

---

## **A legislação de proteção ao trabalho: conjuntura global e a recorrente flexibilização agravada pelo Covid-19 no Brasil**

Marcílio Batista Machado da Costa<sup>1</sup>

Cristiane Feldmann Dutra<sup>2</sup>

**Resumo:** Este artigo faz parte de uma pesquisa relacionada com as revoluções industriais e sua influência nos índices de emprego no Brasil, aqui especificamente o objetivo será verificar a forma como vem sendo aplicada a legislação trabalhista com fulcro na proteção e geração de emprego tanto no Brasil quanto no direito comparado. Estão inclusas legislações e cenários da Europa, Canadá, Estados Unidos e Brasil fazendo uma abordagem mais genérica no direito comparado e mais abrangente na legislação brasileira, inclusive com as alterações influenciadas pelo Covid-19 correlatas ao emprego. A metodologia utilizada se baseia em uma pesquisa qualitativa, dialética e de revisão bibliográfica, tendo como procedimento metodológico através de livros, artigos científicos, doutrinas, órgãos governamentais, revistas acadêmicas e sites confiáveis. Como resultado pode-se constatar que os Estados vem realizando um afrouxamento na legislação de proteção ao emprego, flexibilizando os contratos de trabalho, enfraquecendo os sindicatos, com o intuito de gerar emprego, mas que na prática está deixando o trabalhador vulnerável e os índices de desemprego vem aumentando gradativamente em diversas camadas da sociedade.

**Palavras chaves:** Legislação; Emprego; Covid-19.

### **1 INTRODUÇÃO**

Diante da presente crise que assola as relações de trabalho e a constante inferência de que as leis excessivamente protetivas atrapalhariam a geração de novos empregos, surgiu uma dúvida, se os empresários não estariam exercendo pressão sobre os governantes para criar leis mais flexíveis.

Além de criar modalidades novas de contratos de trabalho está se tirando a força dos sindicatos, que são responsáveis pela luta por melhores salários e a igualdade entre os trabalhadores, sobretudo, facilitando para as empresas se desvincularem das obrigações trabalhistas no momento de rescindir os contratos de trabalho.

---

<sup>1</sup> Centro Universitário Cesuca. Graduando do curso de Direito. E-mail: marciliobmcosta@gmail.com

<sup>2</sup> Centro Universitário Cesuca. Docente do curso de Direito. E-mail: cristiane.dutra@cesuca.edu.br

Os objetivos da pesquisa estão relacionados principalmente em averiguar se os altos índices de desemprego, podem ter relação com uma legislação excessivamente protetiva, ou se não passa de um argumento falso para fazer com que as empresas possam ter mais liberdade para admitir ou demitir seus funcionários sem que os mesmos tenham alguma forma de garantia ao deixarem seus postos de trabalho.

## **2 A LEGISLAÇÃO NO ÂMBITO DA PROTEÇÃO DO EMPREGO**

A nível internacional já existe uma preocupação a longa data, com a geração e a proteção do emprego, tornando-se mais efetiva com a criação da OIT, Organização Internacional do Trabalho, em 1919 atualmente com 187 Estados Membros, sendo que cada país conta com 4 delegados representantes, dois do governo, um delegado dos empregadores e um dos trabalhadores. Anualmente é realizada a Conferência Internacional do Trabalho onde são criadas normas que visam garantir o trabalho de forma igualitária, que podem ou não ser integradas pelos Estados Membros (OIT).

Na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 foi reservado no artigo XXII, (ONU, 1948), a preocupação com a geração e proteção do emprego.

Tendo este dispositivo forte influência na elaboração dos direitos trabalhistas elencados na Constituição Federal de 1988. Por estarem eles no rol dos direitos fundamentais sociais constitucionalmente protegidos no Capítulo II da CF/88, podem receber proteção externa por parte do poder judiciário na medida em que possam sofrer alterações por parte do poder legislativo, tendo em vista, que por serem direitos prestacionais em sentido material exigiriam ações normativas ou fáticas, segundo Paulo Leivas “[...] se já editada uma lei protetiva, direitos prestacionais em sentido material conferem uma pretensão à omissão, isto é, uma pretensão de não- revogação desta lei”.(LEIVAS, 2006. p. 84).

