

# REFORMA TRABALHISTA, EMPREGADO HIPERSUFICIENTE E PRECARIZAÇÃO

LABOUR LAW REFORM, HYPERSUFFICIENT  
EMPLOYEE AND PRECARIZATION

CLÁUDIO JANNOTTI DA ROCHA<sup>1</sup>  
FRANCISCO MATHEUS ALVES E MELO<sup>2</sup>  
VANESSA ROCHA FERREIRA<sup>3</sup>

## RESUMO

Diante das mudanças da realidade do mercado de trabalho e da crise econômica de 2015, percebe-se o fortalecimento do discurso neoliberal. Nesse diapasão, cresce a pressão para flexibilizar a legislação trabalhista de modo a tornar o país market friendly e superar a recessão econômica e os altos índices de desocupação. Assim, aprova-se a reforma trabalhista em caráter de urgência, modificando diversas normas do sistema justralhista. Dentre as mudanças, destaca-se a incorporação de diversas modalidades empregatícias estratificadas, voltadas a precarizar a relação de emprego clássica (prestada por pessoa física, subordinada diretamente ao seu tomador, prestado dentro da sede da empresa, com direito à jornada de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais). Sob o enfoque do empregado hipersuficiente e a precarização da relação empregatícia, o presente texto se propõe a analisar, por meio de um estudo teórico-normativo, os reflexos da modificação introduzida no ordenamento jurídico brasileiro, pela Lei nº 13.467/17 - conhecida como Reforma Trabalhista – em face da Constituição, do Direito Comparado e dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Empregado hipersuficiente. Precarização.

- 1 Doutor e Mestre em Direito pela PUC Minas. Professor Adjunto do Departamento de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), no curso de Graduação e no Programa de Pós-Graduação em Direito Processual (Mestrado). Coordenador do Grupo de Pesquisa: Trabalho, Seguridade Social e Processo: diálogos e críticas (UFES-CNPq) e Pesquisador do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania (UnB-CNPq). Membro da Rede Nacional de Grupos de Pesquisa em Direito do Trabalho e Seguridade Social (RENAPEDTS) e da Rede de Grupo de Pesquisas em Direito e Processo do Trabalho (RETRABALHO). Autor de livros e artigos publicados no Brasil e no Exterior. Advogado. Pesquisador. ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-2379-2488>. E-mail: [claudiojannotti@hotmail.com](mailto:claudiojannotti@hotmail.com).
- 2 Mestre em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal (UDF). Pós-graduado em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade Entre Rios. Graduado em Direito pela Universidade Federal do Ceará e graduando em Ciências Contábeis pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Foi bolsista de iniciação à pesquisa pelo CNPq sobre os temas de demonstrações contábeis, evidenciação e disclosure. Professor. Advogado. E-mail: [matheus.melo.mestrado@gmail.com](mailto:matheus.melo.mestrado@gmail.com).
- 3 Doutora em Direitos Humanos pela Universidade de Salamanca (Espanha). Mestre em Direitos Fundamentais pela Universidade da Amazônia (UNAMA/PA). Professora da Graduação e Pós-Graduação strictu sensu do Curso de Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA). Coordenadora do Grupo de Pesquisa: Trabalho Decente (CESUPA-CNPq). Auditora do Tribunal de Contas do Estado do Pará (TCE/PA). ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5997-3198>. E-mail: [vanessarochaf@gmail.com](mailto:vanessarochaf@gmail.com).

### Como citar esse artigo/How to cite this article:

ROCHA, Cláudio Jannotti; MELO, Francisco Matheus Alves e; FERREIRA, Vanessa Rocha. *Reforma trabalhista, empregado hipersuficiente e precarização*. Revista Meritum, Belo Horizonte, vol. 15, n. 2, p.168-184, Maio/Ago. 2020. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v15i2.7861>.

## ABSTRACT

In face of the changes of the reality of labour's market and of the economic crisis of 2015, there's a strength-ness of the neoliberal speech. In the meanwhile, the pressure to change the labour legislation arises in a sense that this will make Brazil overcome the economical recession and the high unemployment level's by turning it market friendly. So, a Labour Law reform is approved urgently, modifying many rules of the labour's juridical system. One of the changes was the incorporation of many stratified employee regimes, which objective was to precarious the classical employment contract (done by a person, subordinated to the direct employer, inside the company during a labour's journey of 8 hours per day and 44 hours by week). Under the focus of the hypersufficient employee and the precariousness of the employment relationship, this text proposes to analyze, through a theoretical-normative study, the reflexes of the modification introduced in the Brazilian legal system, by Law nº 13.467 / 17 - known as Labor Reform - in face of the Constitution, Comparative Law and International Human Rights Treaties.

**Keywords:** Labour Law Reform. Hypersufficient employee. Precarization.

## 1. INTRODUÇÃO

O Brasil passa pela mais grave e duradoura crise econômica. Entre os seus reflexos, observam-se os altos índices de desemprego, baixos níveis de consumo, retração da produção e fechamento de empresas. Neste sentido, os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) apontam que antes das alterações da legislação trabalhista, o PIB de 2016 (IBGE, 2018) retraiu 3,6%, bem como 3,5% em 2015 (IBGE, 2017). Já a Formação Bruta de Capital Fixo (FBCF) indicou retração de investimentos em 10,2%. Além disso, a taxa de desocupação foi a maior da série histórica, atingindo 13,7% no primeiro trimestre de 2017, conforme dados divulgados pelo IBGE.

A recessão estabelecida desde 2015 foi provocada por uma combinação de fatores políticos e socioeconômicos. E, assim como os países europeus que enfrentaram medidas de austeridade pós-crise econômica de 2008, acarretou no fortalecimento do discurso neoliberal, acompanhado de medidas de austeridade, tal como a reforma trabalhista de 2017.

Em meio a avanços na doutrina e jurisprudência brasileira voltadas a promoção do trabalho digno, verifica-se a retomada de alegações voltadas à redução de direitos trabalhistas para tornar o país *Market Friendly*, de sorte a crescer a pressão para adotar medidas de austeridade, a exemplo de novas formas atípicas de contrato de trabalho. E assim, com a aprovação das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, a legislação trabalhista é alterada e o ordenamento jurídico brasileiro passa a prever novas modalidades empregatícias, cada vez mais distantes da relação de emprego subordinado por prazo indeterminado com uma jornada definida.

O objetivo do presente texto é revelar, por meio de um estudo teórico-normativo, os reflexos precarizantes da modificação introduzida no ordenamento jurídico brasileiro, pela Lei nº 13.467/17, especificamente no que tange ao empregado hipersuficiente.

