

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

**O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE SOB A PERSPECTIVA DO
DIREITO FUNDAMENTAL DA IGUALDADE E DA CONVENÇÃO 111
DA OIT**

***THE HIPERSUFICIENT EMPLOYEE UNDER A PERSPECTIVE OF
FUNDAMENTAL RIGHTS OF EQUALITY AND THE ILO CONVENTION***

111

JOSÉ EDMILSON DE SOUZA LIMA

Pós - Doutor e Doutor em Meio Ambiente e Desenvolvimento pela Universidade Federal do Paraná, UFPR – PR, (Brasil). Pesquisador e Docente do Mestrado em Direito do Centro Universitário Curitiba, UNICURITIBA – PR, (Brasil).

MARCOS ALVES DA SILVA

Doutor em Direito. Professor no Programa de Mestrado em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA.

ERICK ALAN DE LIMA

Mestrando em Direito Empresarial e Cidadania (Atividade empresarial e Constituição: inclusão e sustentabilidade) - UNICURITIBA. Servidor Público Federal-UTFPR. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (2015). Especialista em Direito do Trabalho, Processo e Mercado. Advogado. Curitiba – PR.

RESUMO

A reforma trabalhista efetivada no ano de 2017 inovou ao criar a figura do empregado hipersuficiente, permitindo que este tenha maior autonomia nas negociações junto ao

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

empregador. Neste artigo, utilizando-se do método dedutivo, após delimitar o que seria o empregado hipersuficiente e as possibilidades de negociação que este poderá realizar, avaliou-se a existência de consonância entre esta nova figura, o direito fundamental da igualdade e a Convenção n.111 da OIT. Por fim, evidenciou-se, em razão das discriminações aplicadas a esse empregado não encontrarem amparo nas exceções possibilitadas pelo direito fundamental da igualdade e pela convenção, a afronta aos alicerces do Direito do Trabalho nacional e internacional.

PALAVRAS-CHAVE: Direitos Fundamentais; Reforma Trabalhista; Hipersuficiente; Organização Internacional do Trabalho.

ABSTRACT

The labor reform implemented in 2017 innovated by creating the figure of the hypersufficient employee, allowing him to have greater autonomy in the negotiations with the employer. In this article, using the deductive method, after delimiting what would be the employee and the possibilities of negotiation that can perform, it was assessed the existence of a consonance between this new figure, the fundamental right of equality and Convention n. 111 of the ILO. Finally, it was shown that, because the discriminations applied to this employee are not supported by the exceptions made possible by the fundamental right of equality and by the convention, it is an affront to the foundations of national and international Labor Law.

KEYWORDS: Fundamental Rights; Labor Reform; Hypersufficient; International Labor Organization.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

INTRODUÇÃO

Inaugurou-se com a reforma trabalhista, através da Lei n. 13.467/2017 aprovada pelo Congresso Nacional, um novo direcionamento de exegese das disposições referentes às relações de trabalho.

Esse novo direcionamento decorre dos diversos dispositivos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, os quais, em suma, buscam diminuir o alcance da tutela estatal protetiva historicamente consolidada na formação deste ramo do Direito.

A reforma trabalhista supre um pleito patronal, tendo em vista a Lei n. 13.467/2017 ter abarcado, quase na integralidade, propostas como a intitulada “101 Propostas para Modernização Trabalhista” elaborada pela Confederação Nacional da Indústria no ano de 2012 (COLOMBO FILHO, 2018).

Estas propostas primam por enaltecer as negociações coletivas e individuais, proporcionando aos empregados e empregadores a opção de relativizar os direitos dispostos na legislação trabalhista.

Com isso, a autonomia privada dos sujeitos participantes da relação laboral ganha maior relevância, podendo sobrepor-se, quando tratar dos direitos elencados no artigo 611-A da CLT, à própria legislação advinda do Estado.

Escolhe-se, assim, analisar neste artigo a nova figura de empregado trazida pela reforma trabalhista, sendo ela o ponto de maior incidência desta nova postura inserta no Direito do Trabalho, a maior amplitude da autonomia negocial dos empregados e empregadores, esta figura que recebeu a alcunha de “empregado hipersuficiente”.

Deste modo, por meio de uma pesquisa bibliográfica, utilizando-se do método dedutivo, analisar-se-á, primeiramente, o que é o empregado hipersuficiente, quais são as características que o definem como tal. E, também, em quais situações ele poderá negociar de modo individual e sem interferência de entidades coletivas, sobre as disposições de seu contrato de trabalho.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

Verificar-se-á, posteriormente, se os atributos dessa nova figura de empregado enquadram-se nos limites impostos pelo direito fundamental da igualdade, identificando se essa diferenciação criada está violando ou não esse direito fundamental.

Por fim, observar-se-á o Direito Internacional do Trabalho e a sua defluência nas condutas trabalhistas em âmbito nacional, verificando se há possibilidade de recorrer-se às Convenções da Organização Internacional do Trabalho para contrapor as disposições da reforma trabalhista que sejam contrárias às Convenções promulgadas nacionalmente. Dar-se-á prioridade à investigação da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, tendo em vista impor a exigência de diminuição de discriminações nas relações laborais, contrapondo a figura do empregado hipersuficiente às exigências da Convenção Internacional, percebendo se ela está respeitando essas exigências.

2 O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE E SUAS POSSIBILIDADES DE NEGOCIAÇÃO

Um dos fatores que levou à elaboração da reforma trabalhista foi a inserção da predileção pelo maior respeito à autonomia privada no âmbito das pactuações constantes do contrato de trabalho. Anteriormente à reforma, a legislação trabalhista nacional regulava pouquíssimas situações em que os empregados com cargos de maior remuneração eram diferenciados dos demais, por exemplo, nas situações de controle de jornada dos cargos de gestão; e, muito menos, a condição de possuir um diploma de nível superior dificilmente passava a influir nas tratativas contratuais, sendo um raro exemplo, a Lei nº 4950-A de 1966, que estabelece um montante salarial diferenciado aos profissionais da Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária, que formaram-se em cursos com duração de quatro anos ou mais (BOUCINHAS FILHO, 2018).

