

REFLEXÕES SOBRE A AUTONOMIA DA VONTADE DO EMPREGADO A PARTIR DA NOVA REGULACÃO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO NO BRASIL

REFLECTIONS ON THE AUTONOMY OF THE EMPLOYEE'S WILL FROM THE NEW REGULATION OF EMPLOYMENT RELATIONS IN BRAZIL

VITOR SALINO DE MOURA EÇA¹
BRUNO GOMES BORGES DA FONSECA²

RESUMO

Este artigo analisou a exaltação da autonomia da vontade do empregado na relação empregatícia, a partir de uma nova regulacão do direito do trabalho no Brasil, vivenciada nos últimos anos e constada pelas alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, no país, em 2017, bem como pela decisão proferida, pelo Supremo Tribunal Federal, na açao direta de inconstitucionalidade n. 6363. Além da listagem de diversos exemplos, houve análise de duas situações bastante significativas: a liberdade contratual do empregado hipersuficiente e a possibilidade de reduçao salarial por ajuste individual entre empregado e empregador. A pesquisa se justificou por conta do evidente paradoxo em se exaltar a autonomia da vontade do empregado em uma relação jurídica assimétrica, cuja presunçao é a de que o trabalhador seja hipossuficiente. A partir da dialética e da técnica de pesquisa documental indireta nas modalidades pesquisas documental e bibliográfica, este estudo concluiu, na condiçao de resultados encontrados, que a valorizacão da autonomia da vontade do empregado, em uma relação jurídica marcadamente assimétrica, direciona o direito do trabalho no país para um novo paradigma, com riscos equivalentes aos verificados quando da construçao deste ramo jurídico.

Palavras-chave: hipersuficiente ; reforma trabalhista; açao direta de inconstitucionalidade n. 6363; autonomia da vontade.

- 1 Pós-doutorado em Direito Processual Comparado pela Universidad Castilla-La Mancha, na Espanha. Pós-doutorado em Direito Processual Internacional na Universidad de Talca – Chile. Juiz do Trabalho no TRT da 3ª Região (Minas Gerais). Professor Adjunto IV da PUC-Minas (CAPES 6) do programa de mestrado e doutorado em Direito, na área de Direito Processual, onde é Líder do Grupo de Pesquisa Direito Processual Comparado. Professor visitante em diversas universidades nacionais e estrangeiras. Professor conferencista na ENFAM e na ENAMAT. Pesquisador do Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social (CELDS), España, e do Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (CENTRASS), Chile. Membro efetivo, dentre outras, das seguintes sociedades: Academia Brasileira de Direito da Seguridade Social (ABDSS); Academia Brasileira de Direito do Trabalho (ABDT); Associação Brasileira de Direito Processual – ABDPro; Instituto Brasileiro de Direito Processual (IBDP); Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (AIDTSS) e da Société Internationale de Droit du Travail et de la Sécurité Sociale.
- 2 Pós-doutorado em Direito pela Pontificia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG). Pós-doutorado em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Doutor e Mestre em Direitos e Garantias Fundamentais pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV), Espírito Santo. Procurador do Trabalho na 17ª Região, Espírito Santo. Professor da graduacão e da pós-graduacão da FDV, Espírito Santo. Professor colaborador no Mestrado Profissional em Gestao Pública da UFES, Espírito Santo. Ex-Procurador do Estado do Espírito Santo. Ex-Advogado. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-9294-6650>.

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

EÇA, Vitor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Reflexões sobre a autonomia da vontade do empregado a partir da nova regulacão das relações de emprego no Brasil. **Revista Meritum**, Belo Horizonte, vol. 16, n. 1, p. 279-295, 2021. DOI: <https://doi.org/10.46560/meritum.v16i1.7972>.

ABSTRACT

This article analyzed the exaltation of the autonomy of the employee's will in the employment relationship, based on a new regulation of labor law in Brazil, experienced in recent years and introduced by the changes promoted by the Labor Reform in the country in 2017, as well as by the decision given by the Supreme Court, in the direct action of unconstitutionality n. 6363. In addition to listing several examples, there was an analysis of two very significant situations: the contractual freedom of the hypersufficient employee and the possibility of salary reduction by individual adjustment between employee and employer. The research was justified because of the evident paradox in exalting the autonomy of the employee's will in an asymmetric legal relationship, in which it is assumed that the worker is hyposufficient. Based on the dialectics and the technique of indirect documentary research in the documentary and bibliographical research modalities, this study concluded, in the condition of the results found, that the valorization of the autonomy of the employee's will, in a markedly asymmetric legal relationship, directs labor law in the country to a new paradigm, with risks equivalent to those verified when constructing this legal branch.

Keywords: hypersufficient; labor reform; direct action of unconstitutionality n. 6363; autonomy of the will.

1. INTRODUÇÃO

A regulação do direito do trabalho no Brasil, nos últimos anos, passa por transformações, aparentemente, estruturais, sobretudo em razão da promulgação da Reforma Trabalhista pela Lei n. 13.467/2017 (BRASIL, 2017),³ responsável por inúmeras alterações na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (BRASIL, 2020a), e de decisões judiciais, mormente a ação direta de inconstitucionalidade (ADI) n. 6363 em trâmite perante o Supremo Tribunal Federal (STF). (BRASIL, 2020).

Um dos pontos sensíveis dessas alterações coloca em choque, em uma relação empregatícia, a autonomia da vontade e a hipossuficiência do trabalhador. Esta suposta contradição, em tese, é capaz de exigir reflexão acerca do próprio propósito de construção do direito do trabalho, a partir de características bastante particulares deste ramo jurídico.

A criação legal, pela Reforma Trabalhista, do *empregado hipersuficiente* (CLT, art. 444, parágrafo único), bem como a possibilidade de ajuste individual, entre empregado e empregador, com o escopo de reduzir salário, são pontos representativos desse cenário, embora se tratem de exemplos em um universo considerável de evidente exaltação de uma pretensa autonomia da vontade o empregado, para regular as condições de trabalho, nas relações empregatícias.

Esta pesquisa analisa a exaltação da autonomia da vontade do trabalhador, inserido em uma relação empregatícia, a partir de uma nova regulação do direito do trabalho no Brasil construída nos últimos anos. O problema permite extrair reflexões acerca desse suposto paradoxo em um ramo jurídico marcado por particularidades quando cotejado com direito civil.