Palavras que levam a uma reflexão sobre as mudanças sofridas recentemente na legislação trabalhista como veremos mais adiante neste trabalho. Em seguida será realizada uma breve verificação no direito comparado da legislação trabalhista e sua efetividade.

### **2.1 A PROTEÇÃO DO EMPREGO NO DIREITO AMERICANO**

Nos Estados Unidos, a legislação trabalhista não tem sofrido grandes alterações foram implantadas medidas para que não houvesse discriminação de raça e de cor no ambiente de trabalho, introduzidas medidas de proteção em caso de falência, como também liberação de pais para estarem com seus filhos recém nascidos ou permanecerem com a família em caso de

doença. “Nos Estados Unidos há instrumentos de negociação coletiva que, ao tratarem sobre a inserção de novas tecnologias no âmbito de trabalho, preveem um aviso prévio maior que o normal e ainda, um processo de treinamento e realocação no âmbito da empresa.” (MARTINEZ; MALTEZ. 2017. p.25).

Conforme José Pereira, tanto no âmbito das pretensões contratuais quanto aos direitos previstos ao trabalhador estadunidense, são vastos os meios de solução de conflitos entre empregado e empregador, conforme abaixo prescrito:

No caso de violação ao *common law* e pretensões contratuais, a parte prejudicada pode levar sua demanda diretamente ao Poder Judiciário. Já em relação aos direitos previstos na legislação (*statutory rights*), eles podem ser exigidos, por exemplo, por agências administrativas, que possuem poderes de investigação e legitimidade para agir em juízo, ou pelo interessado. Algumas leis criam mecanismos de adjudicação internos, ou seja, na própria agência, que possui juízes administrativos, cujas decisões comportam recursos para a própria agência e posteriormente para o Judiciário. (PEREIRA, 2018. p.12).

Observa-se acima, que os americanos priorizam meios de celeridade para resolver as lides trabalhistas visando ganhar tempo e economia processual, não obstante, além da legislação abrangente ao país, ainda existem alguns estados americanos com medidas protetivas, mecanismo legal que têm como objetivo proteger um indivíduo em situação de risco, ainda mais rígidas para proteger os trabalhadores. Adentraremos neste ponto na legislação europeia.

## 2.2 FLEXIBILIZAÇÃO NA COMUNIDADE EUROPEIA

Na comunidade europeia, a partir de 1980, a indústria passou por uma reorganização estrutural, onde a prevalência dos interesses passou a centrar-se no interesse dos acionistas financeiros, sendo assim, os governos passaram a ser pressionados para que houvesse uma flexibilização das normas trabalhistas e na implementação de reformas. (MACHADO, 2017. p. 241).

Procura-se imputar às leis por sua rigidez na proteção do trabalhador, a enorme dificuldade na geração de empregos e parte-se deste princípio para justificar a implementação de reformas para tornar as leis mais flexíveis:

[...] as dificuldades das empresas em criar empregos são tributadas a um direito do trabalho complexo, excessivamente protetor. Assim, os defensores das reformas elegem como inimigo comum a lei trabalhista como primeiro responsável pelo desemprego, ou seja, o Estado e seu intervencionismo nas relações de trabalho. (MACHADO, 2017. p. 240).

Sendo assim, o Direito do Trabalho foi considerado o grande vilão nas garantias do direito ao trabalho, sobretudo, após a crise de 2008 e com influências de políticas direcionadas e impostas pela *troika* (equipe composta pelo Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu e Comissão Europeia), ocorreram uma série de modificações na legislação trabalhista com fulcro na flexibilização das relações de trabalho. (MACHADO. p. 242).

Reformas que acabaram influenciando fortemente nas alterações ocorridas na legislação brasileira através da Lei 13.476, de 13 de julho de 2017, também na Europa, os pontos principais de ataque foram a flexibilização do tempo de trabalho, novas modalidades de despedida, implementação de contratos de trabalhos atípicos (contrato de prazo determinado, tempo parcial e contrato intermitente) e negociação coletiva e representação coletiva. Veremos no próximo tópico alguns aspectos da legislação canadense.

