

PRISCILA FREIRE DA SILVA CEZARIO

**OBRIGAÇÃO DE PERMANÊNCIA DECORRENTE DE
INVESTIMENTO NA FORMAÇÃO SUPERIOR DO
EMPREGADO**

Tese de Doutorado

Orientador: Professor Titular Dr. Nelson Mannrich

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo – SP

2023

PRISCILA FREIRE DA SILVA CEZARIO

**OBRIGAÇÃO DE PERMANÊNCIA DECORRENTE DE
INVESTIMENTO NA FORMAÇÃO SUPERIOR DO
EMPREGADO**

Tese de Doutorado apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Doutora em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social (DTBS), sob a orientação do Professor Titular Dr. Nelson Mannrich.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

São Paulo – SP

2023

Catálogo da Publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

CEZARIO, Priscila Freire da Silva

Obrigação de permanência decorrente de
investimento na formação superior do empregado ;
Priscila Freire da Silva CEZARIO ; orientador Nelson
MANNRICH -- São Paulo, 2023.

258

Tese (Doutorado - Programa de Pós-Graduação em
Direito do Trabalho e Seguridade Social) - Faculdade
de Direito, Universidade de São Paulo, 2023.

1. Obrigação de permanência. 2. Formação superior.
3. Formação profissional. 4. Capital humano. 5.
Educação. I. Mannrich, Nelson, orient. II. Título.

FOLHA DE AVALIAÇÃO

Nome: Priscila Freire da Silva Cezario

Título: Obrigação de permanência decorrente de investimento na formação superior do empregado

Tese de Doutorado apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Doutora em Direito, na área de concentração Direito do Trabalho e da Seguridade Social (DTBS), sob a orientação do Professor Titular Dr. Nelson Mannrich.

Aprovada em: _____ / _____ / _____

Banca Examinadora

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Presidente Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. Dr. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

*Dedico esta tese a meu companheiro,
Marcio, aos meus familiares, às amigas e aos
amigos que estiveram ao meu lado durante
essa longa jornada que foi o doutorado.*

*Dedico esta tese também a todas as
pessoas que reconhecem o poder
transformador da educação e a cada uma que
fará uso do instrumento aqui tratado para
enriquecer seu capital humano e se tornar
agente multiplicadora de conhecimento e
criadora das inovações que, em maior ou
menor medida, aprimorarão a qualidade da
vida na Terra.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a meu orientador, o professor Nelson Mannrich, por ter acompanhado de perto cada passo que eu dei até a conclusão desta tese e pelas grandes contribuições que trouxe ao texto, com suas intervenções sempre tão pertinentes. Tenho no professor Nelson uma grande inspiração acadêmica, profissional e pessoal. Sou muito grata por isso.

Agradeço a meu pai, Clemente. Embora já não estivesse mais entre nós quando do meu ingresso no doutorado, como o maior torcedor do meu sucesso e o maior apoiador dos caminhos que escolhi trilhar, ele sempre terá minha gratidão.

Agradeço a meu companheiro, Marcio, a minha mãe, Elizabete, aos irmãos, Paulo e Fabrício, à irmã, Camilla, à sobrinha, Livia, às amigas e aos amigos, por cada momento de descontração e pelo suporte psicológico que me deram nessa trajetória.

Nas pessoas de Paulo Woo Jin Lee, Renata Paschoalini Yamaki e Vivian Ferraz de Arruda Salvador, agradeço às amigas e aos amigos do GETRAB-USP, pelas valorosas trocas de ideias e experiências.

Agradeço a Ana Elisa Casmasmie, pela cuidadosa revisão técnica desta tese. Suas intervenções sobre a redação e as referências do trabalho foram primorosas.