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

Todavia, rompendo com as condições anteriores e consonante com os demais dispositivos incluídos pela reforma e, também, visando diminuir ainda mais o alcance das normas imperativas do Direito do Trabalho, o legislador optou pelo desenvolvimento de uma figura até então nacionalmente inédita neste ramo jurídico: o empregado hipersuficiente.

A Consolidação das Leis Trabalhistas, por meio do caput do art. 444, permitia a livre estipulação das condições contratuais, desde que respeitados os direitos do empregado estabelecidos na legislação ou em outros meios regulamentares, ou seja, nunca havia possibilidade de não os aplicar. Esta vedação demonstrava o caráter indisponível que esses direitos possuíam e tornava efetivo o princípio da imperatividade da legislação trabalhista (DELGADO, 2017c).

Entretanto, relativizando essa indisponibilidade de direitos, inseriu-se no art. 444, por meio da Lei nº 13.467/2017, o parágrafo único que excepciona o caso do empregado que possui, cumulativamente, diploma de graduação em nível superior e perceba quantia salarial igual ou superior ao valor de duas vezes o limite máximo dos benefícios concedidos pelo regime geral de previdência social; e permitindo que os acordos estabelecidos entre este empregado, alcunhado hipersuficiente, e o empregador, quando amolde-se aos casos de negociação determinados na lei, sejam autônomos e acabem preponderantes em relação aos acordos coletivos firmados.

Ou seja, com isso, o empregado que cumpra os dois supramencionados critérios, terá autonomia para negociar sobre aspectos contratuais que poderão se sobrepor às normas trabalhistas, excluindo dessa negociação toda e qualquer interferência do sindicato, isto é, concede ampla e irrestrita autonomia para o empregado, tornando-se, assim, o ápice do efeito do novo paradigma estabelecido pela reforma: a prevalência do acordado sobre o legislado.

A reforma delimitou quais são as matérias que, quando negociadas pelo empregado hipersuficiente, sobrepor-se-ão às normativas trabalhistas, através da inclusão do artigo 611-A, o qual estipulou que:

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

[...] a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei quando dispuserem, entre outros temas, sobre a jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada (desde que respeitado o limite mínimo de trinta minutos), adesão ao Programa Seguro-Desemprego, plano de cargos e salários, identificação de cargos de confiança, regulamento de empresa, representação de trabalhadores no local de trabalho, teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, remuneração por produtividade (incluída a gorjeta), remuneração por desempenho individual, registro de jornada, troca dos dias de feriado, enquadramento do grau de insalubridade, prorrogação de jornada em locais insalubres, prêmios de incentivo, participação em lucros e resultado. (CARVALHO, 2018, p.77-78).

Assim, frisa-se que, com o estabelecido no parágrafo único do artigo 444 da CLT, o empregado hipersuficiente, quando utilizar-se da negociação para constituir as circunstâncias contratuais que estejam elencadas no artigo 611-A, terá na sua negociação um instrumento de grande gravidade, pois, ao realizá-la, este acabará por sobrepor-se às negociações coletivas, condição possivelmente inconstitucional, levando-se em conta o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas determinado no artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal (FRANCO FILHO, 2018).

Estabeleceu-se, desse modo, com a Lei nº 13.467/17, oportunidade de realizar alterações contratuais que acabam por prejudicar o empregado, pois, malgrado o caráter de contrato de adesão que o contrato de trabalho possui, ampliam-se as opções de alterações bilaterais, permitindo que se estabeleçam modos de desregulamentação e flexibilização das normas trabalhistas, sem, ao menos, conceder aos sindicatos a chance de combater os possíveis abusos ocorridos nesta negociação entre o empregado hipersuficiente e o seu empregador (DELGADO, 2018).

Isto posto, torna-se evidente que além das distorções geradas nos paradigmas do Direito do Trabalho, conquistados historicamente pelos trabalhadores, e dentre as inúmeras irregularidades que esta nova figura do empregado hipersuficiente incide, optou-se por analisar as implicações no direito fundamental da igualdade e em uma das principais convenções da Organização Internacional do

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

Trabalho, a convenção n. 111, implicações que podem inviabilizar a aplicação destas mudanças intentadas pela reforma.

3 VIOLAÇÕES AO DIREITO FUNDAMENTAL DA IGUALDADE

Apesar da corriqueira utilização como sinônimos, é possível identificar algumas diferenças entre os direitos fundamentais, da personalidade e humanos. Direitos da personalidade seriam os que resguardam a intimidade do indivíduo e sua dignidade, protegem a esfera privada do sujeito. Direitos humanos são aqueles que agraciam o indivíduo com algumas prerrogativas que lhe dão autonomia diante das possíveis arbitrariedades exercidas pelos poderes estatais instituídos. Já os direitos fundamentais são os direitos humanos que passaram a ocupar espaço no texto das constituições, estando garantidos pelos ordenamentos jurídicos (GUNTHER, 2016).

É possível o questionamento sobre a aplicação dos direitos fundamentais nas relações privadas, todavia, a Constituição Federal cuidou de expressamente permitir a incidência destes, por exemplo, trazendo um rol de direitos trabalhistas, como os estabelecidos no artigo 7º da Constituição Federal, que são de observância obrigatória pelos particulares. Tal ingerência na autonomia do direito privado foi uma opção do legislador constituinte originário em razão da sociedade brasileira ser, em sua essência, desigual. Confirma-se a perpetuação dessa situação social com os dados do IBGE, os quais indicam que “Em 2017, os 10% da população com os maiores rendimentos detinham 43,3% da massa de rendimentos do país, enquanto a parcela dos 10% com os menores rendimentos detinha 0,7% desta massa.” (IBGE, 2018).