O presente artigo estrutura-se em cinco itens, sendo esta introdução o primeiro; seguido, respectivamente, por um em que se aborda o panorama da Reforma Trabalhista; posteriormente, o terceiro item apresenta as modalidades empregatícias estratificadas; o quarto item é destinado ao estudo do trabalhador hipersuficiente, e o quinto, e último item, discute a

necessidade de uma releitura do direito do trabalho, a partir dessa nova modalidade empregatícia, passando-se, então, para a conclusão do estudo.

## 2. A REFORMA TRABALHISTA E ALGUMAS CONSIDERAÇÕES

Como elucidado na introdução, a situação socioeconômica nacional – provocada pelo agravamento da crise econômica de 2015 – propiciou uma reforma na legislação trabalhista. Além do mais, a questão econômica foi utilizada como subterfúgio para que houvesse um rápido processo legislativo de tramitação urgente (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017; SENADO FEDERAL, 2017), que culminou nas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017 (COUTINHO, 2017).

Sob enfoque do processo legislativo da Lei nº 13.467/2017 (que foi responsável por uma reforma mais abrangente da legislação trabalhista), cabe ressaltar que ela teve início com o envio do Projeto de Lei nº 6.787/16 pelo governo Temer, em dezembro de 2016. Originalmente, continha a proposta de alterar apenas dez pontos acordados entre confederações patronais e centrais sindicais.

Ainda na Câmara dos Deputados, o mencionado Projeto foi ampliado para cerca de 100 alterações da legislação trabalhista, com a aprovação por 296 votos (com oposição de 177 deputados federais). Já no Senado Federal, foi nomeado como o Projeto de Lei Complementar (PLC) nº 38/17, o qual foi aprovado (por 50 votos a favor e 26 votos contra) sem qualquer alteração do texto encaminhado pela Câmara dos Deputados. E, por fim, o Presidente Michel Temer sancionou a Lei nº 13.467/2017, sem qualquer veto, em 13 de julho de 2017 (MARTINS FILHO, 2017, p. 59).

Ou seja, em apertada síntese, após o intervalo de aproximadamente de sete meses, mais de uma centena de mudanças foram promovidas no sistema justralhista. E, em face disso, seguindo a doutrina neoliberal, os motivos do PLC nº 6787/16 enaltecem que a reforma trabalhista seria o meio capaz de garantir a empregabilidade e o combate a informalidade, além de gerar segurança jurídica (BIAVASCHI, 2017).

Sob essa linha de pensamento, ainda se argumentou que a reforma trabalhista no Brasil estaria consoante o contexto de mudanças nas legislações trabalhistas europeias promovidas desde a primeira década do Século XXI. Assim, arguiu-se que tais reformas têm como traço em comum a *flexisecurity*<sup>4</sup> (MARTINS FILHO, 2017, p. 55).

Em suma, trata-se de discurso afirmando que a redução de direitos trabalhistas é a solução dos males da crise econômica brasileira. Mas, tal discurso não pode prevalecer. Primeiro, cabe apontar que a legislação trabalhista não é capaz de modificar a realidade do mercado de trabalho por si só. Segundo, é notória a contradição entre o discurso neoliberal de modernização das normas trabalhistas e a realidade posta pela reforma trabalhista brasi-

4 *Flexisecurity* significa promoção da desregulamentação da relação de trabalho para prestigiar a negociação coletiva e, ao mesmo tempo, adoção de medidas de flexibilização da legislação, no intuito de prevalecer a vontade das partes, para que a proteção e segurança não dependa da rigidez da legislação.

leira, pois, na verdade, flexibilizou-se conquistas trabalhistas com fórmulas mirabolantes já testados (sem sucesso) em outros países (SANTOS, 2017, p. 249).

Assim, deve-se perceber, assim como leciona Viegas (2017, p. 74), que:

No âmbito jurídico, a reforma trabalhista tem dividido opiniões, alguns defendem que a Lei já nasce velha, em razão da falta de diálogo social necessário; outros afirmam que, apesar de ter como fundamento a modernização, o diploma legal utiliza fórmulas mirabolantes de flexibilizações trabalhistas já experimentadas em alguns países da Europa, contudo, não tiveram bons resultados; outros vão além, e apontam inconstitucionalidades e retrocesso nas conquistas trabalhistas

Por fim, cabe destacar que, após dois anos de vigência da Lei nº 13.467/17, os resultados esperados pelo discurso neoliberal não corresponderam à realidade. Pelo contrário, Lameiras *et al* (2019) constatou, apenas de ligeira melhora nos indicativos do Cadastro Geral de Emprego e Desemprego (CAGED) e da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) da taxa de desemprego no primeiro trimestre de 2019 (decréscimo de 04 p.p.); ainda persistem permanecem 22,7% dos domicílios sem renda; haja vista o aumento da taxa de ocupação ter ocorrido principalmente no mercado informal. Inclusive, a PNAD continua aponta que a taxa de desocupação variou menos de 1 p.p. do terceiro trimestre de 2017 (12,4%) para o terceiro trimestre de 2017 (11,6%)<sup>5</sup>.

Além disso, de acordo com DIEESE (2018), houve a redução do número de normas coletivas já perceptível em 2018, “redução em quase 50% das convenções no primeiro trimestre de 2018 em relação a igual período de 2017, em comparação a uma redução de quase 30% nos acordos, segundo os mesmos parâmetros de comparação”.

Da mesma forma, segundo as estatísticas de novas ações distribuídas perante a Justiça do Trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2019) apurou que houve redução de 2.013.241 reclamações trabalhistas em 2017 para 1.287.208 reclamações trabalhistas em 2018. Isto correspondeu a diminuição de 36% do número de reclamações trabalhistas. Todavia, em 2019 foram distribuídos 3.377.013 novos processos, demonstrando a retomada de reclamações trabalhistas.

Assim, constata-se apenas os efeitos deletérios da reforma trabalhista, pois houve redução da remuneração dos empregados; queda de contratos de trabalhos típicos e aumento das contratações estratificadas; aumento da informalidade; diminuição da atuação do movimento sindical; diminuição apenas momentânea do número de reclamações trabalhistas.