Agradeço aos professores André de Carvalho Ramos, Elza Antonia Pereira Cunha Boiteux, José Reinaldo de Lima Lopes e Orlando Villas Bôas Filho, ministrantes das disciplinas que me permitiram completar os créditos necessários ao depósito da tese. As aulas e atividades desenvolvidas para concluir cada disciplina foram fundamentais para o meu crescimento acadêmico. Registro um agradecimento especial à professora Elza Antonia Pereira Cunha Boiteux, por ter gentilmente me acolhido, de braços abertos, como monitora da disciplina Introdução ao Estudo do Direito I. A monitoria foi bastante proveitosa para que eu retomasse conceitos importantes do Direito e aumentasse minha experiência com a docência. A convivência com a professora Elza e seus demais monitores foi muito rica.

Na pessoa do servidor Aurélio Ribeiro, agradeço a cada um dos funcionários das bibliotecas da Faculdade de Direito. Meus pedidos sempre foram atendidos com bastante diligência, e a mim sempre foi dispensado tratamento muito cordial. Agradeço também a cada uma das pessoas que trabalham nos serviços de apoio à infraestrutura da faculdade.

RESUMO

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Obrigação de permanência decorrente de investimento na formação superior do empregado. 2023, 258 p. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2023.

Esta tese examina justificativas para o investimento em formação superior, levando em consideração a economia do conhecimento, a teoria do capital humano e as complexidades inerentes à Quarta Revolução Industrial. À luz do ordenamento jurídico local e de países estrangeiros, assim como do direito internacional, examina contratos de formação profissional disciplinados pela legislação do trabalho pátria, bem como instrumentos previstos em lei para estimular empregadores a investir na educação de seus empregados. Há a necessidade de se reconhecer um novo contrato de formação profissional: o contrato de investimento em formação superior. A tese tem como pano de fundo a função social da propriedade no contexto da constitucionalização do Direito, particularmente do Direito Civil, para aferir a viabilidade de exigir contrapartida do empregado, a título de amortização do investimento realizado pelo empregador ao subsidiar parcial ou totalmente sua formação superior. Tal viabilidade é condicionada à realização de teste de proporcionalidade, com fulcro na teoria geral da obrigação de permanência e suas implicações práticas. Por meio do teste é possível delimitar critérios justos e proporcionais, em sentido estrito, para a validade de obrigação de permanência decorrente de investimento na formação superior do empregado.

Palavras-chave: Obrigação de permanência. Formação superior. Formação profissional. Capital humano. Educação.

ABSTRACT

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Permanence obligation due to investment in the employee's higher education. 2023, 258 p. Dissertation (Doctorate in Law) – Faculty of Law, University of São Paulo, São Paulo, 2023.

This dissertation assesses the justifications for investing in higher education, considering the knowledge-based economy, the human capital theory, and the complexities regarding the Fourth Industrial Revolution. It reflects upon vocational education contracts which are regulated by the Brazilian labor laws, as well as upon legal instruments encouraging employers to invest in their employees' education. We feel the need to acknowledge a new vocational education contract: the investment in higher education contract. This dissertation brings in its background the idea of social ownership in the context of Law insertion in the Brazilian Constitution, notably the Civil Law, in order to assess the feasibility of demanding compensation from the employee as to amortize the investment the employer has made by partially or totally subsidizing their higher education. Such a feasibility is subjected to a proportionality test supported by the general theory of permanence obligation, and its practical implications. Through the test it was possible to lay down fair and proportional criteria, in the strict sense, for the validity of permanence obligation due to investment in the employee's higher education.

Key words: Permanence obligation. Higher education. Vocational education. Human capital. Education.

RESUMÉ

CEZARIO, Priscila Freire da Silva. Dédit-formation: l'obligation de rester en raison de l'investissement dans l'enseignement supérieur du salarié. 2023, 258 p. Thèse (Doctorat en Droit) – Faculté de Droit, Université de São Paulo, São Paulo, 2023.