Este estudo se justifica em razão dessa nova regulação, pautação em alterações legislativas e decisões judiciais com efeitos vinculantes, cujos teores, supostamente, sinalizam para uma mudança estrutural do direito do trabalho, a partir da celebração de uma pretensa

³ A partir deste ponto, as citações desta Lei não serão referenciadas. Adotar-se-á esta regra para todos os atos normativos e decisões judiciais (apenas para eles), com referência apenas na primeira citação, sem prejuízo de sua listagem ao final. O objetivo é conferir maior fluidez ao texto.

autonomia da vontade do empregado, o que, talvez, gere paradoxais consequências na conformação das relações de empregatícias no país.

O método de desenvolvimento da pesquisa é o dialético, cujo teor, genuinamente, em linhas gerais, era enxergado como arte do diálogo, da discussão. Na modernidade, todavia, a dialética incorporou a acepção de compreensão da realidade, em movimento, com contradições e antagonismos e em permanente transformação. (MARTINS; THEÓPHILO, 2009, p. 49).

A dialética, como ação recíproca, em um processo inacabado e analisado conjuntamente (MARCONI; LAKATOS, 2007, p. 83-84), permite analisar essa valorização da autonomia da vontade do empregado em uma relação jurídica assimétrica e marcada pela hipossuficiência do empregado (relação empregatícia).

Esta pesquisa adota a técnica de pesquisa documental indireta nas modalidades pesquisas documental e bibliográfica, ou seja, para a confecção deste estudo analisa documentos públicos, estatísticas, fontes normativas e bibliografia tornada pública.⁴

Com este estudo se objetiva: a) listar algumas alterações recentes da regulação do direito do trabalho no Brasil, capazes de situarem a problemática deste estudo; b) examinar, a título exemplificativo, duas alterações significativas que representam esse novo cenário no qual há valorização da autonomia da vontade do trabalhador: a maior liberdade contratual conferida ao *empregado hipersuficiente* e a possibilidade de redução salarial por ajuste individual, autorizada pela ADI n. 6363, em trâmite perante o STF; c) a partir desses exemplos, responder ao problema desta pesquisa ao analisar esse suposto paradoxo consubstanciado na exaltação da autonomia dos trabalhadores nas relações de emprego. Essa, inclusive, será a ordem das seções.

2. REFORMA TRABALHISTA, EMPREGADO HIPERSUFICIENTE E REDUÇÃO SALARIAL POR ACORDO INDIVIDUAL: A EXALTAÇÃO DA PRETENSA AUTONOMIA DA VONTADE DO EMPREGADO⁵

A Reforma Trabalhista, ocorrida em 2017, promoveu profunda alteração na regulação do direito do trabalho no Brasil. Parece possível extrair diversos sentidos dessas modificações. Um deles é a exaltação da autonomia da vontade⁶ do empregado.

Talvez, um dos efeitos do aumento da autonomia da vontade do empregado seja o enfraquecimento da presunção de hipossuficiência do trabalhador e o afastamento parcial do denominado *dirigismo contratual*.

4 A partir de classificação exposta por Marconi e Lakatos. (2010, p. 48-57).

5 Alguns trechos deste capítulo, com adaptações, foram extraídos de Eça e Fonseca. (2020).

6 Este estudo, em razão de seus limites, não tratará da suposta diferença entre autonomia da vontade e autonomia privada. Há correntes teóricas que as diferencia. Outras as abordam como sinônimas. Um dos efeitos desta autonomia é a liberdade contratual e a possibilidade de o empregador criar autorregulações. É neste sentido que será utilizada nesta pesquisa.

A CLT apresenta diversos exemplos de valorização da autonomia da vontade do empregado, a partir de alterações decorrentes da Reforma Trabalhista. Em um rol meramente exemplificativo, é possível listar os seguintes preceitos que parecem sinalizar neste sentido:

a) autorização de compensações mensal e semestral de jornada de trabalho por acordo individual entre empregado e empregador, CLT, art. 59, §5º e 6º (BRASIL, 2020a).

Quanto à previsão de *banco de horas* continua a exigência de negociação coletiva, CLT, art. 59, §2º (BRASIL, 2020a). Nele a compensação pode ser anual. Aliás, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) possui Súmula (85, V), publicada antes da Reforma Trabalho, cujo teor é no sentido de que esse tipo de compensação (*banco de horas*), por ser gravosa ao empregado, deve ser construída por instrumento coletivo de trabalho. (BRASIL, 2017).

No *banco de horas*, a hora compensada (geralmente destinada para folga compensatória) é paga de forma simples, sem o adicional. Logo, o empregado cumpre a hora extra e a recebe por folgas, sem o respectivo adicional garantido constitucionalmente como direito fundamental dos trabalhadores,⁷ nos termos do art. 7º, XVI, da Constituição Federal de 1988 (CF/1988). (BRASIL, 2019);

b) estabelecimento de horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso por acordo individual entre empregado e empregador (CLT, art. 59-A). Novamente há prevalência da autonomia da vontade.

O TST (Súmula n. 444), antes da Reforma Trabalhista, exigia negociação coletiva para adoção da jornada de doze horas, além de considerá-la como medida excepcional. (BRASIL, 2017). A nova disposição da CLT, como visto, exige apenas acordo individual.

O art. 59-A da CLT, a par desse contexto, foi objeto de ADI perante o STF (BRASIL, ADI 5994, 2020), ao permitir que acordo entre empregado e empregador possa estabelecer a jornada de doze horas, com a lembrança de que a jornada padrão, constitucionalmente prevista, é de oito horas (CF/1988, art. 7º, XIII);

c) adoção, em virtude de previsão no contrato individual do trabalho, do regime de teletrabalho (CLT, art. 75-C), ou seja, novamente, as partes da relação empregatícia possuem autonomia para definir a forma de realização do trabalho: presencial ou em regime de teletrabalho.

Geralmente, o regime de teletrabalho é desejado pelo empregado, contudo não se pode olvidar das suas dificuldades e riscos. (FONSECA, 2017). Logo, é possível questionar se caberia à autonomia da vontade das partes defini-lo ou se haveria algum parâmetro normativo a ser observado com o objetivo de preservar a saúde e a segurança do empregado;

De outro lado, a adoção do regime de teletrabalho poderá materializar ganhos na qualidade de vida do empregado. Neste ponto, a autonomia da vontade poderá ser uma aliada de um trabalho mais emancipatório.

d) adoção, por acordo individual entre empregado e empregador, do contrato de trabalho intermitente (CLT, art. 452-A).

Pelo contrato de trabalho intermitente, em síntese, há apenas o pagamento da hora efetivamente trabalhada. Este tipo contratual diminui a escala remuneratória do empregado e institucionaliza uma avença precária, ao modificar, excepcionalmente, o padrão de pagar pelo

7 O STF, expressamente, considerou os direitos sociais como espécies de direitos fundamentais: (BRASIL, ADI 5938, 2019).

tempo à disposição, adotado pelo art. 4º da CLT. Tende, com isto, a diminuir o valor da massa salarial e, a depender da situação, deixar o empregado sem a percepção de salários por longos períodos.