### 3. DAS MODALIDADES EMPREGATÍCIAS ESTRATIFICADAS

Na atualidade, a ascensão do capitalismo financeiro e as transformações da realidade do mercado de trabalho (concorrência no mercado global, reestruturação empresarial e 3ª Revolução Industrial) deram margem para que o pensamento sob forte viés econômico se

5 Os dados mencionados estão disponíveis no link: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm\\_source=landing&utm\\_medium=explica&utm\\_campaign=desemprego](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego). Acesso em: 29 jul. 2020.

tornasse hegemônico. Em meio a esse cenário, a relação de emprego – muito embora seja atividade fundamental na constituição de relações sociais – passa a ser questionada (DELGADO, Mauricio, 2015, p. 111-113).

Nesse processo, ocorre a alteração da identidade dos trabalhadores como um grupo social, a ponto de reconfigurar as formas de trabalho. Sob tal lógica, surge uma doutrina voltada à erosão da relação de emprego típica (DELGADO, Gabriela, 2015, p. 161-162). Ou seja, passa a questionar a relação empregatícia estabelecida em um contrato de trabalho por tempo indeterminado sob a organização e direção de um único empregador bem definido (NASCIMENTO, 2017, p. 277-278).

E, seguindo esse movimento, a reforma trabalhista incorporou ao ordenamento jurídico brasileiro várias relações laborais atípicas. Neste sentido, Nascimento (2017, p. 278) destaca que:

A Lei 13.467/2017, que traduziu no Brasil o que se chamou de reforma trabalhista, veio na esteira do movimento, sedutoramente denominado de flexibilização das relações de trabalho, movimento esse que tem privilegiado relações laborais atípicas, através da inserção no ordenamento jurídico de formas de emprego plásticas, que se amoldam aos interesses puramente econômicos, os mais diversos.

Portanto, o que se pode perceber é que a Lei nº 13.467/2017 almeja inverter a lógica do direito do trabalho, de modo a relativizar a proteção do trabalhador através da normatização de novas formas de trabalho e da legitimação de antigas fraudes trabalhistas (ROCHA, 2018, p. 51). Nesse diapasão, Coutinho defende que:

Continuará sendo o marco regulatório do capitalismo, um Direito Capitalista do Trabalho que nasceu da Revolução Industrial como pauta de modernização das condições de vida, resultado de lutas e resistência. Mas, agora, introduz um novo sistema, pois substitui o mito de fundação, de tutela e proteção do trabalhador hipossuficiente para a autonomia negocial privada individual e coletiva. Rechaça e realoca o Estado, abandonando o Bem-estar para acolher o Mínimo, agasalhando a ideologia neoliberal e abstraindo a necessidade de intervenção estatal no mercado, na economia. Substitui o projeto de uma sociedade salarial, isto é, uma universalização do assalariamento regulamentado como padrão para a economia por uma sociedade de trabalho fragmentado e precário, cuja perspectiva de renda pode ser substituída assistencialista (COUTINHO, 2017, p. 119).

Assim, pode-se falar que a erosão da relação de emprego típica ocasionada pela Reforma Trabalhista causou a “estratificação” desse tipo de relação. Delgado e Delgado ao tratar do assunto o descrevem como um fenômeno específico do trabalhador hipersuficiente. Acompanhe:

Conforme se percebe, a Lei da Reforma Trabalhista cria segmento estratificado no universo dos empregados das instituições e empresas empregadoras, a partir de dois dados fáticos que destaca: o fato de ser o empregado portador de diploma de nível superior; o fato de esse empregado perceber salário mensal igual ou maior do que duas vezes o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social (DELGADO; DELGADO, 2018, p. 171).

Desse modo, entende-se que, na verdade, esse processo de estratificação é um fenômeno mais amplo, não se limitando ao trabalhador hipersuficiente. Faz-se necessário levar

em consideração, como parâmetro, a relação de emprego tipicamente concebida pelas normas constitucionais e celetistas (prévias às Leis nº 13.429 e 13.467/2017).

Ou seja, com base no contrato de trabalho por prazo indeterminado, subordinado diretamente ao tomador de serviços, prestado dentro da sede da empresa, com direito à jornada de trabalho de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, pode-se dizer que o legislador reformador inseriu modalidades de contrato de emprego atípicas, ou melhor dizendo, estratificadas.

Nesse diapasão, identificam-se como modalidades de estratificação da relação de emprego adotadas pelas Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017: o empregado intermitente, o teletrabalhador, o hipersuficiente, o terceirizado na atividade-fim e o trabalho autônomo (combinado com o efeito da "pejotização"<sup>6</sup>). Porém, este estudo tem como objeto apenas a análise do empregado hipersuficiente, motivo pelo qual as demais modalidades de trabalho estratificada não são abordadas.

## 4. O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

Como já abordado, o trabalhador hipersuficiente foi uma das figuras da estratificação da relação de emprego típica criada pela Lei nº 13.467/2017.

Nos termos do parágrafo único do art. 444 da CLT, há previsão para que essa modalidade específica de empregados possa negociar diretamente com o empregador matérias consideradas de irrenunciabilidade relativa, ou seja, aquelas previstas no art. 611-A da CLT, independentemente de auxílio ou representação sindical.

De acordo com Boucinhas Filho (2018, p. 129), o legislador reformador, por escolha política, em vez de criar uma lei específica garantindo menos direitos para os trabalhadores parassubordinados, ou altos executivos, fixou que os empregados portadores de diploma de nível superior e, concomitantemente, percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) teriam maior autonomia para negociar seus direitos.

Nessa toada, defendem Delgado e Delgado (2018, p. 171-172) que o legislador - através do art. 444, parágrafo único, da CLT - teria inserido um dispositivo diametralmente oposto ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva, previsto na cabeça do mesmo artigo. Assim, em uma redação confusa, marcada por remissões, o trabalhador hipersuficiente e o empregador teriam ampla liberdade para negociar individualmente os diversos temas multidimensionais passíveis de negociação coletiva (art. 611-A, da CLT).

Diante da falta de clareza da norma, argumenta-se que o empregado hipersuficiente teria sua subordinação relativizada, já que poderia impor a sua vontade na relação empregatícia<sup>7</sup>. Assim, alguns doutrinadores (RODRIGUES et. al., 2017, p. 159), ao analisar os debates

6 O termo "pejotização" refere-se a exigência do empregador ou na iniciativa do próprio empregado de dissimular o contrato de trabalho ao constituir uma pessoa jurídica, como se fora um contrato interempresarial.