Ce travail-ci examine des justifications pour l'investissement dans l'enseignement supérieur, en tenant compte de l'économie du savoir, de la théorie du capital humain et des complexités inhérentes à la Quatrième Révolution Industrielle. Il réfléchit sur les contrats de formation professionnelle régis par la législation du travail du pays, ainsi que sur les instruments prévus par la loi pour inciter les employeurs à investir dans la formation de leurs salariés. Il faut qu'on reconnaisse un nouveau contrat de formation professionnelle: le contrat d'investissement dans l'enseignement supérieur. La thèse a pour arrière plan la fonction sociale de la propriété dans le cadre de la constitutionnalisation du Droit, notamment du Droit Civil, pour évaluer la faisabilité d'exiger une contrepartie du salarié, au titre de l'amortissement de l'investissement réalisé par l'employeur par subventionner partiellement ou complètement ses études supérieures. Cette faisabilité est conditionnée à la positivation du test de proportionnalité, dont le cœur se trouve dans la théorie générale de l'obligation de rester, avec une analyse de ses implications pratiques. À travers le test il est possible de délimiter des critères équitables et proportionnés, au sens strict, de la validité de l'obligation de rester en raison de l'investissement dans les études supérieures du salarié.

Mots-clés: Dédit-formation. Enseignement supérieur. Formation professionnelle. Capital humain. Éducation.

LISTA DE ABREVIATURAS

BFOQ	<i>Bona fide</i> occupational qualification (qualificação ocupacional de boa-fé)
CEACR	Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
ESG	Environmental, Social and Governance (governança ambiental, social e corporativa)
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GETRAB	Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo do Trabalho e da Seguridade Social
IA	Inteligência(s) artificial(is)
LLM	Master of Laws (mestrado em Direito)
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEA	População economicamente ativa
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostras de Domicílios
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
1.1. Linha de Pesquisa	15
1.2. Tema a ser desenvolvido e suas limitações	15
1.3. Metodologia	22
1.4. Justificativa da escolha e importância do tema.....	25
1.5. Contribuição original à ciência jurídica brasileira	26
1.6. Principais questões a ser analisadas.....	27
2. JUSTIFICATIVAS PARA INVESTIR EM FORMAÇÃO SUPERIOR	29
2.1. A formação superior é uma exigência da economia do conhecimento.....	30
2.1.1. As três fases da aplicação do conhecimento.....	31
2.1.2. A Revolução da Produtividade	31
2.1.3. Da Revolução da Produtividade à Revolução Gerencial.....	36
2.1.3.1. <i>A Revolução Gerencial como marco inicial da sociedade intelectual</i>	38
2.1.3.2. <i>Elevação da demanda por trabalhadores do conhecimento como decorrência da Revolução Gerencial</i>	40
2.1.4. Da Revolução Gerencial à Revolução do Autogerenciamento	46
2.2. A formação superior é um investimento em capital humano da mais alta relevância	50
2.2.1. Formação superior como elemento nuclear da definição de capital humano.....	50
2.2.1.1. <i>Formação superior como instrumento para que o indivíduo seja autor de si próprio e, como tal, um trabalhador mais eficiente</i>	59
2.2.1.2. <i>Delimitando um conceito de capital humano</i>	62
2.2.2. Formação superior para além do consumo: formação superior como investimento	64
2.2.3. Formação superior como instrumento para a resolução de problemas complexos	67
2.2.3.1. <i>Incapacidade das denominadas inteligências artificiais para a resolução de problemas complexos</i>	69
2.2.3.1.1. <i>Aprendizado de máquina</i>	70
2.2.3.1.2. <i>Regras lógicas e representação de conhecimento</i>	72
2.2.3.2. <i>Limites das denominadas inteligências artificiais</i>	74
2.3. A formação superior é um imperativo da Quarta Revolução Industrial	75
2.3.1. Perspectivas para o futuro do trabalho no limiar da Quarta Revolução Industrial	78