O art. 552-A da CLT, cujo texto introduziu o contrato de trabalho intermitente, igualmente foi objeto de ADI perante o STF. (BRASIL, ADI 6154, 2020);

e) desnecessidade de negociação coletiva para o empregador promover dispensas coletivas imotivadas (CLT, art. 477-A).

Este preceptivo legal também contrariou a posição do TST, cuja jurisprudência, ao menos antes da Reforma Trabalhista, era no sentido de que as demissões coletivas, para serem efetivadas, dependiam de prévia negociação coletiva, por ser tratar de uma dispensa grupal, massiva, comunitária, inerente aos poderes da negociação coletiva trabalhista, e por ocasionar maiores impactos socioeconômicos quando cotejada com a rescisão contratual individual. (BRASIL, 2012).

A autorização legal de demissão em massa, sem prévia negociação coletiva, também foi objeto de ADI perante o STF. (BRASIL, ADI 6142, 2020);

f) possibilidade de extinção do contrato de emprego na modalidade distrato (ajuste individual entre empregado e empregador), com diminuição do valor pago a título de verbas rescisórias (CLT, Art. 484-A).

Neste caso, a autonomia da vontade legitimará a diminuição do valor devido a título de verbas rescisórias;

g) pactuação, por acordo individual entre empregado e empregador, de cláusula compromissória de arbitragem nos contratos de emprego cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (CLT, art. 507-A).

A listagem parece suficiente para patentear que, sobretudo depois da Reforma Trabalhista, houve uma exaltação da autonomia da vontade do empregado na relação empregatícia, com autorização para, individualmente e em conjunto com o empregador, regular as condições de trabalho.

No fundo, o questionamento, inclusive os constantes das ADIs mencionadas, diz respeito aos limites da autonomia da vontade do empregado na relação empregatícia, ou, em outro dizer, quais seriam os limites da liberdade contratual do empregado e do empregador, bem como os lindes do poder de autorregulação em uma relação empregatícia.

É possível, portanto, extrair uma categoria de análise a partir dessas alterações promovidas pelo legislador reformista, pautada na valorização da autonomia da vontade do empregado de definir, em consenso com seu empregador, direitos (inclusive de natureza fundamental) decorrentes da relação empregatícia.

Os dois exemplos a seguir, analisados com maior verticalidade, talvez, evidenciam ainda mais este direcionamento da valorização da autonomia da vontade das partes inseridas em uma relação empregatícia. Primeiro, analisar-se-á a criação, pela Reforma Trabalhista, da figura denominada *empregado hipersuficiente*. Depois, o decidido pelo STF, na ADI n. 6363, sobre a manutenção da eficácia de dispositivos da Medida Provisória n. 936/2020.

A regulação do *empregado hipersuficiente* foi inserida no parágrafo único no art. 444 da CLT:

Art. 444. [...]

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social . (BRASIL, 2020a)

O *empregado hipersuficiente* se caracteriza como tal a partir de dois critérios: patamar salarial e formação. A situação descrita no art. 444, parágrafo único, da CLT é uma tentativa de diferenciar um tipo de empregado a partir das suas condições particulares da noção de hipossuficiência presumida, cujo reconhecimento é algo inato à construção do direito do trabalho.

No caso de perceber salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social e possuir diploma de nível superior, o empregado é tido como *hipersuficiente* (um contraponto à ideia de hipossuficiente). Consequentemente, o art. 444, parágrafo único, da CLT, confere maior liberdade contratual para dispor sobre seus direitos trabalhistas. Para o dispositivo, a presença deste cenário permite a ilação de que cessaria a hipossuficiência. Consequentemente, haveria maior liberdade contratual pautada em sua autonomia da vontade.

Reconhecida a *hipersuficiência*, haveria maior liberdade contratual (um maior grau na autonomia da vontade). Cessaria, parcialmente, o dirigismo incidente sobre o contrato. Neste caso, as partes (empregado e empregador) poderão livremente estipular a partir das hipóteses previstas no art. 611-A da CLT, com efeitos preponderantes sobre a lei e os instrumentos coletivos de trabalho.

O art. 611-A da CLT, igualmente inserido pela Reforma Trabalhista, consigna rol extenso de possibilidades. Todas as hipóteses listadas no dispositivo são passíveis de negociação individual entre o empregado (desde que *hipersuficiente*) e o empregador, cuja eficácia, como alertado, será supralegal e igualmente superior às normas advindas de negociação coletiva.

A proposta de inserir a figura do empregado *hipersuficiente* pode ser a de superar a hipossuficiência pela renda e pela formação educacional. Para uma visão otimista, pode até significar um incentivo à qualificação dos trabalhadores brasileiros. Na prática, todavia, talvez, sinalize para a legitimação do rebaixamento civilizatório do empregado que preencha essas condições e se apresente como *hipersuficiente*, porquanto a condição de subordinação permanece e continuará a inexistir um plano de simetria entre ele o seu empregador para efetiva negociar condições de trabalho.

Há, para certo setor teórico, evidente incompatibilidade entre a redação do *caput* e do parágrafo único do art. 444 da CLT. (SEVERO; MAIOR 2017, p. 99). O *caput* limita a autonomia da vontade das partes ao impor um certo dirigismo contratual. A livre estipulação das partes não poderá contrariar as disposições de proteção ao trabalho, às normas decorrentes de acordo coletivo de trabalho (ACT) ou convenção coletiva de trabalho (CCT). O parágrafo único aposta na autonomia de vontade do empregado para dispor, em seu contrato individual de trabalho, de previsões com eficácia de norma preponderante às decorrentes de ACT, CCT e às leis.

A situação descrita no art. 444, parágrafo único, da CLT (empregado hipersuficiente), portanto, sinaliza para preponderância da autonomia da vontade na formação do contrato de emprego em detrimento do dirigismo contratual incidente sobre as relações empregatícias, marcadas pela presumida hipossuficiência do empregado.

Outra situação vivenciada na prática jurídica, bastante ilustrativa para os objetivos desta pesquisa, foi a verificada em julgamento prolatado pelo STF. Esta Corte proferiu decisão liminar, na ADI n. 6363, com efeitos vinculantes, para conferir *interpretação conforme a Constituição* ao disposto no art. 11, §4º, da então Medida Provisória n. 936/2020.

Antes de analisar a decisão proferida pelo STF na ADI n. 6363, cumpre colacionar a redação do art. 11, §4º, da Medida Provisória n. 936/2020, atualmente convertida na Lei n.14.020/2020. (BRASIL, 2020c).