Sendo assim, optou-se por inserir esses direitos fundamentais no domínio do direito privado para viabilizar a construção de uma sociedade transformadora e trazer conquistas básicas à população, que, ao gozar de uma maior gama de direitos, poderá, efetivamente, exercer a sua autonomia privada diante das negociações que fizer parte (SARMENTO, 2008).

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

Sabendo-se, assim, da relevância que estes direitos passaram a possuir, também, no âmbito privado, passa-se à análise do direito fundamental da igualdade, que encontra-se expresso no artigo 5º da Constituição Federal, o qual estabelece que todos são iguais perante a lei, sem que haja qualquer forma de distinção, esta descrição trata-se, assim, do significado primário que emana deste direito fundamental, frisando-se que, além dessa definição, “No Estado Social de Direito, o valor preponderante passou a ser o da igualdade, correspondente não apenas à igualdade formal, mas, sobretudo, à igualdade material, ou seja, as leis deveriam reconhecer materialmente as diferenças” (DELGADO, 2017b, p. 27)

Em razão da riqueza de valores que permeiam a igualdade, este direito não consta apenas no caput art 5º da Constituição Federal, ele acaba espraiando-se por toda a extensão do texto constitucional, tendo sua importância reforçada através de “[...]muitas outras normas sobre a igualdade ou buscando a igualização dos desiguais pela outorga de direitos sociais substanciais” (SILVA, 2012, p. 211), demonstra-se, desse modo, o comprometimento com um projeto de sociedade igualitária buscado através da inserção dos direitos fundamentais na Constituição Federal, sendo que “ela contém dezenas de dispositivos que, de modo expresso ou implícito, asseguram a igualdade” (FACHIN, 2012, p. 270).

Tamanha importância é destinada à igualdade em virtude dela tratar-se de um dos princípios que, quando devidamente efetivado e respeitado, dará substrato ao exercício das demais garantias fundamentais, possuindo essa função acompanhado dos direitos fundamentais à liberdade e ao respeito à dignidade da pessoa humana, também protegidos constitucionalmente (ROMITA, 2014).

Celso Antônio Bandeira de Mello, ao versar sobre o princípio da igualdade, adverte que “O preceito magno da igualdade, como já tem sido assinalado, é a norma voltada quer para o aplicador da lei quer para o próprio legislador.” (MELLO, 1999, p. 9), e complementa que “deveras, não só perante a norma posta se nivelam os indivíduos, mas, a própria edição dela assujeita-se ao dever de dispensar tratamento equânime às pessoas” (MELLO, 1999, p. 9), ressaltando a vinculação do legislador ao

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

necessário respeito à igualdade na elaboração das normas, incluindo-se a legislação trabalhista.

Na seara trabalhista, “a aplicação da igualdade de tratamento no direito individual é consequência direta do princípio geral da igualdade entre os cidadãos de um Estado, refletido no direito privado.” (GUNTHER;GUNTHER, 2015, p. 114), e, ao tutelar as relações trabalhistas que encontram-se inseridas na lógica do atual sistema de produção dominante, o Direito do Trabalho mostra-se um instrumento eficaz em possibilitar que, por meio da justiça social, a igualdade seja efetivada (MAIOR, 2008). Também é necessário mencionar-se que, quanto ao direito fundamental da igualdade, tem-se que:

A igualdade em direitos se expressa pela vedação de discriminações injustificadas e se traduz pelo princípio de não discriminação. Significa, portanto, algo além de mera igualdade perante a lei, porque exclui a possibilidade de qualquer distinção não justificada. O princípio de não discriminação ou de igualdade nos direitos (ou igualdade na lei) envolve não somente o direito de ser considerado igual perante a lei mas também a possibilidade de usufruir, sem qualquer discriminação, os direitos fundamentais. (ROMITA, 2014, p. 351).

É possível observar os reflexos benéficos que esse direito proporcionou às relações laborais, por exemplo, a vedação de salários desiguais a empregados que exerçam a mesma função, vedando qualquer forma de discriminação entre estes; e todas as medidas afirmativas que objetivam inserir no mercado de trabalho os trabalhadores que possam sofrer dificuldades desproporcionais na busca de um emprego, por exemplo, as pessoas portadoras de necessidades especiais, fazendo, assim, que se efetive a igualdade material para estes na competição encontrada no mercado de trabalho, além disso, na seara do Direito do Trabalho, essas condutas estão alinhadas com os objetivos esperados pela aplicação do direito fundamental da igualdade, uma vez que “Constituem-se objetivos do princípio da igualdade limitar o legislador, o intérprete (autoridade pública) e o particular. Por força da isonomia, existe um dever de não discriminar (discriminação negativa) e um dever de igualizar (discriminação positiva)” (GUNTHER;GUNTHER, 2015, p. 119).

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

Malgrado o princípio da igualdade possuir várias acepções, no caso do empregado hipersuficiente, é necessário debruçar-se sobre a análise da isonomia.

A isonomia vem a ser a definição de um dos desdobramentos do modo de aplicação do princípio da igualdade, a ideia de isonomia fundamenta-se no entendimento de que a legislação pátria deve ser aplicada, indistintamente, a todos os membros da sociedade e que essa legislação seria a mesma para todos, da mesma maneira, a isonomia possui o condão de equalizar todos perante a lei. Ou seja, ao analisar a isonomia, tem-se que ela pretende possibilitar a justa aplicação da norma no caso concreto, aplicando a regra de maneira correta e conforme as diretrizes descritas na norma, podendo resultar em discriminações, desde que expressamente veiculadas na norma (ROMITA, 2014).