### 2.3 A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR CANADENSE

O Canadá segue o curso da flexibilização da proteção dos direitos sociais do trabalhador no ambiente global, sobretudo, depois de firmar acordos comerciais com Estados Unidos e México (NAFTA), o qual propiciou um aumento na competitividade, fazendo com que o capital exercesse forte pressão para uma flexibilização dos contratos de trabalho e enfraquecimento das organizações sindicais.

Com a flexibilização dos contratos de trabalho encadeou-se uma série de consequências:

Os regimes de emprego temporário constituíram outra estratégia central de flexibilização dos contratos. Recorrer a eles significa que as empresas, tanto as públicas como as privadas, se isentam da responsabilidade direta pelo pagamento dos salários e benefícios, das contribuições de seguridade social, dos procedimentos relacionados à contratação e dispensa e mesmo dos investimentos em treinamento e qualificação. (COSTA. p. 12).

Como consequência voltou a subir a taxa de desigualdade, houve o aumento dos índices de pobreza e a redução do salário nos diversos níveis de produção e serviços disponibilizados no Canadá. No próximo tópico será feita uma análise da legislação protetiva e nas alterações recentemente sofridas na legislação trabalhista brasileira.

### 2.4 LEGISLAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÇÃO AO TRABALHO

No Brasil, de acordo com Maurício Delgado no final do século XIX tivemos as primeiras legislações relacionados ao direito do trabalho, cita-se por exemplo, a derrogação da

criminalização da greve e a concessão de férias de 15 dias aos ferroviários. (DELGADO, 2016. p. 116). Em 1930 na era Vargas foi criado o Ministério do Trabalho e por meio de Decretos, vários dispositivos de proteção e regulamentação do trabalho surgiram, destacando-se, a regularização da sindicalização; a regulamentação do horário de trabalho no comércio e na indústria; as condições do trabalho das mulheres; e a criação da Carteira Profissional. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019. p. 96).

Surgiu na década de 40 uma forma de proteção do trabalho de maneira claramente normatizada, com a criação da Consolidação das Leis Trabalhista, Dec.-lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943), durante o governo Getúlio Vargas, mas ganhou ênfase e efetividade prática com a Constituição Federal de 1988, que baseada em um “tripé conceitual, a saber: a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva”. (DELGADO, 2017. p. 111). Trouxe proteção ao emprego, sobretudo nos artigos 7º, 8º e 114º dirigidos a proteção e regulamentação do trabalho.

Na Carta Magna se observa a preocupação do legislador com a proteção do emprego frente a automação, sobretudo, no artigo 7º, inciso XXVII, que faz previsão a proteção dos trabalhadores rurais e urbanos em face da automação na “forma da lei”. No entanto, a lei que deveria regulamentar esta proteção até então não foi estabelecida, sendo discutida a eficácia na aplicabilidade da norma por boa parte da doutrina. (MARTINEZ; MALTEZ, 2017. p. 10).

Maurício Delgado enfatiza que:

Efetivamente, o fato é que, desde a nova Constituição, a negociação coletiva trabalhista — que era caminho de solução de conflitos coletivos, dentro do âmbito das relações de trabalho, raramente adotado na vida laborativa do País antes de 1988 — passou a ser a via mais importante de solução desses conflitos na realidade brasileira, logo depois da promulgação da Constituição Federal, considerada, inclusive, a década de 1990 e até os dias atuais. (DELGADO, 2017. p. 112).

Além da CLT, amparada pela Carta Magna de 1988, o Brasil possui vasta legislação que regulamenta o mais variado número de profissões dentro das especificidades e particularidades inerentes a cada ofício, no entanto na última década por força da globalização, da inclusão de novas tecnologias, da inteligência artificial, robotização e automação industrial, há uma forte pressão sendo imposta sobre os governantes na busca pelo afrouxamento das normas regulamentadoras do direito do trabalho.

A forma mais efetiva de ataque se consubstanciou na Reforma Previdenciária e na Reforma Trabalhista, Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017). Está flexibilizando

as relações trabalhistas, retirando as garantias previstas tanto na CLT quanto na CF/88, aquela interferindo nas formas de aposentadoria dos trabalhadores.