Art. 11. [...] §4º. Os acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho, pactuados nos termos desta Medida Provisória, deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral, no prazo de até dez dias corridos, contado da data de sua celebração. (BRASIL, 2020b).

O art. 11, §4º, da Medida Provisória n. 936/2020 (repetido no art. 12, §4º da Lei n. 14.020/2020), sob as justificativas do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente da covid-19, autorizou que acordos individuais, celebrados entre empregador e empregado, reduzissem salário, jornada de trabalho e concretizassem suspensão contratual (hipótese na qual inexistiria contraprestação remuneratória).

O dispositivo da aludida Medida Provisória é inconstitucional. Afronta, sobretudo, o preceito do art. 7º, VI da CF/1988: “[...] São direitos dos trabalhadores [...] irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;” (BRASIL, 1988).

A CF/1988 é cristalina no sentido de que, a rigor, vige o princípio da intangibilidade salarial. A redução do salário deve ser encarada como medida excepcional e apenas estaria autorizada mediante convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho.

A necessidade de negociação coletiva para reduzir salários, além da previsão cristalina no plano da dogmática-constitucional, é referendada no plano teórico. Neste sentido, em uma listagem exemplificativa, podem ser invocadas as lições de Arnaldo Süssekind (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 1999, p. 155), Evaristo de Moraes Filho (MORAES FILHO; MORAES, 2014, p. 276), Orlando Gomes e Elson Gottschalk (GOMES; GOTTSCHALK, 1998, p. 201), Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2015, p. 209-210), Vólia Bomfim Cassar (CASSAR, 2018, p. 861-862), Carlos Henrique Bezerra Leite (LEITE, 2019, p. 100 e 479), Alice Monteiro de Barros (BARROS, 2005, p. 706-707) e Pedro Paulo Teixeira Manus. (MANUS, 2003, p. 271).

Os estados de calamidade pública e de emergência na saúde pública, por seu turno, são incapazes de suspender a força normativa da Constituição. (HESSE, 1991). Mesmo nesta situação extraordinária, o art. 7º, VI, da CF/1988 continua em vigor.

A partir desse cenário, restavam dois caminhos ao STF: aplicar a Constituição ou negá-la vigência, neste caso, sob a roupagem de uma *hermenêutica de ponderação*.

O STF, por maioria dos votos, indeferiu o pleito cautelar. Segundo a decisão, o ajuste individual representaria uma convergência de interesses e um mecanismo célere de solução do conflito. Registrou, por fim, a necessidade de flexibilização, excepcional e transitória, da exi-

gência de negociação coletiva, em razão da pandemia da covid-19. Em síntese, no particular, manteve incólume o aludido dispositivo da Medida Provisória n. 936/2020.

A decisão do STF ao manter a vigência do dispositivo impugnado da Medida Provisória n. 936/2020, sob outro ponto de vista, carrega como pano de fundo a exaltação da ideia de autonomia da vontade do empregado inserido em uma relação empregatícia. Em tese, o empregado teria condições de definir, conjuntamente com seu empregador, a redução salarial.

Por outro lado, a decisão da Corte Suprema relativiza a noção de hipossuficiência, tão presente no direito do trabalho, ao admitir que um empregado autorize, sem assistência do sindicato profissional, a redução de seu salário.

A partir da apresentação de desses dois casos, parece existir indícios de uma inclinação recente em valorizar a autonomia da vontade das partes envolvidas na relação de emprego. A tarefa da próxima seção será a de promover uma análise mais verticalizada com o desiderato de responder ao problema e analisar esse suposto paradoxo do direito do trabalho no Brasil de valorizar a autonomia da vontade do empregado.

3. A PARADOXAL EXALTAÇÃO DA AUTONOMIA NAS RELAÇÕES EMPREGATÍCIAS NO BRASIL

A verdadeira descoberta do século XVIII não foi a necessidade do trabalho, mas sim a *liberdade de trabalho*, com a destruição dos *trabalhos forçados*, cujas violências eram diretas, ou ao menos, potencial, algo dominante na Idade Média. A par disto, iniciam-se novos sentidos para o trabalho. (CASTEL, 2015).

A liberdade de trabalho contra os trabalhos em corporações (e outros tipos de trabalhos forçados), na condição de direito ao trabalho, era uma proposta afinada com as ideias do liberalismo econômico presente no século XVIII. (CARACUEL, 1979, p. 16-17). No período da Revolução Industrial há, concomitantemente, ascensão do liberalismo econômico, a partir, sobretudo, das ideias de Adam Smith (SMITH, 2013) e de David Ricardo (RICARDO, 1975).

As ideias liberais, pujantes no momento da Revolução Industrial e na conformação do modo de produção capitalista, foram insuficientes para tutelar o trabalho e a condição social do trabalho. Embora Adam Smith (SMITH, 2013) reconhecesse o valor-trabalho, inexistia uma teia protetora constituída, como, por exemplo, se verifica, em linhas gerais, na proposta do direito do trabalho, cujas proteções ao trabalhador e à condição social do trabalho funcionam como um dos propósitos da sua edificação.

Nesse cenário, ocorreu uma espécie de *superexploração*⁹ da força de trabalho, desprotegida pela inexistência de um direito do trabalho. Em razão da menor resistência à disciplina e por aceitarem menores salários, crianças e mulheres foram preferidas aos homens. Eram mais dóceis e representavam força de trabalho mais barata. As máquinas-ferramentas tornaram supérflua a força muscular geralmente presente nos homens, o que também oportunizou

8 Alguns trechos desta seção foram construídos a partir de pesquisa anteriormente desenvolvida: (FONSECA, 2017).

9 Esta categoria (superexploração da força de trabalho) é estudada, em outro contexto, por: (MARIN, 2000, p. 123 e 125-126).

o trabalho de mulheres e crianças, com aumento da exploração. A intensidade e a produtividade alcançam patamares nunca imaginados.¹⁰

Friedrich Engels, ao responder acerca da diferença entre os trabalhadores escravos, os servos e os proletários então emergentes, campeia análise necessária para se evidenciar a situação dos trabalhadores antes da institucionalização do direito do trabalho.

Segundo sua lição, o escravo era vendido em um único ato, enquanto o operário (na verdade, sua força de trabalho), vende-se a cada hora, a cada dia. O escravo era uma coisa e propriedade do seu senhor. Por isto, possuía, de certa forma, uma existência garantida, por mais miserável que fosse. O proletário, embora *livre*, não possui, sob uma perspectiva individual, garantia acerca da sua existência por estar à mercê da concorrência e de todas as oscilações do mercado. (ENGELS, 1987, p. 17-19).