Por óbvio, as discriminações entendidas como permitidas a serem estabelecidas, por meio da legislação trabalhista, não são as que fomentaram a criação desta figura do empregado hipersuficiente que distingue-o dos demais empregados em razão do seu nível de escolaridade ou de condição financeira, sendo que, para Arion Sayão Romita, “Não são consideradas discriminatórias as seguintes categorias de medidas: as baseadas nas qualificações exigidas para determinado trabalho; as que podem ser justificadas pela proteção da segurança do Estado; as que têm caráter de medidas de proteção e de assistência.” (ROMITA, 2014, p. 267-268).

Isto é, a distinção criada por meio do parágrafo único do artigo 444 da CLT não amolda-se a nenhuma discriminação que justifique o afastamento do princípio da isonomia, pautando-se somente na distinção de um empregado que poderá sofrer consequências nefastas nas negociações exercidas por ele, sem que haja a mínima assistência de um ente coletivo para verificar os possíveis danos ao trabalhador, possibilitando que este renuncie a direitos anteriormente entendidos como irrenunciáveis.

Ao elastecer as possibilidades de negociação, viabilizando que o acordado sobressaia-se sobre o legislado e permitindo que as negociações realizadas pelo empregado dito hipersuficiente passem a vigorar sem necessitar da intervenção dos

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

membros coletivos de defesa do trabalhador, também viola-se um dos principais fundamentos do direito do trabalho, que é o princípio da proteção, o qual implementou-se em razão de “historicamente, o Direito do Trabalho surgiu em consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração, inclusive, mais abusivas e iníquas.” (PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p.85), ao entender que o empregado que possui graduação em nível superior e remuneração mensal maior ou igual a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, atualmente resultando-se no valor de R\$11.062,62, pode negociar em condições paritárias com o empregador, detentor do poder econômico, é considerar que este empregado hipersuficiente desfruta dos mesmos privilégios destinados aos alto executivos de empresas, que possuem “[...] ganhos anuais milionários e um poder diretivo gigantesco – este, sim, uma real projeção do próprio empregador, um verdadeiro órgão da empresa (DELGADO, 2017a, p.160).

A concepção de que este empregado hipersuficiente não estaria tão exposto à intensa subordinação encontrada nas relações laborais, carece de conclusões baseadas por análises técnicas empíricas, não havendo subsídio teórico ou científico para que essa diferenciação ocorra (DELGADO, 2017a).

O empregado hipersuficiente, na verdade, mantém todas as características dos demais empregados, pois “no contrato o empregado é um ser individual que, isoladamente, não é capaz de produzir ações em impacto comunitário frente à empresa” (GOULART, 2018, p.124), entretanto, “por outro lado, a empresa, esta sim, naturalmente um ser coletivo cujas ações tem aptidão de produzir impacto na comunidade mais ampla, com eficácia e peso para impor sua vontade contratual” (GOULART, 2018, p.124), podendo essa direcionar as negociações e impor suas necessidades à anuência do empregado hipersuficiente.

A subordinação jurídica estará mantida tanto no caso do “empregado comum” quanto no caso do empregado hipersuficiente, portanto, em que pese os demais empregados também estarem sujeitos a ter direitos subtraídos em decorrência de

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

negociação coletiva, os empregados hipersuficientes não apresentam razões suficientes para serem diferenciados, fazendo com que aplique-se um regramento que irá, essencialmente, prejudicá-lo. Retirando até mesmo o resguardo negocial das entidades coletivas, afrontando o direito fundamental da igualdade, pois “sua aplicação ocasionará verdadeira revogação da proteção jurídico-trabalhista para empregados com maiores salários, em clara afronta ao princípio da isonomia, vez que empregados com salários menores, ficarão em tese, protegidos pela CLT.” (GOULART, 2018, p. 122).

Devido a essa situação desproporcional, clama-se pelo restabelecimento da correta aplicação do direito fundamental da igualdade, agora, neste momento, não mais exigindo uma discriminação para compensar alguma diferença, mas sim aplicar a norma de maneira igual para os empregados com menores salários e os supostos hipersuficientes, que, no âmago, permanecem subjugados ao poder econômico da empresa.

Com isso, além do direito fundamental da igualdade, observa-se que a reforma trabalhista acaba por romper, apenas com o parágrafo único do artigo 444 da CLT, com “quatro barreiras teóricas: a dos limites para a atuação individual, desconsiderando, assim, o fundamento básico do Direito do Trabalho, que é a desigualdade das partes; a da proteção; a da irrenunciabilidade; e a da melhoria da condição social dos trabalhadores.” (MAIOR, 2018, p.17), nota-se, dessa forma, a incongruência desta nova figura com os aspectos historicamente sedimentados e defendidos pelo Direito do Trabalho.

Da mesma forma, quanto ao momento político e aos dilemas encontrados nas tratativas relacionadas aos princípios e direitos constitucionais, Maurício Godinho Delgado analisa a conjuntura perpassada pelo Direito do Trabalho diante da reforma trabalhista:

Por fim, cabe registrar que o princípio constitucional da igualdade em sentido material encontra-se sob forte assédio no período recente da ordem política, institucional e jurídica brasileira. Conforme se sabe, a proposta de reforma

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

trabalhista aprovada pela Câmara dos Deputados no final do mês de abril de 2017 golpeia, de maneira frontal – e mediante vários artifícios indiretos de restrição ou comprometimento -, o relevante princípio constitucional da igualdade material, seja em seu plano substantivo (isto é, na regência normativa das relações de trabalho), seja em seu plano processual (ou seja, na regência normativa do Direito Processual do Trabalho). O aríete legislativo volta-se, de maneira clara e insofismável, contra os princípios humanísticos e sociais da Constituição da República Federativa do Brasil, em especial, no caso do presente projeto de lei, contra os princípios constitucionais do trabalho, inclusive a importante diretriz da igualdade em sentido material. (DELGADO, 2017d, p.89).