7 Neste mesmo sentido, Bastos (2018, p. 173) defende que a proteção da norma acabava por desproteger os "altos empregados" ao impedi-lo de negociar tratativas diferenciais, já que não havia respaldo legal e o acordo fosse anulado perante a Justiça do Trabalho com adjacentes condenações.

sobre essa alteração normativa, apontam que os legisladores julgaram que o trabalhador com graduação em ensino superior e salário acima da média remuneratória da população (estima-se 2% dos empregados com vínculo formal) não poderia ser considerado vulnerável – passível de proteção do Estado ou tutela sindical

Corroborando com essa posição, Bastos (2018, p. 170) observa que se deve ter em mente que o Direito do Trabalho foi concebido com a finalidade de tutelar trabalhadores subordinados, mediando conflitos e negociações entre partes assimétricas. Nesse sentido, a jurista defende que as normas estabelecidas nos artigos 9º, 444, *caput*, e 468 da CLT – que não foram alternados pela reforma trabalhista –, ao serem interpretados de forma teleológica, deixam certo que existe uma liberdade contratual na seara laboral. Porém, tal autonomia está sujeita a normas de interesse e ordem pública de proteção do trabalhador (presentes na lei, normas coletivas ou decisões de autoridades competentes) e, portanto, se forem inobservadas as cláusulas pactuadas podem ser declaradas nulas.

Mas, para a supracitada autora, embora o arcabouço normativo trabalhista nasça contra o “imperialismo do contrato”, a legislação, por mais moderna que seja, não seria capaz de acompanhar as transformações dos modelos de prestação de serviços, já que é inerente à própria dinâmica das relações laborais a sua adaptabilidade às necessidades do mercado. Daí a necessidade de flexibilizar a norma através de contratos. Mas, diante da resistência dos tribunais trabalhistas em permitir a adaptação da legislação às peculiaridades do empregado, o legislador reformador adotou o famigerado “negociado sobre o legislado”, inclusive na seara individual (BASTOS, 2018, p. 170-171).

Sob essa perspectiva, a doutrinadora defende que a Lei nº 13.467/2017 trouxe uma quebra de paradigma ao estabelecer que “nem todo empregado será tido como hipossuficiente nem todo empregador será considerado parte dominante na relação de trabalho” (BASTOS, 2018, p. 171). Cabendo, a partir de então, ao intérprete ir além dos limites da lei e analisar inúmeras variáveis presentes nos pactos laborais – inclusive, o brocardo jurídico *pacta sunt servanda*, já que o contrato entre hipersuficiente e empregador fará lei entre as partes; além da boa-fé objetiva, da legalidade e da igualdade. Assim, em apertada síntese, Bastos entende que:

[...] cumpre ao trabalhador assumir o seu papel de negociador integrante desta relação e conhecedor do que está adotando como cláusula contratual, avocando a responsabilidade pelas suas escolhas e pela sua atuação junto ao contrato firmado com o empregador e arcando com as consequências decorrentes.

A partir do momento em que o Estado devolve ao cidadão a responsabilidade pelos seus atos, *in casu*, ao trabalhador, que, em tese, pode assumi-la, este cidadão/trabalhador evolui permitindo que esta seja alcançada às demais pessoas que não possuam as mesmas condições e oportunidades e que realmente dela necessitam (BASTOS, 2018, p. 173).

Entretanto, tal corrente de pensamento não deve prevalecer. Pois, em consonância com Padilha (2017), entende-se que a figura do hipersuficiente é uma tentativa de inverter a lógica do Direito do Trabalho – a proteção do trabalhador hipossuficiente, apelando apenas para o lado subjetivo do grau de conhecimento técnico do empregado. Olvida-se, porém, que a hipossuficiência decorre também da dependência econômica que o empregado possui, já

que ele precisa vender sua força de trabalho para subsistir. Nesse sentido, Padilha (2017, p. 126-127):

Nessa perspectiva, alguns defensores das teorias neoliberais pretendem afastar o “mito” da debilidade contratual do empregado e até mesmo pugnam pelo retorno à autonomia da vontade das partes, pois entendem que a evolução protetiva do ramo juslaboral decorrente desse “mito da incapacidade genética permanente do trabalhador” sucede “o reconhecimento dos excessos e dos defeitos perversos do objetivo protecionista, bem como a incerteza sobre a viabilidade econômica do sistema”, o que torna – para essa corrente de pensamento – clara a importância da ponderação dos custos trazidos pela proteção laboral exagerada.

(...)

[o] que se tem presenciado na situação econômica atual é que, cada vez mais, a força de pactuação das condições de trabalho está retornando para o lado do empregador. E parece que é precisamente o que desejam defensores dessas correntes de pensamento: o retorno à liberdade negocial das partes para assim possibilitar que o empregador opere em benefício de seu único e exclusivo interesse.

Coadunando com o posicionamento acima, Delgado e Delgado (2018, p. 172-173) esclarecem que não existe qualquer base empírica, teórica ou científica que sustente o critério adotado pelo legislador reformador. Logo, não se poderia desvincular a matriz lógica e sistêmica do direito do trabalho para àqueles trabalhadores que recebem acima de determinado valor. Permanece a vulnerabilidade e a hipossuficiência típica do contrato de trabalho (feito por adesão) na figura do trabalhador hipersuficiente e, por conseguinte, ele tem como no mesmo patamar de negociação do que o empregador.

Além do mais, evidencia Goulart (2018), o legislador fez uma opção por uma vertente patrimonialista, ignorando a qualidade essencial do bem contratado na relação de emprego do obreiro hipersuficiente, o trabalho humano. Todavia, a valorização do trabalho não pode ser encarada como mera filantropia, pois sem ela não há cidadania e desigualdades sociais se agravam. Logo, entende-se que “não pode haver regime jurídico diferenciado em virtude da escolaridade ou nível salarial, pois a opção política do legislador constituinte de 1988 é a dignidade humana, inerente a qualquer pessoa trabalhadora” (GOULART, 2018, p. 124).

Vale ainda mencionar a posição de Melhado (2017, p. 95), para quem a reforma trabalhista promove a “fetichização” da autonomia da vontade ao permitir a negociação nas relações individuais de trabalho de temas caros, tais como bancos de horas, intervalo intrajornada, sobreaviso, teletrabalho, trabalho intermitente, remuneração e até mesmo grau de insalubridade.

Assim, pode-se dizer que a Lei nº 13.467/2017 provoca a falsa impressão de que o trabalhador, se preencher os requisitos do parágrafo único do art. 444 da CLT, não seria mais hipossuficiente ou, ao menos, a teria mitigada. Portanto, surge, na verdade, a figura do “pseudossuficiente”, que tem a falsa compreensão da realidade. Olvida-se que existe precariedade da relação de emprego em todos os contratos de trabalho no Brasil – já que até hoje não se regulamentou o art. 7º, I, da Constituição, cuja vedação de dispensa arbitrária ou sem justa causa é vista como norma de eficácia limitada. Desse modo, acrescenta Melhado (2017, p. 96-97), não há falar em autonomia do trabalhador porque ele apenas aperfeiçoa um con-

trato de adesão com condições fixadas sem diálogo real pelo tomador de serviço, restando a opção de “aceitar” ou optar pelo desemprego.