Émile Zola, em *Germinal*, no ano de 1885, nome do primeiro mês da primavera no calendário da Revolução Francesa, igualmente narra a situação degradante de operários de minas de carvão no Norte da França. (ZOLA, 2011).

A situação dos trabalhadores, na Inglaterra, também é narrada por Engels, em outro livro, publicado em 1845 (ENGELS, 2010), o que igualmente patenteia a precariedade do meio ambiente do trabalho desde o início do denominado *trabalho livre*.

O direito ao trabalho, garantido na Constituição Francesa de 1791 (art. 3º), estabelecia que a sociedade estava compelida a prover a subsistência dos cidadãos desafortunados tanto pela criação de postos de emprego quanto pela manutenção de meios de subsistência para os inaptos a trabalhar. (BRASIL, 1791). A Constituição da França trouxe um novo elemento ao direito ao trabalho: um traço social, com a obrigação constitucional de o Estado promover esse direito. (IBARRECHE, 1996, p. 88). Esse novo dado junta-se à concepção puramente liberal de considerá-lo apenas como sinônimo de liberdade de trabalhar. (FONSECA, 2017, p. 116).

Os trabalhadores, portanto, viviam em condições, seja no trabalho, quer fora dele, deploráveis. Havia, como ainda há, uma incompatibilidade brutal entre a emancipação humana e o modo de produção capitalista. Consequentemente, iniciou-se um movimento de agitações sociais. A garantia do direito ao trabalho, nos moldes previstos na Constituição da França (na condição de liberdade de trabalhar e de um frágil sistema assistencialista), foi insuficiente para evitar a pauperização dos trabalhadores. (HUBERMAN, 2014, p. 151; FONSECA, 2019, p. 125).

Desde o surgimento do sistema fabril, sobretudo com a Revolução Industrial, por outro lado, a classe trabalhadora vai se formando e começa a se organizar com escopo de lutar por seus interesses. Inicia-se, assim, um movimento de formação de organizações de trabalhadores e, em contrapartida, atuação do Estado (burguês) de impedir essas associações. A presença de proletários nas fábricas e em torno das cidades ocasionou maior concentração de obreiros. A melhoria dos transportes e da comunicação facilitou o fortalecimento da unidade. O capitalismo, portanto, produziu a classe trabalhadora e oportunizou o fortalecimento sindical. (HUBERMAN, 2014, p. 151; FONSECA, 2019, p. 125).

Houve, certamente, muitas revoltas e lutas sociais, inclusive violentas. Pode-se recordar, a título ilustrativo, do *ludismo* (iniciado, na Inglaterra, em 1811), do *cartismo* (entre os anos de 1830 a 1850, também na Inglaterra), a Revolta de Lyon (na França, em 1831) e Revolução de

10 Algumas análises desse parágrafo foram inspiradas a partir de leitura de: (MARX, 2012, p. 451, 467-470 e 484).

1848. Houve ainda formação de movimentos sociais refratários ao liberalismo, como os de socialistas (inclusive, utópicos), anarquistas e sociais-democratas.

O modo de produção capitalista apresenta uma promessa de que o *trabalhador será livre*. “[...] Diante do evidente *deficit* de liberdade dos trabalhadores essa concepção é sedutora. Com o desmantelamento do sistema feudal e o aparecimento do capitalismo, inicia-se uma nova forma de trabalhar: o trabalho assalariado.” (FONSECA, 2019, p. 115).

Evaristo de Moraes alerta que os economistas, contra a evidencia dos fatos, mantinham a crença nas *virtudes da liberdade do trabalho*. Nas relações de trabalho, a suposta liberdade vem gerando opressão, miséria, exploração da força de trabalho e rebaixamento progressivo do trabalhador (MORAES, 1998, p. 9).

No Brasil, há particularidades, malgrado a existência de pontos de contato. Em respeito à ideia de formação social, parece inadequado importar, sem filtro, o ocorrido na Europa Ocidental.

O trabalho escravo, no Brasil, cessou em 1888. Na ocasião, o país não adotava um modo de produção escravocrata, mas sim uma forma produtiva pré-capitalista. O capitalismo não se instalava com completude nem o direito do trabalho se apresentava diante da carência do *trabalho livre* ou da liberdade de trabalho.

Como se não bastasse, houve uma eficaz tentativa de *roubar a fala* da classe trabalhadora (PARANHOS, 2007). O direito do trabalho, no Brasil, para muitos, se apresenta como uma *bondade* do Estado para com os trabalhadores, com o esquecimento de que antes da denominada *Revolução de 1930* havia um incipiente direito do trabalho recheado de normas trabalhistas e um considerável movimento social em favor dos obreiros.

Assim, a CLT e os direitos trabalhistas, nos planos oficial e ideológico, são encarados como dádivas e concessões do Estado, todavia, na perspectiva da materialidade, são extratos de lutas de classes, concretizações das reivindicações de trabalhadores e serviram também para desenvolvimento e manutenção do capitalismo no Brasil, sem esquecer do papel do Estado, que também contribui com a regulação das relações de trabalho no país, pautado, sobretudo, pelo interesse do crescimento do capitalismo industrial. (FONSECA, 2019, p. 250).

Esse contexto brasileiro de formação do direito do trabalho carrega efeitos. Um deles, talvez, seja uma relativa apatia da classe trabalhadora para lutar por seus direitos. Este *deficit*, quiçá, seja transportado para o exercício de uma pretensão autonomia da vontade do empregado.

A partir do modo de produção capitalista e da promessa de *liberdade de trabalho* (algo decorrente da expansão da ideia de liberdade advinda da Revolução Francesa, com reflexos tardios no Brasil), as relações trabalhistas passaram a ser reguladas pelo denominado *direito comum* (direito civil). O resultado foi problemático. A exploração da força de trabalho alcançou níveis de barbaridade.

Todo esse cenário, obviamente, implicou reflexos na criação do direito, por ser o direito um produto cultural. (FLORES, 2009). Oportunizou a construção do direito do trabalho, com leis e códigos trabalhistas, a constitucionalização do direito social, a partir dos marcos da Constituição do México, em 1917, e de Weimar, em 1919, e a internacionalização do direito do trabalho, com a normatividade irradiada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919.

Esse novo direcionamento do direito para o reconhecimento dos direitos sociais traduz em novos compromissos históricos (ainda que não realizáveis) como a adoção da igualdade material. O direito do trabalho, certamente, foi o que mais se desenvolveu a partir desta concepção. (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 42).