2.3.1.1.	<i>Novas demandas compensarão a automatização acelerada com a Quarta Revolução Industrial</i>	79
2.3.1.2.	<i>Investimentos em formação superior serão fundamentais para a educação alcançar a tecnologia</i>	81
2.3.2.	A dinâmica de criação de novas demandas como compensação à obsolescência tecnológica	84
2.3.3.	Demanda por profissionais com curso superior como consequência do avanço tecnológico	87
2.3.4.	Formação superior como parte da noção de <i>lifelong learning</i> e como incentivo para a sua condução.....	92
3.	DEVER DE FORMAÇÃO NO ORDENAMENTO JUISTABALHISTA BRASILEIRO	99
3.1.	Função social da propriedade	103
3.1.1.	A constitucionalização do Direito – Em particular, do Direito Civil	106
3.1.2.	Limites da constitucionalização do Direito Civil	114
3.1.3.	Incapacidade da função social da propriedade para originar obrigações não previstas em lei.....	117
3.2.	A educação no âmbito da CLT	118
3.2.1.	A natureza da educação subsidiada pelo empregador	118
3.2.2.	Contratos de formação profissional.....	120
3.2.3.	A figura do trabalhador hipersuficiente.....	123
3.2.4.	Programas de aperfeiçoamento profissional.....	127
4.	TEORIA GERAL DA OBRIGAÇÃO DE PERMANÊNCIA	133
4.1.	Conceito de obrigação de permanência	133
4.2.	Elementos da obrigação de permanência.....	134
4.2.1.	Deveres emergentes do elemento objetivo imediato	137
4.2.2.	Transitoriedade da obrigação de permanência	139
4.3.	Situação da obrigação de permanência no Brasil	140
4.4.	Condições para a validade de negócio jurídico firmado no âmbito de uma relação de emprego	141
4.4.1.	Condições para aplicar a legislação civil às relações de trabalho	146
4.4.2.	Condições para a validade de negócio jurídico sujeito ao ordenamento pátrio	148
4.4.2.1.	<i>Capacidade do agente</i>	150
4.4.2.2.	<i>Licitude do objeto</i>	153
4.4.2.2.1.	<i>Obrigação de permanência: uma restrição lícita à liberdade de trabalho do empregado</i>	154
4.4.2.3.	<i>Forma prescrita ou não defesa em lei</i>	160

4.5.	Classificação do pacto de permanência	162
4.5.1.	Contrato unilateral ou bilateral	163
4.5.2.	Contrato oneroso ou gratuito	165
4.5.3.	Contrato comutativo ou aleatório	166
4.5.4.	Contrato consensual ou real.....	167
4.5.5.	Contrato solene ou não solene	168
4.5.6.	Contrato nominado ou inominado	169
4.5.7.	Contrato principal ou acessório	170
4.5.8.	Contrato de execução instantânea ou diferida	171
4.5.9.	Contrato definitivo ou preliminar	172
4.5.10.	Contrato paritário ou de adesão	173
4.5.11.	Independência das categorias classificatórias.....	174
5.	OBRIGAÇÃO DE PERMANÊNCIA APLICADA.....	175
5.1.	Extensão das obrigações em um pacto de permanência	175
5.1.1.	Extensão da obrigação do empregador.....	175
5.1.2.	Extensão da obrigação do empregado	178
5.2.	Qualidade do investimento realizado pelo empregador.....	179
5.2.1.	Investimento vinculado a projetos determinados	179
5.2.2.	Caráter vultoso do investimento.....	181
5.3.	Momento da celebração do pacto de permanência	185
5.4.	Duração da obrigação de permanência	186
5.5.	Termo inicial da obrigação de permanência	188
5.6.	Termo final da obrigação de permanência em caso de suspensão ou interrupção do contrato de trabalho	190
5.7.	Cessação da obrigação de permanência.....	190
5.7.1.	Adimplemento	191
5.7.2.	Inadimplemento fortuito	191
5.7.3.	Demissão	192
5.7.4.	Violação positiva da obrigação.....	192
5.7.5.	Justa causa	193
5.8.	Perdas e danos.....	195
5.8.1.	Cláusula penal	197
5.8.1.1.	<i>Redução proporcional do montante a ser restituído.....</i>	<i>202</i>
5.8.1.2.	<i>Juros e correção monetária sobre o montante a restituir.....</i>	<i>209</i>
5.8.1.3.	<i>Execução da penalidade pelo inadimplemento da obrigação de permanência</i>	