Sob o mesmo viés, Boucinhas Filho (2018, p. 126-127) esclarece que a expressão “hipersuficiente” foi originalmente utilizada por Cesarino Júnior como uma das categorias utilizada no direito econômico para distinguir o poderio econômico de empresas relacionadas. Não havia qualquer aplicação com o Direito do Trabalho, já que a hipossuficiência absoluta decorre da necessidade de o trabalhador vender a sua força de trabalho para se manter, cabendo a divisão dos homens apenas em proprietários e não-proprietários.

Sob essa lógica, Melhado (2017, p. 97-98) questiona se uma educação universitária formal e uma remuneração mais elevada justificariam o tratamento diferenciado do aspecto da hipossuficiência típica da relação de trabalho. Esclarece que a sujeição do trabalho ao capital não decorre de contrato nem de déficit intelectual, mas de um fator estrutural intrínseco ao modo de produção capitalista: o excesso de oferta de mão de obra. Logo, o medo do desemprego é que torna o empregado hipossuficiente – inclusive o alto funcionário ou aquele que preenche os requisitos do art. 444, parágrafo único, da CLT porque tem medo de ter uma quebra brutal de seus rendimentos se for dispensado e tiver que receber seguro-desemprego com valores abaixo da sua renda habitual.

Inclusive, é oportuno destacar nesse ponto que Boucinhas Filho (2018) defende que o desgaste emocional e a angústia, que caracterizam a hipossuficiência, aumentariam proporcionalmente com a responsabilidade e remuneração do empregado. Acompanhe:

O temor de desemprego está umbilicalmente relacionado com a insegurança (...) Uma vez dispensado, o alto executivo enfrenta mais e maiores dificuldades do que os demais empregados para recolocação no mercado de trabalho. A uma porque não há tantas vagas de trabalho para altos executivos. A duas porque as notícias correm muito rapidamente no mundo corporativo e uma dispensa de um executivo em razão de maus resultados seguramente afetará negativamente a sua imagem no mercado, reduzindo suas possibilidades de contratação (BOUCINHAS FILHO, 2018, p. 127).

Outro ponto levantado por Melhado (2017, p. 98-99) que deve ser levado em consideração é a inconstitucionalidade do critério de diferenciação do trabalhador hipersuficiente pelo fato de ele possuir nível superior. Pois, de um lado, a sujeição *high tech* do meio de produção acabaria por igualar os trabalhadores sob o controle maquinário e robotizado e, de outra banda, a Constituição teria vedado a distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual (art. 7º, XXXII da CF).

Além do mais, observa-se uma falha na redação do dispositivo em análise que vale menção no trecho em que a norma dispõe que a negociação direta entre o trabalhador hipersuficiente e o empregador terá “mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos”. Diante da falta de precisão do termo, Melhado (2017, p.100) entende que o que está disposto na lei, independentemente da intenção do legislador, é que “essas cláusulas contratuais não têm e nem poderiam ter *preponderância sobre a lei*”.

Diante da amplitude dos direitos que passam a ser negociados por uma parte específica de trabalhadores, independentemente da categoria a qual pertençam, pode-se dizer, com respaldo na opinião de Goulart (2018, p. 120), que entre as alterações da CLT, “esta, sem

dúvida, talvez seja a mais emblemática porque atinge em cheio o núcleo da proteção social, traçando uma nova 'categoria' de trabalhador".

Inclusive, para Delgado e Delgado (2018, p. 174), a figura do trabalhador hipersuficiente trata-se de uma estratificação do trabalhador, de modo a ofender os objetivos constitucionais de "construir uma sociedade livre, justa e solidária" (art. 3º, I), de "garantir o desenvolvimento nacional" (art. 3º, II) e de "erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais" (art. 3º, III); além de atentar contra os princípios constitucionais da função social da propriedade, da busca do pleno emprego, da norma mais favorável e da vedação do retrocesso social.

Para Bastos (2018, p. 174-175), isso significa que o contrato firmado por escrito prevalecerá sobre as normas coletivas e a lei. Todavia, permanece o limite das normas constitucionais e daquelas previstas em tratados internacionais de direitos humanos, por possuírem status supralegal.

Assim, entende-se que a estratificação da relação de emprego clássica ocorre diante da possibilidade da negociação individual entre o empregado hipersuficiente e seu empregador prevalecer sobre a legislação trabalhista, tendo em vista que contraria princípios que regem não só o contrato de trabalho na seara laboral, como também contratos em geral no âmbito civilista.

Cabe salutar que o Direito Civil passou por um processo de repersonalização, de sorte que esse ramo da ciência jurídica é visto sob o viés civil-constitucional. Isso significa que a interpretação dos seus institutos deixa de ser patrimonialista e, a partir de então, teve como foco a valorização da dignidade humana (FACHIN, 2006, p. 39-46). E, uma dessas mudanças interpretativas ocorreu no tocante aos contratos (MORAES, 2010, p. 296).

Nesse diapasão, com a repersonalização do Direito Civil, os contratos na seara cível são analisados a partir da ponderação da liberdade contratual com os princípios do mínimo existencial, da boa-fé contratual e da função social da propriedade (TEODORO, 2016, p. 149). Situação, ainda mais latente, no âmbito trabalhista, em que prevalece, não apenas a busca pela dignidade humana, como também as normas, contratos e negociações individuais e coletivas devem ser interpretadas com base no princípio da proteção (ALVES, 2017).

Por conseguinte, se até nas normas contratuais em que as partes são iguais a autonomia das partes não é absoluta, defendemos que a liberdade contratual do hipersuficiente deve ser analisada além do "negociado sobre o legislado". No mesmo sentido, Alves (2017, p. 168) entende que, no atual estado do capitalismo, a liberdade do empregado, hipersuficiente ou não, não tem como garantida, diante de sua dependência econômica do emprego. Por conseguinte, a interpretação do art. 444, parágrafo único, da CLT devem ser interpretados conforme princípios e valores previstos na Constituição, de sorte a preservar as condições mínimas para a existência digna do trabalhador.