Diante das incertezas colocadas no âmbito da aplicação da legislação nacional, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho, poderão ser uma das alternativas para reestabelecer o direito fundamental da igualdade nas relações laborais.

4 DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO E A CONVENÇÃO 111 DA OIT: VIOLAÇÕES E POSSIBILIDADES

Diante das possíveis consequências geradas pela aprovação da reforma trabalhista, busca-se amparo em outras alternativas que possam conduzir o Direito do Trabalho à sua verdadeira finalidade, a proteção do ser humano quando inserido, como um sujeito que disponibiliza e negocia a sua força de trabalho, na lógica do sistema de produção capitalista.

Em atenção a estas modificações no Direito do Trabalho em âmbito nacional e sabendo-se que a grande maioria dos direitos defendidos por esse ramo do Direito são, na verdade, direitos humanos, passa-se a ventilar a possibilidade do controle de convencionalidade dos dispositivos insertos pela Lei nº 13.467/17.

A função do Direito do Trabalho em suas tratativas internacionais "é a de universalizar os princípios de justiça social, bem como, se possível, buscar a uniformização das normas jurídicas dos diversos Estados, quanto à matéria do trabalho, desenvolvendo a cooperação internacional. O objetivo básico é a condição

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

da melhoria da vida do trabalhador” (HUSEK, 2017, p.72-73). E há instrumentos para buscar proporcionar a aplicação desses regramentos estabelecidos internacionalmente:

Sem dúvida, os principais instrumentos para o estabelecimento desse desiderato são os tratados internacionais, e, em especial os tratados firmados no âmbito da Organização Internacional do Trabalho, que recebem o nome de convenções internacionais, nome *de per se* utilizado por outros ramos do Direito Internacional, como as convenções sobre título de crédito etc. Além de tais convenções internacionais, temos as chamadas ‘recomendações internacionais’, bem como as ‘declarações’ e ‘resoluções’, todas no âmbito da OIT. Não confundimos e não reduzimos, no entanto, o Direito Internacional do Trabalho apenas às regras da OIT, embora estas ocupem o maior espaço, porque todos os tratados internacionais, mesmo fora do âmbito desse organismo internacional, que contenham regras sociais devem ser postos dentro desse ramo de estudo. (HUSEK, 2017, p. 73).

A importância resguardada à Organização Internacional do Trabalho decorre de que “[...] desde o momento de sua fundação, a OIT expressa uma força centrípeta e de ampla propagação, atraindo para si o cerne da regulação internacional em matéria de trabalho.” (NICOLI, 2016, p.101), competindo a essa organização internacional influir em diversos aspectos que interfiram nas relações de trabalho desde os econômicos aos sociais (NICOLI, 2016), ficando claro que “[...]a OIT e o Direito Internacional do Trabalho assumem uma função regulatória que transcende a expressão formal das múltiplas relações humanas que se tecem em torno do trabalho humano.” (NICOLI, 2016, p.107).

A Constituição Federal já apresenta grande reverência aos regramentos ratificados internacionalmente, pois se tem que “a Constituição da República,[...] também conferiu novo *status* a regras internacionais ratificadas sobre direitos humanos,” (DELGADO, 2018, p. 66) sendo que “inclusive no concernente aos direitos trabalhistas, além de haver incorporado, direta ou indiretamente, importantes princípios e regras internacionais de várias convenções da OIT.” (DELGADO, 2018, p. 66), esta influência decorre da “[...] vocação universal do Direito Internacional do

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

Trabalho” (HUSEK, 2017, p. 73), fazendo “[...] com que ele, necessariamente, se estenda e influencie o Direito interno de cada país.” (HUSEK, 2017, p. 73).

Corroborando com o entendimento a respeito da importância e influência interna dos tratados internacionais, o Supremo Tribunal Federal já se manifestou sobre o caráter supralegal desses tratados:

Após a Emenda Constitucional nº 45/2004, o Supremo Tribunal Federal passou a considerar que os tratados internacionais de direitos humanos, quando não aprovados segundo o procedimento indicado no art. 5º, §3º, da CF/1988, gozam de status supralegal, ou seja, status superior ao das leis ordinárias. A consequência direta deste entendimento é que todo e qualquer órgão do Poder Judiciário tem o poder-dever de realizar, incidentalmente, o chamado controle de convencionalidade das leis ordinárias. O controle de convencionalidade (ou de supralegalidade) consiste na avaliação da adequação das normas infraconstitucionais com o disposto nos tratados de direitos humanos que gozam de status supralegal. Se uma lei ordinária conflitar com um tratado de direitos humanos, a primeira será afastada naquilo que conflitar com o tratado, ou seja, os efeitos da lei em conflito serão paralisados. (RODRIGUES JUNIOR, 2017).

Salienta-se que, conforme o §3 do artigo 5º da Constituição Federal, os tratados internacionais que versarem sobre direitos humanos, para estarem no mesmo patamar normativo que as emendas constitucionais, devem ser aprovados em dois turnos, em cada casa do Congresso Nacional, sendo necessário o número de três quintos dos votos dos respectivos membros do Senado Federal e da Câmara dos Deputados.

Tal procedimento para aprovação não ocorreu no caso da convenção da Organização Internacional do Trabalho em análise neste artigo.

Todavia, a Convenção nº. 111 da Organização Internacional do Trabalho foi promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968, muito antes à Emenda Constitucional nº 45, de 2004. Nestes casos, “[...] é possível inferir que as Convenções da OIT internalizadas antes da Emenda Constitucional n. 45/2004 ‘ostentam, no Brasil, natureza supralegal, pelo que afastam a aplicação de toda a legislação ordinária ou complementar com ela conflitantes.’” (GUNTHER, 2017,p.130), sendo que, ao se reconhecer a ocorrência de situações como essa, “Evidentemente, essas Convenções

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

não podem contrariar a Constituição da República, ‘pela supremacia sobre todo o ordenamento jurídico nacional.’” (GUNTHER, 2017,p.130).