Com o fulcro de fomentar a geração de emprego, a reforma trouxe o enfraquecimento dos sindicatos na inclusão do artigo 579 na CLT (BRASIL, 2017), o qual exige a autorização do empregado para se realizar o desconto da contribuição sindical.

Com essa alteração muitos obreiros deixaram de contribuir para seus sindicatos, “onde os mesmos oferecem assistência jurídica, explicações de dúvidas ou algo do gênero quando o funcionário precisar”. (MARTINEZ; MALTEZ, 2017. p.10). Outra mudança que trouxe desvantagens foi a inclusão do artigo 484 – A na CLT, (BRASIL, 2017), que viabiliza o acordo entre empregado e empregador, o qual reduz pela metade o valor da multa sobre o FGTS e o aviso prévio na rescisão do contrato de trabalho.

Ainda o referido artigo prevê que o empregado que aderir ao acordo perde seu direito de aderir ao seguro-desemprego, acima foram citados apenas dois artigos da reforma que veio com intuito de gerar emprego, mas com previsões que na verdade prejudicam o empregado e facilitam o desligamento do obreiro de seu posto de trabalho, satisfazendo uma demanda da classe empresarial.

Na obra Fenomenologia do Espírito, Hegel por sua dialética enfatiza que as formas e sentidos que as diversas leis trazem implícitas, nem sempre seu propósito será clarividente:

*150 - [Dies Reich der Gesetze] Este reino das leis é de certo a verdade do entendimento que tem o conteúdo na diferença que está na lei; mas ao mesmo tempo, é só sua primeira verdade, não preenche completamente o fenômeno. A lei está nele presente, mas não é toda a sua presença: sob situações sempre outras, tem sempre outra efetividade. Portanto, resta ao fenômeno para si, um lado que não está no interior; ou, o fenômeno ainda não está posto em verdade como fenômeno, como ser-para-si suprasumido. (HEGEL, 1992. p. 106).*

Nota-se uma possível colidência entre os princípios fundamentais sociais e os princípios de liberdade econômica diante do afrouxamento das garantias dos direitos sociais formalmente garantidos e materializados, dentro uma perspectiva alexiana, segundo Paulo Leivas, a ponderação exige uma análise mais apurada do princípio da proporcionalidade e seus subprincípios adequação, necessidade, proporcionalidade em sentido estrito (este sobre uma análise tripartite leve, médio, grave), neste caso parece desnecessária sua observância, diante da supremacia dos direitos fundamentais sociais versos a liberdade econômica, na perspectiva de aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais, senão vejamos:

Se se admite a existência de direitos fundamentais sociais, então eles têm aplicabilidade imediata, uma vez que direitos fundamentais são posições tão importantes que sua outorga ou não-outorga não pode ficar em mãos da simples maioria parlamentar. Portanto, quem defende a programaticidade dos direitos fundamentais sociais necessitará defender a inexistência de direitos fundamentais sociais na Constituição brasileira e argumentar contra a própria literalidade do texto constitucional, que inclui o Capítulo II – Dos Direitos Sociais – no título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais. (LEIVAS,2006. p. 94).

Partindo da probabilidade de aplicação imediata dos direitos fundamentais e diante de leis infraconstitucionais que reforçam e dão suporte de efetividade para os direitos sociais do trabalho, não poderia o poder legislativo interferir, pois uma vez materializados não teriam outorga para restringi-los.

Está mudança vem baseada na ideia da uma nova forma de economia global, tendo como pano de fundo a globalização a qual visa facilitar a transações comerciais entre os Estados, sendo assim, muitas vezes se faz necessário a mudança nas normas constitucionais para flexibilizar as garantias duramente conquistadas ao longo dos últimos séculos, Alain Supiot parece creditar esta mudança ao neoliberalismo que vem sendo implementado em nível mundial:

Ora, é a implosão dessa ordem jurídica e institucional que caracteriza o pensamento neoliberal. Baseado na fé em uma “ordem espontânea do mercado”, chamada a governar em escala global, o que Friedrich Hayek chamou de “Grande Sociedade”, o neoliberalismo coloca o direito e o próprio Estado sob a égide dos cálculos de utilidade econômica e, portanto, promove um mundo plano, depurado de toda verticalidade institucional e de toda solidariedade organizada. Novo avatar das experiências totalitárias do século XX, a globalização é um processo de advento de um Mercado Total, que reduz a humanidade a uma poeira de partículas contratantes movidas exclusivamente pelo interesse individual, e os Estados a instrumentos de implementação das “leis naturais” reveladas pela ciência econômica, em cuja linha de frente está a apropriação privada da terra e de seus recursos. (SUPIOT, 2020).

