



Descrição: Foto de perfil de uma mulher com longos cabelos pretos sentada em uma cadeira estofada de cor azul-escura com braços de madeira. Ela segura algumas folhas de papel branco com as duas mãos. [fim da descrição].

## A AUTONOMIA DA VONTADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO: LIMITES E POSSIBILIDADES

Juan Araujo Molico<sup>1</sup>

---

### RESUMO

O objeto do artigo é o estudo dos institutos jurídico-trabalhistas da autonomia privada e do dirigismo contratual frente à controversa figura do empregado hipersuficiente. O presente artigo científico traz uma profunda análise sobre a eficácia do princípio da proteção em face da expansão da livre estipulação contratual, com o objetivo de demonstrar os limites objetivos e subjetivos da transacionalização do Direito do Trabalho. Examina-se detidamente a Lei nº 13.467/2017, que inseriu o parágrafo único ao art. 444 da CLT, autorizando que trabalhadores com diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social possam negociar cláusulas contratuais com a mesma eficácia legal e preponderância de uma norma coletiva. A metodologia empregada baseia-se em revisão bibliográfica e documental, com análise jurisprudencial das decisões recentes do STF e TST. Conclui-se, sob uma ótica garantista, que tal flexibilização, ao presumir legalmente uma igualdade substancial que é faticamente inexistente em razão da perenidade da subordinação jurídica, revela-se incompatível com os princípios constitucionais basilares, em especial a isonomia protetiva e o valor social do trabalho.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; autonomia privada; empregado hipersuficiente.

Data de submissão: 28.05.2026  
Data de aprovação: 26.05.2026

## 1. Introdução

O Direito do Trabalho é um campo da ciência jurídica que trata dos vínculos (e dos possíveis) trabalhistas entre empregado e empregador, patrão e funcionário, empresa e prestador de serviços. Tal conceito protecionista e garantista, que prevaleceu indiscutivelmente até a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), tem sido fortemente relativizado frente ao novo modelo legal instituído pelo legislador, caracterizado por um inegável avanço da autonomia privada no âmbito das relações trabalhistas (Viveiros, 2018).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), concebida no ano de 1943 sob o rigoroso fundamento da primazia do caráter institucional sobre os meros efeitos do contrato civilista, sofreu um abalo estrutural e dogmático. A citada Reforma introduziu no diploma consolidado diretrizes voltadas principalmente à proteção dos interesses da livre iniciativa e do capital – notadamente a liberdade contratual desenfreada, a segurança jurídica em favor das empresas e a simplificação procedimental –, provocando a inversão sistêmica de valores e de axiomas hermenêuticos que haviam sido consagrados tanto em normas constitucionais quanto em tratados internacionais, operando verdadeiro esvaziamento da essência protetiva do Direito Social (Santos, 2018).

Nesse cenário restritivo, influenciado pela teoria econômica da austeridade em evidência na Europa e transposta artificialmente para o panorama luso-brasileiro, emerge do diploma legal a polêmica figura do “empregado hipersuficiente”. Alicerçado em uma ficção jurídica de paridade de forças negociais com o empregador, a este laborista qualificado concedeu-se a autorização para uma ampla livre estipulação contratual, sobrepondo-se inclusive às garantias do patamar legislado e do negociado coletivamente pelas entidades sindicais (Brasil, 1988). A introdução do presente estudo pretende, através de rigor científico, expor a falácia de que a posse de um diploma universitário e de uma contraprestação salarial elevada constitui, por si só, elementos jurídicos capazes de omitir ou apagar a subordinação estrutural inerente e inafastável do contrato individual de emprego.

## 2. A ruptura do paradigma protetivo e a natureza bifronte da CLT

Historicamente, a gênese e a evolução da CLT sempre impuseram a precedência imperiosa das “normas” de tutela e ordem pública sobre os “contratos” individuais, acentuando categoricamente que a ordem estatutária trabalhista prevalece, sem concessões sobre a ultrapassada concepção contratualista de matriz puramente civil e liberal (Araujo, 2011). O Princípio da Proteção, estruturado sobre os pilares da norma mais favorável e da condição mais benéfica, atuou ao longo das décadas como o núcleo dogmático justtrabalhista, destinado a reequilibrar, por força e império do Estado, a indisfarçável assimetria de forças inerente à relação fática entre o grande capital e o trabalho subordinado.