Ou seja, a Lei nº 13.467/2017, responsável pela reforma trabalhista, por tratar-se de uma lei ordinária, é suscetível de incidência do controle de convencionalidade, no decorrer de sua análise e aplicação, caso alguma de suas disposições entrarem em conflito com as disposições encontradas nos tratados internacionais que regulam os direitos humanos, sua aplicabilidade deverá ser afastada, dando prioridade à aplicação das diretrizes encontradas nos tratados internacionais.

Deve-se frisar que a Organização Internacional do Trabalho não se restringe a apenas regular as condições de trabalho, “Sua pauta é bem mais abrangente, envolvendo direitos humanos no trabalho, desemprego, regulação ampla dos impactos sociais da atividade econômica, educação e formação, reforma agrária, populações indígenas, entre outros eixos de ação” (NICOLI, 2016, p.103), isso demonstra a amplitude da competência da OIT, concedendo “[...] ao Direito Internacional do Trabalho um novo dimensionamento, fazendo com que a OIT não se limite mais à proteção dos trabalhadores, mas ao conjunto dos seres humanos em suas formas de sociabilidade.” (NICOLI, 2016, p.103), desse modo, demonstra-se a possibilidade de a Organização Internacional do Trabalho produzir convenções que abarquem direitos humanos relacionados às relações de trabalho e as implicações que dela decorrem à sociedade.

E no que concerne ao conteúdo das Convenções da Organização Internacional do Trabalho, tem-se o entendimento de que todas abordam questões relacionadas aos direitos humanos, sendo possível a aplicação da regra do artigo 5º, §3, da Constituição Federal quanto à possibilidade da convenção possuir equivalência às emendas constitucionais, quando aprovadas conforme o supramencionado trâmite.

As convenções internacionais do trabalho, da OIT, poderiam ser consideradas tratados de direitos humanos? Entendemos que sim, porque os direitos sociais são fundamentais, representam direito a uma vida digna, plena, de exercício da cidadania, de erradicação da pobreza, de valores sociais do trabalho e da livre-iniciativa, de uma sociedade livre, solidária e

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

justa, de prevalência dos direitos humanos, de repúdio ao racismo e outras formas de manifestação do poder. Desse modo, arriscamos: as convenções internacionais do trabalho assinadas e ratificadas pelo Brasil são direitos humanos e não podem ser contrariadas por lei ordinária. (HUSEK, 2017, p. 147).

É possível, desta forma, compreender a importância e a influência que as convenções da Organização Internacional do Trabalho possuem nas ordenações do Direito do Trabalho nacional.

Sendo assim, em relação à Convenção n. 111 da OIT, tem-se que “A convenção n 111 da OIT dispõe sobre a discriminação no emprego e na profissão. Ela fomenta promover a igualdade de oportunidades e de tratamento e formular uma política nacional que elimine toda e qualquer discriminação no emprego” (ALVARENGA, 2018, p. 112), a convenção apresenta em seu artigo 2º a necessidade dos países membros, aderentes à convenção, de buscar, por meio de políticas nacionais ou outros métodos, a igualdade de oportunidade e tratamento, almejando a erradicação de todo modo de discriminação nas relações de trabalho (ALVARENGA, 2018). No tocante à definição de ato discriminatório:

[...] podemos deduzir que um ato discriminatório é uma distinção desfavorável, fundada em um determinado motivo, de cunho antijurídico e desprovida de razoabilidade e racionalidade. Ele pressupõe alguns elementos. O primeiro deles é uma distinção entre pelo menos duas pessoas, ou uma pessoa e um grupo de pessoas ou entre grupos de pessoas, ou de uma pessoa ou grupo em relação a determinado modelo. Distinção pressupõe falta de tratamento igualitário, tanto no trato de iguais de forma desigual, seja no trato igual de pessoas ou grupos desiguais. O segundo elemento é a distinção desfavorável para uma das pessoas ou grupos em relação a outros, seja por meio de percepção de menores vantagens, seja pela imposição de maiores ônus comparativamente com os outros grupos. (LIMA, 2006, p. 200).

No caso do empregado hipersuficiente, o segundo elemento, apontado pelo autor Firmino Alves Lima, que caracteriza um ato discriminatório é plenamente identificável. O empregado hipersuficiente, em razão de seu maior nível salarial e de sua formação no ensino superior, acaba por sofrer a imposição de um ônus de maior intensidade em relação aos aplicados para os demais empregados, sendo que o

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

hipersuficiente passará a suportar a negociação, anteriormente respaldada pelas ferramentas e instituições coletivas dos trabalhadores, de modo solitário. Colocando à disposição de um mero acordo individual a possível modificação da aplicação de todos os direitos elencados no artigo 611-A da CLT, e ao dispor esta possibilidade na CLT, por meio da reforma trabalhista, o legislador não se atenta à discriminação indireta que ela incorre.

[...] a formulação da regra contida na Convenção n. 111 da OIT se refere tanto à discriminação direta quanto à discriminação indireta. A primeira é arregimentada mediante cada tipo de disposição, legislativa ou não, que exclui ou que afeta expressamente, determinadas categorias de trabalhadores, com base em características como idade, sexo, estado civil ou crenças políticas. Já a discriminação indireta é realizada por meio de qualquer tipo de acordo, que aparentemente não ser discriminante; porém, que, em verdade produza efeitos negativos para um grande número de trabalhadores integrantes de um grupo, independentemente da sua capacidade para realizar um trabalho. Esse último tipo de discriminação ocorre em contextos diante dos quais são aplicados a todos os trabalhadores os mesmos critérios e os mesmos tratamentos ou as mesmas condições. (ALVARENGA, 2018, p. 114).