Nesse cenário, conseqüentemente, houve a necessidade do surgimento do denominado *direito especial* (direito do trabalho) desvinculado do direito civil (*direito comum*), construído a partir de regras, princípios e metodologias próprios. Este caminho, didaticamente, é relatado por Héctor-Hugo Bargagelata (BARBAGELATA, 2012, p. 112-119), a partir da tese do *particularismo do direito do trabalho*.

Em uma perspectiva processual, (aqui cabe um acréscimo no sentido de que a CLT, em um mesmo corpo, trata dos direitos material e processual do trabalho, o que parece sinalizar para uma amenização de uma parcial separação entre direito material e processo), Américo Plá Rodrigues espousa a particularidade do procedimento laboral a partir de três princípios: desigualdade compensatória, verdade real e indisponibilidade de direitos. Quando da sua análise enxergava dificuldade em verificar estes princípios em outros ramos processuais, mormente no processo civil. Outros princípios, tipicamente trabalhistas, como a celeridade, a gratuidade e a conciliação se deslocaram para o processo civil, o que, entretanto, não ocorria com aqueles. (RODRIGUES, 1992, p. 243-244).

O direito do trabalho, a partir de então, vem se apresentando como um ramo autônomo relativamente a outros ramos jurídicos, inclusive do direito civil. No plano teórico, a rigor, sua autonomia é defendida por constatarem, em seu bojo, regras, princípios e metodologia próprios. (CESARINO JR., 1963, p. 112-115; NASCIMENTO, 1995, p. 122-124; PINTO, 2007, p. 64-67).

Esta ilação, contudo, se abstém de impedir um *diálogo* com outros ramos jurídicos. O direito do trabalho, de antemão, se assume insuficiente e incompleto para equacionar todas as problemáticas advindas das relações trabalhistas. Por corolário, no Brasil (CLT, art. 8º e §1º) e também em outros países é algo bastante comum previsões normativas com admissão de importação de preceitos do direito comum, ou seja, qualquer outro ramo do direito que não seja o especial do trabalho (é a denominada *técnica da subsidiariedade*). A par disto, Messias Donato, com propriedade, sustenta que o direito do trabalho é, por essência, multidisciplinar. (DONATO, 2008, p. 86).

Ademais, parece inadequado considerar que a aproximação do direito do trabalho como direito civil sempre trará prejuízos aos trabalhadores. Há dispositivos civilistas com potencial bastante afinado com os propósitos do direito do trabalho, como os pregam os fins sociais do contrato e o respeito, inclusive contratual, aos direitos da personalidade.

A proposta da Reforma Trabalhista *em repetir o passado* e promover um certo caminho de retorno do direito do trabalho ao direito civil com exaltação da autonomia da vontade do empregado na relação empregatícia é, portanto, bastante paradoxal. O *desprendimento* do direito do trabalho do direito civil, com as ressalvas acima postas, significou a ineficiência das premissas teóricas deste ramo jurídico para enfrentar as singularidades do liame de emprego.

A Reforma Trabalhista atraiu a lógica do direito civil para o direito do trabalho, ao ponto de se concluir que não se trata de uma lei tipicamente trabalhista (SEVERO; MAIOR 2017), o que gera uma séria de problemáticas neste ramo jurídico.

A advertência de Márcio Tulio Viana é oportuna: “[...] o contrato [no direito do trabalho] passa se valorizar tanto que basta a sua forma para fazer presumir - de forma praticamente absoluta [...] abrindo espaços inéditos para a fuga do Direito.” (VIANA, 2018, p. 416).

Deve-se recordar que o contrato empregatício é um típico contrato de adesão (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 158), com margem praticamente inexistente para discussões por parte do empregado. Portanto, depois da Reforma Trabalhista e da ADI n. 6363, o ajuste individual entre empregado e empregador passam a possuir uma conotação diferente, a par de uma maior liberdade contratual.

No modo de produção capitalista, o trabalho se porta como uma mercadoria e, como tal, é vendido no mercado (trocado por dinheiro). É uma maneira de sobrevivência material do trabalhador e deveria se consubstanciar em um meio de emancipação. O direito do trabalho, ao apresentar princípios e regras especiais, relativamente ao direito civil, além de legitimar essa prática, quase contraditoriamente, busca aliviar a exploração da força de trabalho. A aproximação dos dois ramos a partir da ideia de autonomia da vontade do empregado para definir, ao lado do empregador, o regramento do contrato de emprego, retira do direito do trabalho seu caráter de *escudo parcialmente protetor*.

O capitalismo, porém, não se resume à esfera da produção. Há uma violenta indústria cultural cujo objetivo é impor o consumo das mercadorias produzidas. Mesmo nas horas de descanso, o trabalhador é obrigado a consumi-la e sua pausa ao trabalho mais parece um novo trabalho. (ADORNO; HORKHEIMER, 2006, p. 105). Em sentido aparentemente similar, passa-se a noção de que a liberdade contratual carreará ganhos aos direitos dos empregados, como se existisse uma relação de plena equivalência entre eles e seus empregadores.

Novamente a clássica lição de Evaristo de Moraes é precisa: “Tratando dessa suposta *liberdade* que preside ao contrato de trabalho, observa que ela é *pouca coisa*, na prática [...]”. (MORAES, 1998, p. 11). Em uma relação empregatícia há uma evidente assimetria entre empregado e empregador. O elemento subordinação,¹¹ inclusive a estrutural (DELGADO, 2006, p. 667), a objetiva (VILHENA, 2005) e a algorítmica (MIZIARA, 2019, p. 175), ou a dependência econômica (OLIVEIRA, 2014), como um dos elementos necessários à caracterização do vínculo empregatício (CLT, art. 3º), além da dissociação entre meios de produção e força de trabalho, são direções seguras para aquela conclusão.

A definição de subordinação foi se adequando no tempo. Não recai sobre a pessoa do empregado, mas sobre as condições de trabalho. Ainda assim, continua como um elemento de assimetria entre as partes. Caso se entenda pela noção de dependência (aliás, esta é a palavra prevista no art. 2º da CLT), a subordinação passa a ser compreendida apenas como uma das consequências do assalariamento, todavia insuficiente para compreensão da totalidade do fenômeno. Por efeito, a dependência econômica, como categoria mais adequada, caracterizaria o empregado como o sujeito despossuído, coagido e expropriado da relação de emprego. (OLIVEIRA, 2014, p. 256-258).

A subordinação se abstém de ser superada pelo aumento do salário e/ou pela formação do empregado em um curso superior. O seu elemento fundante permanece na relação de emprego: a assimetria do liame fundada na separação entre meios de produção e força de

11 Sobre o tema subordinação no contrato de trabalho: (PORTO, 2015).

trabalho. Consequentemente, o espaço para a autonomia da vontade, em uma relação jurídica deste tipo, acaba sendo encurtado, sobretudo quando se observa, como no Brasil, um exército de trabalhadores desempregados, um desemprego estrutural e associações sindicais bastante enfraquecidas.