Todavia, com essa alteração, a inserção normativa do parágrafo único ao art. 444 da CLT, está relacionada a seguir:

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, 1943, art. 444, parágrafo único).

A inserção do parágrafo único ao art. 444 da CLT, implementada pela Lei nº 13.467/2017, buscou aproximar o Direito do Trabalho da lógica privatista, onde, teoricamente, o céu seria o limite para a criatividade e a avidez dos pactuantes. Ao facultar, de maneira inaudita, que as estipulações em certas relações contratuais individuais esvaziam e suplantam as disposições consolidadas em instrumentos coletivos, o ordenamento operou uma prejudicial cisão hermenêutica: a CLT assumiu feições manifestamente “bifrontes” (Santos, 2018). Essa alteração legislativa, conforme alerta

Viveiros (2018), “dá uma verdadeira guinada no trato das relações e no processo do trabalho”, subvertendo a lógica protetiva clássica.

Isto quer dizer que, enquanto para a esmagadora massa de trabalhadores ordinários o diploma celetista preserva, ainda que precariamente, a sua índole de imperatividade absoluta ou relativa, para a estrita elite salarial denominada “hipersuficiente”, as mesmas normas revestem-se de uma natureza jurídica supletiva, meramente dispositiva ou facultativa, concedendo vasta margem ao perigoso império da “livre estipulação” das partes contratantes. O corolário acadêmico dessa fragmentação dogmática é a exposição do trabalhador intelectual e diplomado, ainda que bem remunerado, ao processo de objetificação e mercantilização da força de trabalho, numa cegueira legislativa de que a dependência estrutural e reticular em face da engrenagem orgânica da empresa permanece indivisível e inabalável.

### 3. A criação do empregado hipersuficiente e a ilegal transferência de riscos econômicos

Para a inserção e enquadramento de um laborista na inovadora categoria do empregado dito “hipersuficiente”, a redação do parágrafo único do art. 444 da Consolidação impõe, restritivamente, o atendimento conjugado a dois requisitos de matriz objetivo:

[...] 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 (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Brasil, 2017).

---

**“O corolário acadêmico dessa fragmentação dogmática é a exposição do trabalhador intelectual e diplomado, ainda que bem remunerado, ao processo de objetificação e mercantilização da força de trabalho, numa cegueira legislativa de que a dependência estrutural e reticular em face da engrenagem orgânica da empresa permanece indivisível e inabalável.”**

---

Satisfeitos integralmente tais requisitos materiais, a letra da lei firma uma presunção, *a priori*, absoluta e irrefutável, de que este indivíduo específico detém, numa negociação corpo a corpo com a empresa, poder de barganha fático e jurídico análogo àquele manejado pelos potentes entes de representação da categoria profissional em instrumentos de autocomposição coletiva.

Entrementes, a crítica contundente da doutrina majoritária e garantista descortina o enorme risco atrelado à aplicação dessa nova baliza legislativa, manifestada pela ofensa incisiva ao vetusto Princípio da Alteridade, cristalizado historicamente na cabeça do art. 2º, *caput* da CLT, que define o empregador como aquele que “assume os riscos da atividade econômica” (Brasil, 1943). Uma vez constituindo um atributo exclusivo do empregador a assunção imperativa dos riscos atinentes à exploração do negócio e da atividade econômica em que investe, a ampla flexibilidade contratual deferida a título de “autonomia individual” serve, paradoxalmente, como ardil para transferir

ardilosamente as perdas econômicas, os altos custos operacionais de trabalho remoto ou eventuais ajustes danosos para a esfera de vulnerabilidade do obreiro. Reitera-se que a hipossuficiência jurídica, que é o estado fático em face do controle dos meios de produção, em absoluto se desintegra meramente por força dos altos ganhos pecuniários do empregado; a subordinação hierárquica, consubstanciada nos inexoráveis poderes diretivo, regulamentar e punitivo ostentados pelo empregador, mantém sua plenitude fática, jurídica e incontestável no curso de todo o pacto laboral.