Assim, com a repersonalização do direito do trabalho, entendemos que a interpretação das cláusulas da negociação do hipersuficiente não devem atender apenas pela proteção do patamar civilizatório mínimo (incluídos os deveres fundamentais do contrato de trabalho – tendo em vista a eficácia horizontal dos direitos e deveres fundamentais), como também dos deveres anexos do contrato de trabalho.

Logo, qualquer pactuação realizada pelo hipersuficiente com fulcro no art. 444, parágrafo único, da CLT deve ser analisada à luz da boa-fé objetiva das partes, cabendo ainda o empregador cumprir seus deveres de esclarecimento dos efeitos da negociação; de segurança do empregado; além de assegurar a sua lealdade para com seus funcionários; e promover a cooperação pelo desenvolvimento humano dos seus trabalhadores (princípio da progressividade). Caso contrário, prevalecerá a esdrúxula situação em que o Direito Civil será mais protecionista ao prever a função social do contrato, enquanto, no Direito do Trabalho, a negociação individual do hipersuficiente agravar a sua hipossuficiência ao pactuar condições abaixo dos direitos trabalhistas fundamentais e, por conseguinte, estratificá-lo dos demais empregados.

Ainda nesse sentido, discordando da posição de Fincato e Felten (2018, p. 59), para quem não haveria abalo para o movimento sindical sob o argumento que os hiperssuficientes não representam 5% do mercado de trabalho, defendemos que a norma debatida é antisindical, haja vista que a estratificação do hipersuficiente pode causar prejuízo no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho ao criar uma alternativa individual e paralela a solução sindical para os demais trabalhadores da categoria. Pois, as entidades sindicais, que já se encontram debilitadas pela falta de representatividade e pela não obrigatoriedade da contribuição sindical, ainda terão sua categoria enfraquecida durante o movimento paredista ou de negociação coletiva, uma vez que a parcela dos hipersuficientes não terá mais interesse em negociar coletivamente ou entrar em greve, uma vez que podem repactuar seus contratos de trabalho individualmente.

É válido mencionar que, não obstante questionamentos do conteúdo feitos anteriormente, existem falhas na redação do art. 444, parágrafo único, da CLT, que dificultam a interpretação da norma. Neste sentido, o legislador não especificou se o parâmetro para o critério salarial deveria ser levado em conta o salário líquido ou bruto para apurar duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS. Neste sentido, Bastos (2018, p. 174) defende que o critério deveria ser o salário líquido, com base na interpretação mais favorável ao empregado.

Por último, no tocante ao Direito Comparado, deve-se destacar a crítica de Melhado (2017, p. 98-99) para quem a política legislativa adotada pela reforma trabalhista destacando que, em outros países, a figura do alto empregado não se utiliza desses dois critérios previstos na Lei nº 13.467/2017, mas da análise do caso concreto de exercício de funções de direção e gestão, absorvendo o *alter ego* do próprio capital.

É válido ressaltar que a figura do alto diretor, na verdade, é vista no ordenamento jurídico espanhol como a pessoa que exerce poderes inerentes à titularidade jurídica da empresa sobre áreas funcionais de importância incontestável, agindo com autonomia e plena responsabilidade. Essa figura é regida pelo Decreto de *Alta Dirección* e afasta vários direitos previstos no *Estatuto de los Trabajadores* (ET). E não se confunde com os *directivos ordinarios o técnicos*, pois estes, embora ocupem postos elevados, com vários empregados sob seu comando, estão abaixo daquele e são regidos pelo ET (BOUCINHAS FILHO, 2018, p. 125-126).

Mas de toda forma, pelo viés internacional, Melhado (2017, p. 99-100) aduz que a figura do hipersuficiente destoa dos preceitos da Convenção nº 111 da OIT, a qual estabelece parâmetros gerais contra a discriminação em matéria de emprego e ocupação. Para ele, haveria ofensa à isonomia de oportunidades e tratamento ao distingui-lo dos demais trabalhadores em razão da sua formação escolar ou remuneração.

## 5. O HIPERSUFICIENTE E A NECESSIDADE DA RELEITURA DO DIREITO DO TRABALHO

Sobre as modificações supracitadas, Nascimento (2017, p. 291) evidencia que o desafio é encontrar o equilíbrio “na selva inóspita do capitalismo, a mediania aristotélica entre o abismo da precarização de direitos e o abismo do desemprego”. Cabe, portanto, questionar o cenário (im)posto pela reforma trabalhista. Assim, se de um lado é evidente a vantagem da adoção dessas medidas de flexibilização de entrada, já que a estratificação da relação de trabalho típica fornece um leque de opções que permitem a satisfação das necessidades transitórias empresariais e a adaptação da empresa às variações de mercado, sem o ônus da contratação por prazo indeterminado. Questiona-se, de outra banda, qual é o custo humano dessa flexibilização? Seria a criação de novos postos de trabalho, ou até mesmo a repartição dos existentes, através dessas novas formas plásticas de labor, justificativa suficiente para admitir condições precarizantes?

Delgado (2015, p. 27-29) aponta que o trabalho (mundo do ser) é um direito fundamental prévio ao Direito do Trabalho (mundo do dever-ser), cuja regulamentação permite a promoção da dignidade, mesmo que não corresponda à realidade. Inclusive, a autora adverte do risco de compreender o direito ao trabalho de forma ampla e literal, que englobaria o trabalho precário. Logo, o direito ao trabalho deve ser restrito àquele que seja digno, sob pena de ser utilizado como artifício para a mercantilização da força de trabalho.

Além do mais, como Delgado (2015, p. 114-119) ressalta, o mercado por si só não é capaz de promover justiça social e democratização do poder. Assim, as normas jurídicas trabalhistas, ao intervirem no contrato de trabalho, promovem um padrão genérico de realização da justiça social no sistema capitalista estruturalmente desigual. Cabe ressaltar que o trabalho é o meio pelo qual o indivíduo se insere na economia. Logo, ao se elevarem as condições de pactuação da força de trabalho, propiciam-se a formação e preservação do mercado interno.

Nesse sentido, Fabriz (2006, p. 16-17) ressalta que, no ordenamento jurídico brasileiro, o direito ao trabalho está previsto como um direito social, nos termos do art. 6º da Constituição Federal. Embora todos eles sejam correlacionados e interdependentes, o direito ao trabalho é o fato gerador dos demais. Destarte, o valor social do trabalho é considerado princípio da Constituição (art. 1º, III). Deve-se ter em mente que se trata do trabalho livre e criativo (oposto ao trabalho forçado), capaz de realização material e espiritual do homem, inerente à condição humana.