Independentemente da posição adotada (subordinação ou dependência), nota-se a impropriedade em se imaginar que um empregado terá condições igualitárias em negociar, individualmente, condições de trabalho com seu empregador. A recusa em aceitar as condições impostas, possivelmente, impedirão a admissão ou importarão na rescisão do contrato de trabalho.

O tomador do trabalho, ademais, “[...] es el titular de un factor escasso (el capital) [...]”, isto é, dos meios de produção. Assim, possui predominância na forma pela qual o contrato empregatício deve ser estruturado. Cabe enfatizar outrossim que a força de trabalho, mercadoria do qual o trabalhador é portador, é inseparável do trabalhador. Consequentemente, a avença implicará envolvimento do *corpo do obreiro*. Portanto, é inepta, sob o ponto de vista pragmático, eventual autonomia de vontade do empregado para estabelecer, com o seu empregador, as condições laborais (GOLDIN, 2017, p. 14).

O direito do trabalho seria, concomitantemente, materializado por um *contrato-liberdade* e um contrato-submissão. Há, a rigor, um espaço em torno do reconhecimento do caráter voluntário do vínculo. Entretanto, em franca contradição, com a concretização contratual a inicial liberdade é agregada pela submissão (*sometimiento*). (GOLDIN, 2017, p. 14).

A atual fase de regulação do direito do trabalho no Brasil, portanto, caminha para um novo *paradigma*. (KUHN, 2007, p. 220). No Direito, os paradigmas constituem a teoria e a prática jurídica. (OLIVEIRA, 2016, p. 96). Este novo arquétipo estaria ancorado em uma regulação, cujo teor enxerga autonomia da vontade do empregado, em ajustar individualmente com o seu empregador, as condições de trabalho, inclusive com efeitos na principal obrigação incumbida ao empregador: redução salarial.

Para ser mais exato, essa nova forma de regulação do direito do trabalho no Brasil, estaria oxigenada por um paradigma neoliberal. O neoliberalismo é uma teoria político-econômica cujo bem-estar humano é potencializado quando as liberdades e capacidades empreendedoras individuais são manejadas no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos à propriedade privada e a livres mercados e comércio. Ao Estado cabe criar e conservar uma estrutura institucional propícia a estas práticas. Por efeito, cumpre assegurar a integridade da moeda, prever uma estrutura para defesa da propriedade, com militares, polícia e o direito, e incentivar o livre mercado. (HARVEY, 2014. p. 12). Com exceção das funções essenciais para a reprodução do capital, deve se portar como um Estado mínimo, cujo epílogo, de maneira geral, é o comprometimento de políticas públicas, o bem-estar social e a dignidade humana. O direito trabalho, portanto, na maneira pela qual foi constituído, contraria os princípios do neoliberalismo.

Pierre Dardot e Christian Laval, por seu turno, apontam o neoliberalismo como a nova razão do mundo. O neoliberalismo, concluem os autores, atinge a individualidade das pessoas e as obrigam a agir de uma certa forma, como uma espécie de empresa individual. (DARDOT; LAVAL, 2016. p. 377-378).

O impacto da Reforma Trabalhista e da decisão, com efeitos vinculados, da Suprema Corte na ADI n. 6363, cujas sínteses parciais podem ser sinalizadas para exaltação da autonomia da vontade do empregado na relação empregatícia, parecem capazes de direcionar o direito do trabalho, no país, para um novo paradigma (neoliberal); quase um retorno às origens, com mais sofisticação, todavia e talvez, com riscos equivalentes (ou maiores) aos verificados na origem de construção deste ramo jurídico.

4. CONCLUSÃO

Este artigo analisou a exaltação da autonomia pela nova regulação do direito do trabalho no Brasil, sobretudo com a promulgação da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), responsável por alterações na CLT, e decisões judiciais, sobretudo a proferida, em sede de apreciação de cautelar, na ADI n. 6363, em trâmites no STF, cujos efeitos são vinculantes.

A primeira seção listou alterações recentes da regulação do direito do trabalho no Brasil, promovidas pela Reforma Trabalhista, capazes de evidenciar a valorização da autonomia da vontade do empregado no contrato de emprego, bem como analisou, a título exemplificativo, duas situações representativas: a maior liberdade contratual do empregado *hipersuficiente* e a possibilidade de redução salarial por ajuste individual, autorizada pela ADI n. 6363, em trâmite perante o STF.

A segunda seção analisou o problema deste artigo, a partir de contradições, paradoxos e incoerências geradas pela exaltação da autonomia da vontade do empregado nas relações empregatícias.

A pesquisa concluiu que a valorização da autonomia da vontade do empregado, em uma relação jurídica, marcadamente assimétrica e na qual vigora a ideia de dependência econômica e/ou subordinação, direciona o direito do trabalho, no Brasil, para um novo paradigma (neoliberal), talvez, com riscos equivalentes (ou maiores) aos verificados quando da edificação deste ramo jurídico.

REFERÊNCIAS

ADORNO, Theodor W.; HORKHEIMER, Max. *Dialética do esclarecimento: fragmentos filosóficos*. Tradução Guido Antonio de Almeida. Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *A evolução do pensamento do direito do trabalho*. Tradução Sidnei Machado. São Paulo: Editora LTr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2005.

BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, [2019b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL. *Constituição da França de 1791*. Disponível em: <http://www.fafich.ufmg.br/~luarnaut/const91.pdf>. Acesso em: 26 jan. 2017.

BRASIL. Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2020a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL. Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 19 nov. 2017.

BRASIL. Lei n. 14.020, de 6 de julho de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020c]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 19 nov. 2017.

BRASIL. Medida Provisória n. 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2020b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2020/Mpv/mpv936.htm. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 5938/DF. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Julgamento: 29.5.2019. Tribunal Pleno. Publicação: DJe-205, 23.9.2019, divulgação em 20.9.2019, [2019]. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=5938&processo=5938>. Acesso em: 25 maio 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 5994. Relator: Ministro Marco Aurélio. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5530775>. Acesso em: 5 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 6142. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5701599>. Acesso em: 5 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 6154. Relator: Ministro Edson Fachin. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/peticaoInicial/verPeticaoInicial.asp?base=ADIN&s1=6154&processo=6154>. Acesso em: 5 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade n. 6363/DF. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski, [2020]. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 21 abr. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso ordinário n. 173-02.2011.5.15.0000. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicação: DEJT 31.8.2012, [2012]. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22278951/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1730220115150000-173-0220115150000-tst>. Acesso em: 2 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 85. Resolução n. 209/2016, DEJT: 1, 2 e 3.6.2016, [2017]. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em: 2 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 444. Resolução n. 185/2012, DEJT: 25, 26 e 27.9.2012, republicada DEJT: 26.11.2012, [2017]. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em: 2 jun. 2020.