**Quadro 1 – Comparativo de limites negociais**

<b>Categoria</b>	<b>Empregado padrão</b>	<b>Empregado hipersuficiente</b>
Requisitos de enquadramento	Subordinação jurídica comum (art. 3º da CLT), independentemente do grau de escolaridade ou da faixa salarial que ocupe.	Portador de diploma de nível superior e com salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS (art. 444, parágrafo único).
Força do acordo individual	Possui validade restrita. Não pode suplantar normas coletivas (ACT/CCT) nem a legislação vigente se for para prejudicar o trabalhador.	Possui eficácia legal e preponderância idênticas às de uma norma coletiva (sobrepondo-se à lei e às convenções em certas matérias).
Direitos negociáveis (art. 611-A)	A negociação de matérias como jornada, banco de horas e teletrabalho exige, como regra, assistência e negociação via sindicato (norma coletiva).	Pode negociar as mesmas matérias do Art. 611-A de maneira livre e direta com o empregador, mediante acordo individual.
Proteção integral (art. 611-B)	Protegido integralmente. É ilícita a supressão ou redução de direitos como FGTS, férias, 13º salário, licença-maternidade e normas de SST.	Também possui proteção integral quanto a este artigo. O status de hipersuficiente não autoriza a negociação de direitos absolutamente indisponíveis.
Intervenção sindical	Indispensável para a flexibilização da maioria dos direitos laborais (CF/88, art. 8º, VI).	Dispensável para a pactuação dos direitos previstos no Art. 611-A, prevalecendo a autonomia privada individual.

Fonte: Elaborado pelo autor (2026).

#### **4. A inconstitucionalidade material do instituto: ofensa à isonomia e ao art. 7º, XXXII, da Carta Magna.**

No campo da hermenêutica constitucional trabalhista, a função primária do jurista e do aplicador da lei é assegurar a preservação da força normativa da Constituição, blindando a autonomia do Direito do Trabalho contra as reiteradas tentativas de usurpação pelo processo político e econômico. Contudo, o movimento legislativo recente tem trilhado um controverso caminho inverso.

O insigne jurista Carlos Henrique Bezerra Leite adverte que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), em conjunto com a Lei nº 13.874/2019 (Lei da Liberdade Econômica), promove uma preocupante “desconstitucionalização” do Direito. Ao estabelecerem uma artificial prioridade interpretativa em favor da livre iniciativa sobre as normas protetivas, tais diplomas operam uma

verdadeira inversão axiológica. Para o autor, afastar o Estado da regulação tuitiva na relação assimétrica entre Capital e Trabalho resulta em uma intolerável “privatização dos direitos humanos”, culminando, inclusive, no descumprimento de compromissos e tratados internacionais firmados pelo Brasil.

É sob esse contundente prisma crítico que a doutrina descortina a inconstitucionalidade material dessas inovações legislativas:

Essas duas Leis, 13.467/2017 e 13.974/2019, ao que se está positivado, ignoram a força normativa da Constituição e pretendem instituir o princípio da supremacia da liberdade econômica, do contrato e da propriedade em detrimento dos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como dos direitos fundamentais sociais dos trabalhadores (LEITE, 2023, p. 218-220).

#### **4.1 A violação do princípio da isonomia substantiva**

Essa subversão de valores reflete-se de forma cristalina no texto do parágrafo único do art. 444 da CLT. A norma estabeleceu que a livre negociação se aplica de forma preponderante ao legislado “[...] no caso do 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, 1943).

A consagração do chamado empregado “hipersuficiente” revela-se incompatível com a teleologia dos arts. 1º, incisos III e IV, 3º, inciso IV, e 7º, *caput* e inciso XXXII, da Constituição Federal. A Carta Magna veda expressamente qualquer distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual. O estabelecimento, no tecido legal, de uma discriminação institucional baseada pura e simplesmente no porte de diploma e na faixa de renda configura ofensa direta ao Princípio da Isonomia, pois ignora que a subordinação estrutural permanece intacta.