No mesmo diapasão, influenciado por uma crise mundial causada pelo novo corona vírus, medidas provisórias se fizeram necessárias e vieram no sentido de afrouxar ainda mais a proteção do emprego, no Brasil, a MP 927 (BRASIL, 2020) criou alterações nos contratos de trabalho tendo como fundamento uma situação de emergência, abriram-se previsões para:

[...](a) o teletrabalho; (b) a antecipação de férias individuais; (c) a concessão de férias coletivas; (d) o aproveitamento e a antecipação de feriados; (e) o banco de horas; (f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; (g) o direcionamento do trabalhador para qualificação; (h) o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. (JORGE NETO; CAVALCANTE; WENZEL, 2020. p. 4).



Também foi editada a MP 936 (BRASIL, 2020) a qual para ajudar garantir a manutenção do emprego durante a pandemia instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda com previsão da redução da jornada de trabalho e do salário em 25%, 50% ou 70%, por até 90 dias durante a manutenção do estado de calamidade pública.

A MP 944 instituiu o Programa Emergencial de Suporte a Empregos, tendo como objetivo principal o fomento financeiro para as empresas conseguirem realizar o pagamento dos salários de seus empregados em dia.

No entendimento de Francisco, Jouberto e Letícia estas normas temporárias deverão se sobrepor as demais normas trabalhistas em vigor, no entanto, devem ser respeitados os princípios constitucionais, em especial os estabelecidos no artigo 7º, I a XXXIV da CF/88:

Pela determinação legal e de forma temporária, o ajuste contratual individual é o modelo normativo que irá regular a relação jurídico trabalhista (contrato individual de trabalho), em que a liberdade contratual negocial individual irá se sobrepor às demais fontes (legal e negocial coletiva), excetuando-se, quando a alteração violar os limites estabelecidos na Carta Política de 1988. (JORGE NETO; CAVALCANTE; WENZEL, 2020. p. 3).

O pós pandemia pode ser visto sobre dois aspectos que irão depender da forma como os governos irão reagir aos impactos deixados pela crise, pode ser agravado se seguir “[...] as tendências já pesadas nas inclinações identitárias e transferisse para o nível coletivo das nações ou das pertenças comunitárias, a guerra de todos contra todos que o neoliberalismo promoveu no nível individual.” Ou minimizado se na verdade se abrir “o caminho para uma verdadeira mundialização, isto é, no sentido etimológico dessa palavra: a um mundo humanamente habitável, que leve em consideração a interdependência das nações, sempre respeitando sua soberania e diversidade”. (SUPIOT, 2020).

Há quem defenda que não existe mais como se sustentar com o atual sistema de normas, como por exemplo Denise Fincato e Ataliba Carpes, os quais acreditam que o sistema normativo clássico está ultrapassado e precisamos nos adequar de acordo com as novas formas de tecnologias, tendo em vista que não há como negar a influência da evolução tecnológica sobre o trabalho humano, destacam que as normas trabalhistas precisam ser receptivas as novas experiências e hipóteses respeitando os demais ramos do direito, pois foi através desta concepção que se conquistou a autonomia do direito do trabalho. (FINCATO; CARPES.2020).

Como exemplo de uma possível solução para reparar as perdas resultantes das recorrentes reformas, alguns autores defendem uma renda mínima básica permanente, disponibilizada pelo governo a qual deve passar por uma análise detalhada para avaliar qual a



melhor forma para cada país ou região: se deve ser para todos ou apenas para os mais vulneráveis; se deve ser em valor igual ou proporcional; individual ou por grupo familiar; qual a melhor forma de financiamento deste programa entre outras providências. (PARIJS, 2000. p. 200 – 205).