CARACUEL, Manuel-Ramón Alarcón. Derecho al trabajo, libertad profesional y deber de trabajar. *Revista de Política Social (RPS)*, Madrid, n. 121, enero-marzo, 1979. p. 5-39.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 15. ed. rev. atual. 2. reimp. Rio de Janeiro: Forense/São Paulo: Editora Método, 2018.

CASTEL, Robert. *As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário*. 12. ed. Tradução Iraci. D. Poleti. Petrópolis: Editora Vozes, 2015.

- CESARINO JR., A. F. *Direito social brasileiro*. 5. ed. ampl. atual. com a colaboração de M. A. Cardone. Rio de Janeiro e São Paulo: Freitas Bastos, 1963. v. 1.
- DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. *A nova razão do mundo*. Ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 14. ed. São Paulo: Editora LTr, 2015.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, v. 70, n. 6, jun. 2006 .
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: Editora LTr, 2017.
- DONATO, Messias Pereira. *Curso de direito individual do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Editora LTr, 2008.
- EÇA, Vitor Salino de Moura; FONSECA, Bruno Gomes Borges da. *Medida provisória n. 936/2020, ação direta de inconstitucionalidade n. 6363 e o risco de mudança paradigmática a partir (e para o) do direito do trabalho*. 2020. No prelo .
- ENGELS, Friedrich. *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. Tradução B. A. Schumann. São Paulo: Editora Boitempo, 2010.
- ENGELS, Friedrich. *Princípios do comunismo*. Rio de Janeiro: Livraria Editora Cátedra, 1987.
- FLORES, Joaquín Herrera. *Teoria crítica dos direitos humanos: os direitos humanos como produtos culturais*. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009 .
- FONSECA, Bruno Gomes Borges da. *Direito humano e fundamental ao trabalho*. Curitiba: Editora CRV, 2019.
- FONSECA, Bruno Gomes Borges da. Reforma trabalhista e teletrabalho: o velho dilema entre aparência e essência. In: CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson (org.). *A reforma trabalhista e seus impactos*. Salvador: Editora Juspodivm. p. 227-238.
- GOLDIN, Adrián O. *Configuración teórica del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Editora Heliasta, 2017.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de direito do trabalho*. 13. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1998.
- HARVEY, David. *O neoliberalismo: História e implicações*. 5. ed. Tradução Adail Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 2014.
- HESSE, Konrad. *A força normativa da constituição*. Tradução Gilmar Ferreira Mendes. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1991.
- HUBERMAN, Leo. *História da riqueza do homem: do feudalismo ao século XXI*. 22. ed. rev. ampl. Tradução Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: LTC, 2014 .
- IBARRECHE, Rafael Sastre. *El derecho al trabajo*. Estructuras y procesos. Derecho. Madrid: Trotta, 1996.
- KUHN, Thomas S. *A estrutura das revoluções científicas*. 9. ed. Tradução Beatriz Vianna Boeira e Nelson Boeira. São Paulo: Perspectiva, 2007.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra Leite. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2019.
- MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2003.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Metodologia científica*. 5. ed. rev. ampl. São Paulo: Editora Atlas, 2007.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Técnica de pesquisa*. 7. ed. rev. ampl. São Paulo: Editora Atlas, 2010.
- MARIN, Ruy Mauro. *Dialética da dependência*. Petrópolis: Vozes; Buenos Aires: Clacso, 2000.
- MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. *Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

- MARX, Karl. *Capítulo VI inédito de o capital: Resultados do processo de produção imediata*. 2. ed. Tradução Klaus Von Puchen. São Paulo: Centauro, 2004.
- MARX, Karl. *O capital: Crítica da economia política. O processo de produção do capital*. 30. ed. Tradução Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012. v. 1, livro 1.
- MIZIARA, Raphael. *Moderno dicionário de direito do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2019.
- MORAES, Evaristo de. *Apontamentos de direito operário*. 4. ed. São Paulo: Editora LTr, 1998.
- MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores. *Introdução ao direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Editora LTr, 2014.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho*. 11. ed. rev. aum. São Paulo: Editora Saraiva, 1995.
- OLIVEIRA, Marcelo Andrade Cattoni de. *Devido processo legislativo: uma justificação democrática do controle jurisdicional de constitucionalidade das leis e do processo legislativo*. 3. ed. rev. ampl. e atual. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2016.
- OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *Relação de emprego, dependência econômica & subordinação jurídica: revisando conceitos: critérios de identificação do vínculo empregatício*. Curitiba: Editora Juruá, 2014.
- PARANHOS, Adalberto. *O roubo da fala*. São Paulo: Boitempo, 2007.
- PINTO, José Augusto Rodrigues Pinto. *Tratado de direito material do trabalho*. São Paulo: Editora LTr, 2007.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. *A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária*. São Paulo: Editora LTr, 2015.
- RICARDO, David. *Princípios de economia política e tributação*. Tradução Maria Adelaide Ferreira. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1975.
- SEVERO, Valdete Souto; MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos*. Porto Alegre/São Paulo: Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo, 2017.
- RODRIGUES, Américo Plá. Visión crítica del derecho procesal del trabajo. In: GIGLIO, Wagner D. (coord.). *Processo do trabalho na América Latina: estudos em homenagem a Alcione Niederauer Corrêa*. São Paulo: Editora LTr, 1992. p. 235-254.
- SMITH, Adam. *A riqueza das nações*. 2. ed. Tradução Alexandre Amaral Rodrigues e Eunice Ostrensky. São Paulo: Martins Fontes, 2013. v. I.
- SÜSSEKIN, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. atualizada por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo: LTr, 1999. v. I.
- VIANA, Márcio Tulio. Autonomia coletiva privada X legislação mínima protetora. In: PIRES, Rosemary de Oliveira; LORENTZ, Lutiana Nacur; BARBOSA, Arnaldo Afonso. *A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) na visão dos magistrados do trabalho, procuradores do trabalho e advogados trabalhistas*. Belo Horizonte: RTM, 2018. p. 411-441.
- VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2005.
- ZOLA, Émile. *Germinal*. Tradução e adaptação de Silvana Salerno. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.

Recebido/Received: 05.06.2020.

Aprovado/Approved: 28.04.2021.