Nessa senda, é um equívoco hermenêutico e metodológico tentar aplicar o regramento civilista, que é pautado na equivalência de forças, no âmago do contrato de emprego, conforme leciona a doutrina especializada:

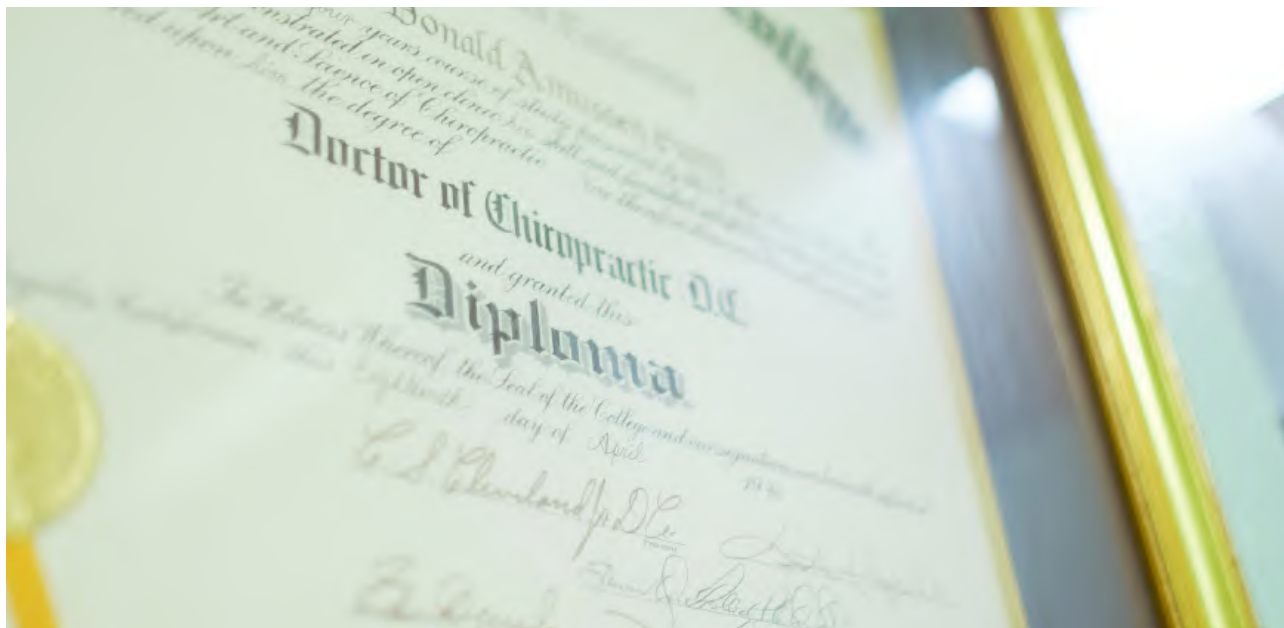
Rompendo com a lógica do Direito Civil, o Direito do Trabalho impõe a noção de presunção de desigualdade entre as partes, bem como promove a limitação da liberdade de contratação, restringindo o campo da autonomia da vontade do trabalhador (NEIVA, 2012, p. 25-30).

#### **4.2 A aplicação do princípio da norma mais favorável e o controle de validade (art. 9º da CLT)**

A fim de mitigar a insegurança jurídica e a precarização decorrentes desse esvaziamento constitucional, a jurisprudência e os fóruns doutrinários têm construído balizas exegéticas restritivas. Durante a II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, firmou-se o entendimento de que a negociação individual travada pelo denominado empregado hipersuficiente apenas prevalecerá se revelar-se, concretamente, mais favorável aos interesses do obreiro, em obediência ao art. 7º, *caput*, da Constituição Federal.

Deste modo, qualquer arranjo bilateral que tenha por escopo afastar o núcleo basilar de garantias do laborista – caracterizando verdadeira renúncia a direitos indisponíveis sob a maquiagem da livre estipulação – deve ser repellido. Tal controle de validade encontra amparo na autoridade saneadora do art. 9º da própria CLT, que fulmina de nulidade os atos praticados com o objetivo de fraudar a aplicação dos preceitos protetivos do trabalho. Fica evidente, portanto, que a primazia do negociado sobre o legislado encontra limite intransponível na dignidade da pessoa humana.