Philippe Van Parijs salienta entre outras providências que:

Nos países que já têm algum tipo de renda mínima garantida, há muito trabalho a ser feito em cada uma dessas alternativas, tanto no campo intelectual quanto no campo político. Em outros países, há ainda mais trabalho a ser feito para criar os primeiros ingredientes de um amplo sistema de assistência social, talvez começando com uma pensão universal para os idosos, como na África do Sul, ou talvez combinado com a frequência escolar obrigatória para as crianças da família (Suplicy & Buarque, 1996; Sposati, 1997), como no Brasil. (PARIJS, 2000. p. 205)

Percebe-se que o tema é bastante controverso e exigirá muito das forças envolvidas em criar soluções para as temáticas trabalhistas.

### 3 CONCLUSÕES

Da presente pesquisa pode-se concluir que depois de um longo período de lutas para conquistar um Direito do Trabalho com garantias de condições mínimas de dignidade e emprego os Estados tem sofrido com a pressão pelo afrouxamento da legislação trabalhista.

A última década foi de forte retração nas garantias trabalhistas flexibilizando as relações de emprego, sobretudo, na Europa, Canadá e Brasil que estão abrindo mão do emprego formal para lançar mão a informalidades impulsionadas por uma era de globalização que prioriza a volatilização das relações empregatícias, fazendo com que o empregado esteja em constante aprimoramento de suas aptidões para se manter no mercado de trabalho.

Para agravar a situação surgiu a pandemia do Covid-19 que forçou o mundo todo a unir forças para lutar, em meio a uma situação de calamidade pública, que no Brasil aumentou ainda mais as taxas de desemprego, pois mesmo com os programas de governo para ajudar empresas a manter seus empregados, muitas empresas estão fechando suas portas por não terem as garantias exigidas pelos bancos para obter a liberação das verbas necessárias.

Os programas de governo terão de incluir políticas públicas ainda mais abrangentes, pois o Brasil que vem enfrentando adversidades para gerar emprego a uma grande massa que está em busca de trabalho, terá ainda que lidar com os danos deixados pelo corona vírus, sendo imensurável em meio a pandemia o prejuízo causado, tanto em números de mortos quanto financeiro, abrangendo o desemprego e o número de empresas que deixarão de existir.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. *Decreto-Lei 5452 de 1º de maio 1943*. Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 24 maio 2020.

BRASIL. *Lei nº13.467, de 13 de julho 2017*. Institui a Reforma Trabalhista. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 16 maio 2020.

BRASIL. *Medida provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm). Acesso em: 17 maio 2020.

COSTA, Marcia da Silva. Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil – um estudo comparativo. *RAE-eletrônica*, v. 6, n. 2, Art. 16, jul./dez. 2007. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/widget/delivery/document>. Acesso em: 26 abr. 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FINCATO, Denise Pires; CARPES, Ataliba Telles. A 5ª revolução (industrial) e a volta à humanidade como elemento de disrupção. *Revista dos Tribunais online*. Vol, 209, p 105-126, janeiro de 2020. Disponível em: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61837113/Artigo\\_Ataliba\\_e\\_Denise20200120-78505-1om7bv.pdf?1579523519=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DA\\_5a\\_REVOLUCAO\\_INDUSTRIAL\\_E\\_A\\_VOLTA\\_A\\_HU.pdf&Expires=1599605042&Signature=KcqFuWYA09WvZ~1CKCfTDFW9K3RqSqr0a5bWlokNEhFIVintYQRdiHDVzfngbj7i5a4yD4AgzVWwBKBf-1mUily-jB6h2c046bJTMcwY51Dp-LHtXybY7naUrD5UpbXlglQBLRiLIJGWAldKNVnDU6pqJ2qFoiky6ZelVJd6bkoji-xx2KifWMdN7XNpzeCxj7LQZHyC0YutjN3~j-upid-Uw3SKPCCBgGYt~YOnJmprn9cVRyyivJzbeSkapmiqPBXstIA9bwGLXsuMnzs3ssWefHY5GZxh9yclOUMSaZ0rNqPMq5SmaR~n8xL4Rd~zzuHdi-OHG-Ek3QO42TLIA\\_\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61837113/Artigo_Ataliba_e_Denise20200120-78505-1om7bv.pdf?1579523519=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DA_5a_REVOLUCAO_INDUSTRIAL_E_A_VOLTA_A_HU.pdf&Expires=1599605042&Signature=KcqFuWYA09WvZ~1CKCfTDFW9K3RqSqr0a5bWlokNEhFIVintYQRdiHDVzfngbj7i5a4yD4AgzVWwBKBf-1mUily-jB6h2c046bJTMcwY51Dp-LHtXybY7naUrD5UpbXlglQBLRiLIJGWAldKNVnDU6pqJ2qFoiky6ZelVJd6bkoji-xx2KifWMdN7XNpzeCxj7LQZHyC0YutjN3~j-upid-Uw3SKPCCBgGYt~YOnJmprn9cVRyyivJzbeSkapmiqPBXstIA9bwGLXsuMnzs3ssWefHY5GZxh9yclOUMSaZ0rNqPMq5SmaR~n8xL4Rd~zzuHdi-OHG-Ek3QO42TLIA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA). Acesso em: 07 set. 2020.