Desta forma, a reforma trabalhista é apresentada com o objetivo de estar “prestigiando a autonomia do trabalhador” (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016) possibilitando que este entre em acordos individuais com o empregador e possa estabelecer as diretrizes que nortearão a sua prestação laboral junto ao empregador, todavia, essa conduta acaba por discriminar indiretamente o grupo de empregados hipersuficientes, pois ao conceder uma maior autonomia negocial, sem nenhuma contrapartida para isso, acaba por contrapô-lo ao poder econômico do empregador, que poderá impor suas condições negociais diante do empregado hipersuficiente, gerando, assim, um dano ao hipersuficiente que não se aplica aos demais empregados.

Este regramento estabelecido no parágrafo único do artigo 444 da CLT “Trata-se, conforme se percebe, de regra de evidente discriminação entre empregados [...] largamente afastada da matriz constitucional de 1988 e do universo normativo internacional trabalhista vigente no plano interno da sociedade e economia

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

brasileiras.” (DELGADO, 2017a, p. 160), apreende-se, assim, que a reforma inseriu novas figuras jurídicas contrárias às ordenações da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, propiciando o exercício de “[...] discriminação direta ou indireta dos empregados no contexto empregatício. Esse aspecto reporta-se, por exemplo, aos seguintes pontos: a) eliminação de proteções normativas ao empregado relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado” (DELGADO, 2018, p. 122).

Luiz Eduardo Gunther demonstra a necessidade de o Estado prezar pelo cumprimento da Convenção n. 111, estabelecendo uma política nacional para isso, em razão dos regramentos constantes da convenção serem considerados direitos fundamentais:

A declaração da OIT de 1988 garante que eliminar a discriminação em matéria de emprego e ocupação, conforme estabelecido nas Convenções ns. 100 e 111, constitui direito fundamental. Pela primeira, o Estado-Membro deve garantir a aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por trabalho de igual valor. Pela segunda, obriga-se o Estado-Membro a formular e aplicar uma política nacional que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento com o fim de eliminar qualquer discriminação. (GUNTHER;GUNTHER, 2015, p. 119)

Quanto ao empregado hipersuficiente, não se trata de uma discriminação decorrente de raça, sexo, religião, nacionalidade, opinião política, origem social ou nacionalidade, mas sim de uma discriminação em razão de critério não comprovado empiricamente ou teoricamente sobre a sua verdadeira influência no aumento de poder negocial do empregado (DELGADO, 2017a), afastando a aplicação protetiva do Direito do Trabalho dos empregados com maior salário e com formação em nível superior, entretanto essa discriminação pode ser aventada, também, como um modo de discriminação a ter a sua aplicação removida, pois a Convenção n. 111 “Dispõe ainda que outras formas de discriminação podem ser proibidas com a prévia consulta das organizações nacionais de empregadores e trabalhadores.” (BERTOLIN; KAMADA, 2014, p. 74), é necessário atentar-se que “Muitas formas de discriminação ainda persistem no ambiente do trabalho após quinze anos de vigência da Declaração

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

e o mais preocupante é que a discriminação tem assumido novas e mais sutis formas” (BERTOLIN; KAMADA, 2014, p. 74).

A não tão sutil discriminação imposta ao empregado hipersuficiente, colocando-o em igualdade de condições negociais com o empregador, detentor do poder diretivo e econômico, afronta as condições de melhoria das relações laborais trazidas pelas diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho, principalmente a Convenção n. 111, sendo evidente o embate desta nova figura de empregado trazida pela reforma trabalhista e as propostas de diminuição da discriminação impostas pelo Direito Internacional do Trabalho e suas convenções.

CONCLUSÃO

A modernização da legislação trabalhista, consolidada por meio da Lei nº 13.467/2017, abarcou diversas reivindicações patronais que propuseram modificações visando proporcionar uma maior autonomia privada no direcionamento dos direitos que incidem nos contratos de trabalho.

E em consonância com esse objetivo, criou-se a figura do hipersuficiente, empregado que passa a usufruir da possibilidade de estabelecer, por meio de acordo individual, o modo de execução do seu contrato. Podendo restringir direitos anteriormente resguardados pela legislação trabalhista de maneira rígida, afastando, também, a negociação coletiva, anteriormente exigida, para que essas restrições fossem efetivadas.

Observou-se, porém, que diante do direito fundamental da igualdade, essa diferenciação, aplicada ao empregado hipersuficiente, não deve subsistir. Sendo insuficientes os critérios salarial e de formação utilizados para diferenciá-lo dos demais empregados, tendo em vista que esta discriminação na incidência da legislação, não se enquadra nas discriminações permitidas pelo direito fundamental da igualdade.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

Diante das mudanças ocorridas na legislação trabalhista em âmbito nacional, verificou-se a intromissão do Direito Internacional do Trabalho na validação da legislação ordinária nacional, sendo possível que a Lei n. 13.467/2017 passe pelo crivo do controle de convencionalidade, ou seja, ela poderá não ser aplicada caso contrarie disposições decorrentes das Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Sendo assim, optou-se por analisar a figura do empregado hipersuficiente diante da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, sendo que esta veda a discriminação nas relações de trabalho, exigindo uma conduta ativa dos Estados signatário em prover a diminuição da discriminação.

Obteve-se que as convenções da Organização Internacional do Trabalho também são consideradas possuidoras de direitos fundamentais em seus textos e que todas versam sobre direitos humanos e, em relação à Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, ficou caracterizado a possibilidade de contraposição à figura do hipersuficiente, levando-se em conta que é possível a identificação de novas formas de discriminação na aplicação da legislação, e que estas, quando identificadas, devem ser combatidas. Sendo que o caso do empregado hipersuficiente enquadra-se, também, na discriminação indireta, a qual é vedada pela Convenção.