No que diz respeito aos limites objetivos dessa flexibilização, é imperioso invocar a *ratio decidendi* fixada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 1.046 de Repercussão Geral (ARE 1.121.633). Embora a Suprema Corte tenha chancelado a tese da prevalência do negociado sobre o legislado nas negociações coletivas, estabeleceu-se como fronteira intransponível a salvaguarda dos direitos constitucionalmente assegurados e absolutamente indisponíveis (Brasil, 2022). Ora, uma vez que o parágrafo único da CLT confere aos acordos individuais do empregado hipersuficiente idêntica eficácia e preponderância legal outorgada aos instrumentos coletivos, o efeito lógico é que as mesmas balizas hermenêuticas do Tema 1.046 lhes sejam aplicáveis. Dessa forma, a difundida autonomia da vontade individual, por mais qualificado e bem remunerado que seja o obreiro, esbarra no patamar civilizatório mínimo, não detendo poder jurídico para derrogar normas de saúde, segurança e higiene do trabalho (art. 611-B da CLT) sob pena de nulidade (Brasil, 2022).



Descrição: Foto de um diploma emoldurado. [Fim da descrição].

A Corte Social já decidiu em casos concretos a incidência limitada do instituto da autonomia privada nas relações trabalhistas. Um deles é em um caso de prorrogação de jornada em atividade insalubre sem licença. Mesmo diante da permissão de flexibilização de jornada, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do TST tem barrado excessos envolvendo ambientes insalubres. No julgamento do RO 20172-39.2014.5.04.0000 (Relator Min. Mauricio Godinho Delgado, DEJT 19.12.2017), o TST declarou a invalidade de uma cláusula que instituía a compensação de jornada em atividade insalubre sem a prévia licença da autoridade competente em matéria de higiene (art. 60 da CLT). O Tribunal reafirmou que tal direito é revestido de “indisponibilidade absoluta”, enfatizando a proibição constitucional ao surgimento de regra negociada menos favorável quando se trata de redução dos riscos no ambiente de trabalho (art. 7º, XXII, CF) (Brasil, 2017).

##### **5. A arbitragem nas lides individuais de trabalho e a indisponibilidade permanente de direitos vivos.**

Consubstanciando um natural desdobramento reflexo dessa perversa lógica de esvaziamento premeditado e mitigação da imperatividade da jurisdição protetiva estatal, fez o legislador pátrio introduzir a letra do art. 507-A na esteira da CLT.

Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado

ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996 (Brasil, 1943, art. 507-A).

O dito preceito autorizou a inconstitucional pactuação em cláusula de estipulação arbitral de compromissos destinados exclusivamente a esses mesmos empregados identificados como hipersuficientes, submetendo os lindes das questões laborativas emergentes ao regramento frio da Lei de Arbitragem, Lei nº 9.307/1996.

Do ponto de vista acadêmico, é imperioso ressaltar que a dogmática tradicional do processo justrabalista historicamente repeliu a utilização da arbitragem para solucionar litígios subordinados. O alicerce dessa rejeição reside na própria natureza dos direitos trabalhistas: eles são intrinsecamente irrenunciáveis e de indisponibilidade absoluta. Mais do que meras categorias jurídicas, parcelas como o salário revestem-se de caráter estritamente alimentar, assegurando a dignidade e a sobrevivência do trabalhador e de sua família. Consequentemente, na vigência do contrato de emprego, tais parcelas não podem ser enquadradas como meros “direitos patrimoniais disponíveis”, pressuposto basilar para a validade do juízo arbitral. Sob essa ótica, é preciso lançar um olhar realista para o momento da admissão do trabalhador, mesmo aquele rotulado como “hipersuficiente”. Ao se deparar com um contrato de adesão que impõe a cláusula compromissória como condição inegociável para o ingresso em cargos executivos, a presunção de paridade revela-se uma ficção. A vontade ali manifestada dificilmente consubstancia uma escolha livre e autônoma. Em verdade, ela costuma estar viciada por um compreensível temor reverencial e pela premente necessidade de inserção no mercado de trabalho, circunstâncias que anulam a suposta paridade de forças perante o poder econômico do empregador.