HEGEL. G. W. F. *Fenomenologia do Espírito*. Parte I. Tradução Paulo Menezes. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1992.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa. *Direito do Trabalho*. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; WENZEL, Leticia Costa Mota. *O Coronavírus: uma pandemia jurídica trabalhista e a Medida Provisória 927/2020*. Disponível em: [http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/ferreira\\_quadros\\_costa\\_noticias\\_cielo\\_n4\\_2020.pdf](http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/ferreira_quadros_costa_noticias_cielo_n4_2020.pdf). Acesso em: 17 maio 2020.

LEIVAS, Paulo Gilberto Cogo. *Teoria dos Direitos Fundamentais Sociais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.

MACHADO, Sidinei. A Reforma Trabalhista no Brasil a partir de uma Perspectiva Comparada das Reformas na União Europeia. *Revista TST*. São Paulo, vol. 83, n. 3, jul/set

2017. Disponível em:

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115892/2017\\_machado\\_sidnei\\_reforma\\_trabalhista.pdf?sequence=1](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/115892/2017_machado_sidnei_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1). Acesso em: 26 abr. 2020.

MARTINEZ, Luciano; MALTEZ, Mariana. O Direito Fundamental à Proteção em face da Automação. *Revista Nova Hileia*. Vol. 2. Nº 2, jan-jun 2017. Disponível em:

<http://repositorioinstitucional.uea.edu.br/bitstream/riuea/1253/1/O%20direito%20fundamental%20c3%a0%20prote%20c3%a7%20c3%a3o%20em%20face%20da%20automa%20c3%a7%20c3%a3o.pdf>. Acesso em: 22 maio 2020.

OIT. Organização Internacional Do Trabalho. *Sobre a Conferência Internacional do Trabalho*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca>

[oit/apresenta%20C3%A7%C3%A3o/WCMS\\_740928/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/conheca/oit/apresenta%20C3%A7%C3%A3o/WCMS_740928/lang--pt/index.htm). Acesso em: 08 maio 2020.

PARIJS, Philippe Van. *Renda Básica: renda mínima para o século XXI?*. Tradução Miguel Araujo de Matos. p. 205. Disponível em:

<https://www.scielo.br/pdf/ea/v14n40/v14n40a17.pdf>. Acesso em: 15 set. 2020.

PEREIRA, José Macedo de Brito. A reforma Trabalhista e seu Impacto sobre a Igualdade e a Democracia no Trabalho. *Revista da Faculdade Mineira de Direito – PUC Minas*. V. 21, n. 41, 2018. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/view/18553>. Acesso em: 25 abr. 2020.

SUPIOT, Alain. *Somente O choque com a realidade pode despertar de um sono Dogmático*. Entrevista concedida a Catherine André. Tradução André Langer. Publicada por Alternatives Économiques em 21 mar. 2020. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/78-noticias/597403-somente-o-choque-com-a-realidade-pode-despertar-de-um-sono-dogmatico-entrevista-com-alain-supiot>. Acesso em: 06 set. 2020.