A figura do empregado hipersuficiente surgiu com a intenção de modernizar as relações trabalhistas, porém, ao analisá-la, demonstra estar em conflito com o já consolidado direito fundamental da igualdade e, do mesmo modo, desrespeita as disposições veiculadas por meio da Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho.

Este artigo proporcionou o entendimento das implicações normativas que a figura do empregado hipersuficiente está deparando-se, com os futuros desdobramentos práticos da reforma trabalhista, será possível a elaboração de pesquisa empírica que possa confirmar os efeitos do surgimento dessa nova figura de empregado.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A declaração de princípios e direitos fundamentais no trabalho e as convenções fundamentais da OIT comentadas.** São Paulo: LTr, 2018.

BERTOLIN, P. T. M.; KAMADA, F. L.. A OIT e a Discriminação no Trabalho: análise dos Programas desenvolvidos no Brasil com a Cooperação Técnica da OIT. *In*: GOMES, Ana Virgínia Moreira; FREITAS JÚNIOR, Antonio Rodrigues de Freitas. (Org.). **A Declaração de 1998 sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho: análise do seu significado e efeitos.** 1ed. São Paulo: LTr, 2014, v. 1, p. 68-80.

BOUCINHAS FILHO. Jorge Cavalcanti. Autonomia Negocial dos Trabalhadores Hipersuficientes. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso[Cord.]. **Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther.** São Paulo, LTr, 2018.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso.** 2º ed. São Paulo: LTr, 2018.

COLOMBO FILHO. Cassio. Comentário à reforma trabalhista: Processo do trabalho – justiça gratuita, honorários, custas, execução. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso[Cord.]. **Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther.** São Paulo, LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017.** São Paulo: LTr, 2017a.

_____. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2017b.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 16. ed. São Paulo, LTr, 2017c.

_____. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. São Paulo, LTr, 2018.

_____. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho.** 5ºed. São Paulo: LTr, 2017d.

FACHIN, Zulmar. **Curso de Direito Constitucional.** 5ª ed., Rio de Janeiro, Forense, 2012.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo, LTr, 2018.

GOULART, Rodrigo Fortunato. Empregado Hipersuficiente e negociação individual. In DALLEGRAVE NETO, José Affonso[Cord.]. **Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther**. São Paulo, LTr, 2018.

GUNTHER, L. E.. A aplicação dos direitos da personalidade ao Direito do Trabalho sob a ótica da teoria do reconhecimento. In: Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante; Marco Antônio César Villatore. (Org.). **A teoria do reconhecimento sob a ótica do Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. A vigência internacional das convenções da Organização Internacional do Trabalho e o procedimento de ratificação, revisão, denúncia e de internalização das convenções ratificadas no Brasil. In: Renata de Assis Calsing; Rúbia Zanotelli de Alvarenga. (Org.). **Direitos humanos e relações sociais trabalhistas**. 1ed.São Paulo: LTr, 2017.

GUNTHER, L. E.; GUNTHER, N. G. S..A igualdade de direitos entre homens e mulheres nas relações de trabalho. In: Yone Frediani; Rúbia Zanotelli de Alvarenga. (Org.). **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 1ed. São Paulo: LTr, 2015.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 4ªed. São Paulo: LTr, 2017.

IBGE. **PNAD Contínua: 10% da população concentravam quase metade da massa de rendimentos do país em 2017**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/20843-pnad-continua-10-da-populacao-concentravam-quase-metade-da-massa-de-rendimentos-do-pais-em-2017.html>>. Acesso em: 14 de mai. 2018.

LIMA, Firmino Alves. **Mecanismos antidiscriminatórios nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

LONCHIATI, Fabrizia Angelica Bonatto; MOTTA, Ivan Dias da. Reflexões acerca da teoria dos direitos fundamentais e o princípio da dignidade da pessoa humana no direito educacional. In: **Revista Jurídica – UNICURITIBA**, v. 4, n. 45 (2016).

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Curso de direito do trabalho: a relação de emprego**, volume II. São Paulo: LTr, 2008.

Personalidades Acadêmicas Homenageadas:

Celso Antônio Pacheco Fiorillo (Universidade Nove de Julho - UNINOVE)

Luiz Oosterbeek (Instituto Politécnico de Tomar - IPT)

Wagner Balera (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUCSP)

_____. A "reforma" trabalhista e seus reflexos no direito coletivo do trabalho In: Benizete Ramos de Medeiros. (Coord.). **O Mundo do trabalho em movimento e as recentes alterações legislativas: um olhar luso-brasileiro.** São Paulo: LTr, 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **O conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade.** 3.ed. Editora Malheiros. São Paulo: 1999.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Reforma trabalhista não irá aumentar jornada de trabalho.** 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/reforma-trabalhista-nao-ira-aumentar-jornada-de-trabalho-garante-ministro>>. Acesso em: 09 de mai. 2018.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de direito internacional social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2016.

PLÁ RODRIGUEZ. Américo. **Princípios de Direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2015.

RODRIGUES JUNIOR., Edson Beas. É possível de lege lata proibir o uso do amianto no Brasil? As contribuições sinérgicas do mandado de injunção, do art. XX do GATT 1994, do art. 103 do CDC, do art. 10bis da Convenção de Paris e da doutrina do abuso de direito. **Revista Fórum Trabalhista – RFT**, Belo Horizonte, ano 6, n. 25, abr./jun. 2017. Disponível em: <<http://www.bidforum.com.br/PDI0006.aspx?pdiCntd=247564>>. Acesso em: 4 maio 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** 5ºed. São Paulo: LTr, 2014.

SARMENTO. Daniel. **Direitos Fundamentais e Relações Privadas.** Rio de Janeiro: Editora Lumen, 2008.

SILVA, José Afonso da, **Curso de Direito Constitucional Positivo.** Malheiros Editores, 35º ed., São Paulo, 2012.