Assim, a doutrina processualista e a boa jurisprudência em esmagador escrutínio firmam preceito de que os direitos capitais do laborista se mostram totalmente indisponíveis no longo e espinhoso curso da relação em vigência. Coroando tais impedimentos hermenêuticos e axiológicos, sublinha-se que o artigo proemial da própria Lei de Arbitragem comina que tal via extrajudicial dirimir obrigatoriamente lides que versem sobre “direitos patrimoniais disponíveis” por sujeitos dotados de integral paridade civil, natureza essa que obsta por completo e incompatibiliza frontalmente a incidência corriqueira deste instituto processual privatista frente a patrimônios jurídicos vitais, de estatura alimentar e de natureza de irrenunciabilidade congênita à parte trabalhadora na ordem luso-brasileira.

## 7. Considerações finais

Consideradas todas as vertentes doutrinárias e pretorianas, conclui-se, nesta análise acadêmica e exaustiva, que dita a autorização de livre estipulação irrestrita amparada nos meandros dos contratos individuais trabalhistas, esta mascarada ardidamente com a brilhante roupagem discursiva de “modernização” das relações obreiras pela Lei da Reforma Trabalhista de 2017, revela-se, em contundente medida fática, como um manifesto instrumento e mecanismo de retrocesso normativo precarizador que fustiga e dilacera a medula, o núcleo essencial humanístico que ancora a existência do Direito Material e Processual do Trabalho. O falacioso fenômeno dogmático atrelado à consagração do empregado hipersuficiente simplesmente despreza as elementares balizas da ontologia e estruturação da relação subordinada de emprego, pautada historicamente e irremovivelmente pelos esteios da assimetria em face do poder econômico corporativo e da dependência fática de viés estrutural.

Como mui lucidamente alerta e ensina, há séculos a máxima do dominicano Henri Lacordaire na crítica severa lançada ao liberalismo econômico clássico, cumpre ter presente que, perante a dinâmica desequilibrada das relações humanas e das esferas estruturalmente assimétricas de poder na vivência das classes, “entre os fortes e fracos, entre os ricos e pobres, entre senhor e servo, é a liberdade que oprime e a lei que liberta” (Lacordaire, 1848 *apud* Leite, 2023). A proteção garantista calcada na força magnânima da Constituição brasileira pelo primado do trabalho livre, emancipador e

pleno de dignidade impera para que os aplicadores do direito – mormente a judicatura vanguardista da Justiça Social, assim como os pesquisadores doutrinários – se ancorem em severo e incessante controle difuso de constitucionalidade material e de convencionalidade de eventuais normas precarizadoras e flexibilizadoras introduzidas abruptamente, assegurando sem transigir o “patamar civilizatório e tutelar mínimo”, o qual assegura, de forma inegociável e substancial, a dignidade intrínseca da pessoa humana e a verdadeira igualdade substancial isonômica de todos aqueles que buscam a subsistência lícita a partir do próprio suor e trabalho produtivo.

## Referências

ARAUJO, Jorge Alberto. Princípios Especiais do Direito do Trabalho. *In*: THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Org.). **Direito Individual do Trabalho**: Curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2025]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm). Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Decreto lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2026]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 27 maio 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 8 maio 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. **Recurso Ordinário nº 20172-39.2014.5.04.0000**. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, 19 dez. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) nº 1.121.633/GO. **Tema 1.046 da Repercussão Geral**. Relator: Ministro Gilmar Mendes. Brasília, DF: STF, 2 jun 2022. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=767270315>. Acesso em: 8 maio 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2023.

NEIVA, Rogerio. **Direito e Processo do Trabalho aplicados à Administração Pública e Fazenda Pública**. São Paulo: Método, 2012.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

VIVEIROS, Luciano. **CLT Comentada pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)**. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

Foto de capa: [Unsplash](#)  
Foto 1: [Unsplash](#)