Assim, a pedra de toque deve ser a dignidade do trabalhador como norte do sistema juslaboral e, por conseguinte, o resgate da sua figura principal, a relação típica de emprego. Neste sentido, destaca-se o movimento de repersonalização do Direito do Trabalho.

É com base nas lições de Teodoro (2016, p. 151), que se propõe a releitura do Direito do Trabalho com fulcro nos direitos fundamentais previstos na Constituição, recolocando a pessoa do trabalhador e os aspectos extrapatrimoniais no centro da interpretação – do mesmo modo que ocorreu com o Direito Civil.

Deve-se ter em mente que “o trabalho e o trabalhador não podem ser vistos como elementos dissociados”, pois o “trabalho é o próprio trabalhador em movimento” (MOTA, 2016, p. 158). Segundo essa lógica, Mota elucida que:

É preciso, pois, que o Direito do Trabalho reencontre sua matriz existencial, edificada a partir de uma moralidade antropológica e personalista, perfilhando um sistema normativo ciente de que não tem outra gênese senão a promoção da dignidade do trabalhador. Se o Direito do Trabalho afeta a economia, ajudando a justificar o capitalismo, o faz como consequência e não como causa. Somente a aproximação do Direito do Trabalho com seu núcleo elementar (o ser humano trabalhador) o tornará infenso ao processo de desconstrução que tem se expandido em sua direção. (MOTA, 2016, p. 159).

E para que a repersonalização do Direito do Trabalho seja efetiva, faz-se necessário promover a busca da valorização ampla do trabalho digno, independente do seu enquadramento. Para Delgado, isso deve ocorrer de modo que:

[...] o valor trabalho revelar-se-á tanto pelo sujeito trabalhador, como pelo momento histórico vivenciado. Em outras palavras, o trabalho determina a própria valorização do sujeito que labora (entenda-se: a valorização refere-se ao sujeito enquanto trabalhador). Então é possível que, em sociedade, se valorize de maneiras distintas o trabalhador empregado, o trabalhador autônomo, o trabalhador estagiário, entre outros. O que não quer dizer, diga-se de passagem, que o Direito deva identificar essa diferenciação de valores como um critério de exclusão (DELGADO, 2015, p. 102).

Ademais, entende-se, assim como Delgado (2015, p. 178-184) que, embora o Direito do Trabalho restrinja sua área de proteção ao empregado, há um dever fundamental de proteção de demais formas de trabalho que exigem a reformulação (ampliação da consciência axiológica) de tal ramo do direito para inserir direitos fundamentais indisponíveis a todo e qualquer trabalhador – modelo universal de Direito do Trabalho.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na presente pesquisa analisou-se as discussões doutrinárias da regulamentação do empregado hipersuficiente no Brasil, bem como realizou-se estudo comparado com a experiência de outros países. A partir disso, pode-se dizer, portanto, que a forma como a Lei nº 13.467/2017 incorporou a figura do empregado hipersuficiente ao ordenamento jurídico brasileiro é inconstitucional.

Além do mais, muito embora se valha o argumento de gerar postos de trabalho, trata-se de figura voltada à precarização das relações de trabalho, de modo a colocar a perspectiva econômica na frente da humanística. Ou seja, consiste em um dos exemplos mais marcantes da incorporação do discurso neoliberal e da prevalência do raciocínio econômico sobre a lógica social.

Como se pode observar, não obstante o estudo comparado dos ordenamentos jurídicos alienígenas alertarem para as características precarizantes, o legislador reformador optou

por estratificar a relação típica de trabalho no Brasil através da esdrúxula posição do empregado hipersuficiente.

Em suma, é possível constatar que o trabalhador hipersuficiente é uma figura anômala no ordenamento jurídico brasileiro, pois seus critérios não se justificam nem encontram respaldo em outros sistemas normativos, já que não se trata de alto executivo.

Percebe-se, por conseguinte, que há uma estratificação da classe trabalhadora, mediante a falsa impressão de que o obreiro não estaria sujeito à hipossuficiência, que, na verdade, é inerente a classe não detentora de propriedade, independentemente da sua remuneração mensal ou da sua formação escolar.

Por fim, a falta de clareza da redação adotada pelo legislador gerou dúvidas até mesmo quanto ao âmbito da sua aplicação. Cabe destacar que, de toda forma, mesmo que a negociação direta e individual seja válida, ignorando a ofensa aos princípios e objetivos constitucionais e a própria essência do Direito do Trabalho, ainda se tem a proteção da Convenção nº 111 da OIT, que veda tratamento discriminatório. Inclusive, é no mesmo sentido o enunciado aglutinado nº 1 da Comissão 4 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA<sup>8</sup>.

Logo, entende-se que, independentemente das falhas de conteúdo e de redação do art. 444, parágrafo único, da CLT, a figura do trabalhador hipersuficiente, na verdade, tem sua hipossuficiência exacerbada ao ser estratificado dos demais trabalhadores. Nessa toada, surge o questionamento de qual serão as implicações práticas disso, desde aspectos mais abstratos, tal como a identificação psicossocial com a sua categoria; até aspectos mais práticos, a exemplo de quais direitos previstos no rol do art. 611-A da CLT poderiam ser negociados por um único trabalhador (mesmo que não tenha conhecimento técnico para isso) ou até mesmo questões de equiparação salarial.

Assim, resta o desafio de doutrinadores, advogados, procuradores do trabalho e magistrados desempenharem suas árduas funções essenciais à Justiça para a construção da norma concreta para o conflito posto com base em interpretação sistemática do sistema normativo vigente – o que inclui o patamar civilizatório mínimo das normas constitucionais e internacionais. Hermenêutica desafiadora haja vista a falta de clareza do texto da Reforma Trabalhista.

Outrossim, é possível perceber que o argumento de redução de direitos trabalhistas não surtiu os efeitos econômicos esperados (do mesmo modo que os países analisados no estudo comparado), tendo em vista que o país ainda enfrenta uma recessão na economia com alta taxa de desemprego.

Importante ressaltar a conclusão de que a “pedra de toque” deve ser a dignidade do trabalhador como norte do sistema justralhista e, por conseguinte, o resgate da sua figura

8 Enunciado aglutinado nº 1 da Comissão 4 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho 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 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).

principal, a relação típica de trabalho. E para que esse passo seja efetivo, faz-se necessário promover a busca da valorização ampla do trabalho digno.

