trabalho deixará de existir e, como finalidade, o próprio Direito do Trabalho, retornando, a médio e longo

prazos, às relações mais primitivas de exploração do trabalho humano. (VASCONCELLOS; PIRES; BARBOSA, 2017, p. 199-200).

Corroborando a mesma tese, sublinha Vale (2017):

Esse projeto modifica substancialmente a racionalidade do Direito do Trabalho, ignorando que o empregado, mesmo mais esclarecido culturalmente e recebendo remuneração maior, permanece subordinado ao empregador. Eu diria, até que os hoje intitulados “hipersuficientes” são até mais subordinados que os clássicos operários, pois detêm um padrão financeiro que é mais raro de ser encontrado no mercado e, para manter este dito padrão, suportam toda sorte de dissabores perpetrados pelo empregador. (VALE, 2017, p. 1).

Ao colocar o empregado no mesmo patamar que o empregador na relação de emprego, a legislação trabalhista acaba igualando esse contrato de trabalho a um contrato cível, retirando do empregado hipersuficiente a gama de proteção criada exatamente com a finalidade de protegê-lo.

6. CONCLUSÃO

Conclui-se que a Lei 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista, trouxe muitas alterações aos direitos alcançados pelo trabalhador. No estudo em questão foi evidenciada a figura do empregado hipersuficiente que de acordo com o disposto no art. 444, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, é aquele que pode transigir os direitos previstos no art. 611-A (rol exemplificativo), no entendimento direto com o seu empregador na relação de emprego. Ou seja, o mencionado artigo prevê modalidade de acordo individual realizado por trabalhadores considerados “hipersuficientes” (ante critérios de escolaridade e salário) que se sobrepõe à lei e às negociações coletivas. Esse acordo é realizado diretamente entre o empregado e o empregador, sem auxílio de sindicatos, e pode versar, em tese, sobre qualquer tema, prevendo cláusulas com condições benéficas ou maléficas aos trabalhadores. Outra alteração constatada neste estudo foi a permissão do uso da arbitragem nas relações empregatícias que tratam sobre direito individual trabalhista.

No decorrer do presente artigo foi verificado que a figura do empregado hipossuficiente sempre existiu, tratando-se do empregado vulnerável, que está sob a subordinação jurídica do empregador e, portanto, em situação de desigualdade para pactuar. Por conta dessa relação assimétrica, foram estabelecidos princípios protetivos constitucionais visando restaurar o equilíbrio entre as partes, tais como: o princípio da não discriminação (art. 7º, XXXII, da CRFB), princípio da isonomia (art. 5º, caput, da CRFB), princípio da igualdade da pessoa humana (art.5º, I, da CRFB). Já no ordenamento trabalhista, temos o princípio da

proteção, que se subdivide em: princípio *in dubio pro operário*, no princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica. Princípios que foram criados com a finalidade de proteger o empregado, que é considerado parte vulnerável. Entretanto, com as alterações trazidas pela reforma trabalhista alguns empregados tidos como hipersuficientes acabam por serem segregados dessa proteção.

O maior objetivo deste artigo foi em demonstrar as consequências que as mudanças trarão para os empregados hipersuficientes. Tomando como princípio a inconstitucionalidade das modificações aqui trazidas, temos que as normas recém-criadas, trazem um retrocesso social. Nota-se que, os dispositivos ora estudados dão autonomia ao empregado para que este possa transigir direitos na relação contratual.

Entretanto, há que se verificar que todo contrato de trabalho sempre foi imposto ao empregado, não permitindo a livre pactuação. Desta forma, resta mascarada a intenção do legislador em suprimir cada vez mais os direitos trabalhistas e a proteção que eles trazem, como também restou demonstrado na permissão do uso da arbitragem, sendo este instituto totalmente incompatível com os princípios do Direito do Trabalho, uma vez que os direitos individuais trabalhistas são irrenunciáveis, devendo sempre ser submetidos ao poder judiciário em caso do conflito entre as partes.

Verifica-se que as alterações examinadas vão de encontro à proteção garantida pela Constituição Federal de 1988 aos empregados, além de violarem a Convenção nº 111 da OIT, que tem por finalidade a não discriminação em matéria de emprego e profissão, assim como o próprio art. 3º, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. Portanto, conforme demonstrado ao longo do estudo não há que se falar em figura do empregado hipersuficiente, pois este sempre será subordinado, devendo sempre responder aos comandos dados pelo empregador, assim como não há que se falar em uso de arbitragem, uma vez que se encontra incompatível com o direito individual trabalhista.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO JR., Marco Antonio; BARROSO, Darlan. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

ANAMATRA. 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2017, Brasília. **Reforma Trabalhista** [...]. Brasília: ANAMATRA, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 23 set. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. **Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 12

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1934**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm . Acesso em: 12 set. 2020

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm . Acesso em: 10 set. 2020

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. **Lei n. 9307 de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm. Acesso em: 03 set. 2020.

BRASIL. **Lei. n. 13.467 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm Acesso em: 03 set. 2020.

DELGADO. Gabriela Neves; DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista**. São Paulo: LTr., 2017.

DELEGRAVE NETO, José Afonso; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro. Arbitragem em dissídios individuais de trabalho: ou como garantir aos altos executivos o acesso à justiça. In: Fabrício Bertini Pasquot Polido et al. (orgs.) **Jurisdição, acesso à justiça, cooperação jurídica internacional, conflitos da internet e novas tecnologias. IV Congresso de estudos jurídicos internacionais e I Seminário internacional de pesquisa trabalho, tecnologias, multinacionais e migrações –TTMMS**. Belo Horizonte: CONPEDI, 2018. Disponível em: <http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/k7bhb2vw/7a1z9wvx/IH1B89932J0Kc9GJ.pdf> . Acesso em: 10 set. 2020.

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

DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 11^a ed. São Paulo: LTr, 2013.

MESSA, Élisson.; CORREIA, Henrique. **Sumulas e OJS do Tribunal Superior do Trabalho**. 7^a ed. São Paulo: Jus Podium, 2016.

NAHAS, Thereza. **Novo Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 32^a ed. São Paulo: LTr, 2006.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>. Acesso em: 08 set. 2020

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão**. Promulgada pelo Decreto n. 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm. Acesso em: 01 set. 2020

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3^a ed. São Paulo: LTr, 2000.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**: de acordo com o novo CPC. 12^a ed. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 35^a ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

THOMPSON, Edward Palmer. **A formação da classe operária inglesa**. 4^a ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2002.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **A Reforma Trabalhista e o hipersuficiente**. Disponível em: http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20%20HIPERSUFICIENTE_.pdf. Acesso em: 10 out. 2020.

VASCONCELLOS, Andréa de Campos. PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **Considerações acerca da tutela empregatícia diante da reforma trabalhista – Lei 13.467/17**. Rev. Trib. Reg. Trab. 3^a Reg., Belo Horizonte, edição especial, nov. 2017.