Diante das incertezas do cenário, questiona-se se a valorização do trabalhador “hipersuficiente” – mesmo que percebendo mais do que o dobro do teto do RGPS e possuindo nível superior – não restaria presente no resgate de princípios basilares como a primazia da realidade e a avaliação do poder efetivo de barganha de tal obreiro, sua paridade perante o empregador.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Amauri Cesar. Reforma trabalhista: interpretação da norma e aplicação contratual. In: MELO, Raimundo Simão de (coord.); ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). *Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017.
- BASTOS, Janice. Art. 444 da CLT. In: LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucia (org.). *Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho*: artigo por artigo. São Paulo: LTr, 2018.
- BIAVASCHI, Magda Barros. A reforma trabalhista no Brasil em tempos de acirramento das desigualdades sociais à ação de um capitalismo “sem peias”. In: MELO, Raimundo Simão de (coord.); ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). *Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017.
- BOUCINHAS FILHO, Jorge Cavalcanti. Autonomia negocial dos trabalhadores hipersuficientes. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.). *Reforma trabalhista ponto a ponto*: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: LTr, 2018.
- BRASIL. *Enunciados aprovados na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA*: tema reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017). Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em: 26 dez. 2019.
- CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Câmara aprova pedido de urgência à proposta de reforma trabalhista*. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/512144-camara-aprova-pedido-de-urgencia-a-proposta-de-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 24 jul. 2020.
- COUTINHO, Aldacy Rachid. Desconstruindo a falácia da reforma trabalhista de 2017: análise crítica dos argumentos retóricos do jurídico, do social e do econômico. In: MELO, Raimundo Simão de (coord.); ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). *Constitucionalismo, Trabalho, Seguridade Social e as Reformas Trabalhista e Previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017.
- DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Subsídios para o debate sobre a questão do Financiamento Sindical*. Nota Técnica nº 200. Dezembro de 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec200financiamentoSindical.pdf>. Acesso em: 20 jul 2020.
- DELGADO, Gabriela Neves. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2. ed., São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*. Entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. 2. ed., São Paulo: LTr, 2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil*: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- FABRIZ, Daurly César. A crise do direito fundamental ao trabalho no início do século XXI. *Direitos e Garantias Fundamentais*, Vitória, n. 1, p. 15-38, 2006.
- FACHIN, Luiz Edson. *Estatuto jurídico do patrimônio mínimo*. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

FINCATO, Denise; FELTEN, Maria Claudia. Reforma trabalhista: contribuição sindical facultativa e futuro dos sindicatos no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, v. 7, n. 71, p. 58-75, ago./set. 2018.

GOULART, Rodrigo Fortunato. Empregado hipersuficiente e negociação individual. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (coord.). *Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther*. São Paulo: LTr, 2018.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas Econômicas. Revisão do PIB de 2016 mostra queda de 3,3% em relação ao ano anterior, 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/22966-revisao-do-pib-de-2016-mostra-queda-de-3-3-em-relacao-ao-ano-anterior>. Acesso em: 24 jul. 2020.

IBGE. Estatísticas Econômicas. *PIB cai 3,5% em 2015 e registra R\$ 6 trilhões*, 2017. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/17902-pib-cai-3-5-em-2015-e-registra-r-6-trilhoes>. Acesso em: 24 jul. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Série histórica da PNAD Continua*. Disponível em: [https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm\\_source=landing&utm\\_medium=explica&utm\\_campaign=desemprego](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego). Acesso em: 29 jul. 2020.

LAMEIRA, Maria Andreia Parente et al. Mercado de Trabalho. In: *Carta de Conjuntura*. n. 43, 2º trimestre 2019. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190618\\_cc\\_43\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/190618_cc_43_mercado_de_trabalho.pdf). Acesso em: 20 julho 2020.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A reforma trabalhista no Brasil. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (coord.). *Desafios da Reforma Trabalhista: de acordo com a MP 808/2017 e com a Lei 13.509/2017*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

MELHADO, Reginaldo. Trabalhador pseudossuficiente: o conto do vigário da autonomia da vontade na "reforma" trabalhista. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). *Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica*. São Paulo: LTr, 2017.

MORAES, Maria Celina Bodin de. *Na medida da pessoa humana: estudos de Direito Civil-Constitucional*. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

MOTA, Konrad Saraiva. Por um Direito do Trabalho repersonalizado. In: VIANA, Márcio Túlio (coord.); ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). *Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista*. São Paulo: LTr, 2016.

NASCIMENTO, Rosilene. Contrato intermitente: trabalho humano *just in time*. In: FERREIRA, Olavo Augusto Vianna Alves; MENDES, Márcia Cristina Sampaio (coord.). *Reforma Trabalhista*. Ribeirão Preto: Migalhas, 2017.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões temporais acerca do Direito do Trabalho brasileiro e do seu constitucionalismo: a obrigatoriedade do controle difuso de constitucionalidade e de convencionalidade da reforma trabalhista. In: PORTO, Lorena Vasconcelos; ROCHA, Cláudio Jannotti da (org.). *Trabalho: diálogos e críticas*. São Paulo: LTr, 2018.

RODRIGUES, Deusmar José (coord.). *Lei da reforma trabalhista: comentada artigo por artigo*. Leme: JH Mizumo, 2017.

PADILHA, Viviane Herbst. Direito do Trabalho na crise ou a crise do Direito do Trabalho? In: TEODORO, Maria Cecília Máximo et al (coord.). *Direito material e processual do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

SANTOS, José Aparecido. Reformas Trabalhistas na Itália: breve análise histórica e comparativa. *Revista do TST*, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 249-271, out./dez. 2017.

SENADO FEDERAL. *Plenário aprova regime de urgência para tramitação da reforma trabalhista*. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/04/plenario-aprova-regime-de-urgencia-para-tramitacao-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 27 jul. 2020.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. Por um Direito do Trabalho Repersonalizado. In: VIANA, Márcio Túlio (coord.); ROCHA, Cláudio Jannotti da (coord.). *Como aplicar a CLT à luz da Constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista*. São Paulo: LTr, 2016.

TST. Tribunal Superior do Trabalho. *Recebidos e julgados na Justiça do Trabalho*: ano de 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/e175064c-8e81-0e9e-6165-98886cb8511d>. Acesso em: 27 jul. 2020.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo. Reforma Trabalhista: uma análise dos efeitos jurídicos das principais modificações impostas pela lei 13.467/2017. In: GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas; MARTINEZ, Luciano (coord.). *Desafios da Reforma Trabalhista*: de acordo com a MP 808/2017 e com a Lei 13.509/2017. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

Recebido/Received: 05.05.2020.

Aprovado/Approved: 01.09.2020.