5.9. Projeção subjetiva do pacto de permanência	211
5.10. Pacto de permanência e negociação coletiva.....	214

CONCLUSÕES.....	223
------------------------	------------

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	231
---	------------

REFERÊNCIAS NORMATIVAS.....	249
------------------------------------	------------

1. INTRODUÇÃO

1.1. Linha de Pesquisa

A presente pesquisa visa a estabelecer critérios para a formalização de um pacto acessório ao contrato de trabalho não disciplinado pela legislação pátria – um ajuste necessário para estimular empresas a contribuir, mediante investimento na formação superior de empregados, para a redução do déficit educacional da população brasileira economicamente ativa (PEA). Nesse sentido, a pesquisa se enquadra na linha do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social à qual está vinculado o Professor Titular Nelson Mannrich: Direito e Processo do Trabalho Contemporâneos.

Como reforço argumentativo, registre-se que as normas alusivas ao contrato de trabalho são disciplinadas pelo Direito do Trabalho, ao passo que a contemporaneidade do tema decorre do atual déficit educacional entre a população brasileira economicamente ativa. A isso alia-se ainda o impulsionamento da demanda por profissionais qualificados no decorrer da revolução industrial em desenvolvimento, a Quarta Revolução Industrial.

1.2. Tema a ser desenvolvido e suas limitações

O ponto de partida da presente pesquisa foi a experiência profissional da autora. Atuando em grandes bancas como advogada, e variando suas atividades entre as vertentes contenciosa e consultiva da área trabalhista, a autora deparou com obrigações de permanência destinadas a compensar ora bônus de contratação, ou simples retenção, ora subsídio educacional, tendo a própria autora, em certo momento de sua carreira, assumido obrigação de permanência em contrapartida ao subsídio parcial de sua pós-graduação *lato sensu*.

A partir de sua experiência pessoal, agregada pela vivência de colegas, a autora pode afirmar que muitos escritórios de advocacia, independentemente do modelo de contratação praticado, têm políticas de incentivo para estimular advogados a aprimorar sua qualificação profissional. Tais práticas compreendem subsídios parciais e até totais para uma infinidade de objetivos – de cursos de língua estrangeira em escolas de alto padrão, passando por especializações, pós-graduações *lato sensu*, mestrados, doutorados e pós-doutorados, a LLMs (Master of Laws) em renomadas instituições internacionais –, integrados pelo custeio da formação em si e por ajuda de custo para fazer frente às despesas com moradia, alimentação e

afins no exterior. Como a autora pôde constatar ao longo de sua prática profissional, políticas dessa ordem se fazem também presentes em empresas dos mais variados setores.

Embora as políticas de incentivo com as quais a autora teve contato durante sua trajetória profissional sejam muito diversas, foi possível identificar um ponto de convergência entre elas: sua imensa maioria condiciona a concessão do subsídio à permanência do trabalhador junto do investidor por determinado período, sujeitando-se o trabalhador inadimplente à restituição do investimento, ora integral ora proporcionalmente ao período a cumprir.

O tipo de ajuste aqui discutido implica alguma interferência na liberdade, constitucionalmente assegurada, de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão do trabalhador obrigado, mas o tema não é regulamentado pelo Direito brasileiro. A jurisprudência nacional carece de uniformidade quanto aos diversos conflitos que podem surgir em caso de frustração de expectativas de qualquer um dos convenientes quanto ao pactuado. Não bastasse, a doutrina local pouco se debruçou sobre o assunto. Em meio a esse cenário, a autora viu espaço para construir tese de doutorado com o fim de estabelecer critérios seguros e razoáveis para legitimar a interferência sobre a liberdade de trabalho ínsita a uma obrigação de permanência. A tese será construída com apoio, entre outras fontes especificadas na seção seguinte, na legislação, na doutrina e na jurisprudência de outros países. O direito estrangeiro, porém, será mero coadjuvante da tese, já que não há aqui um trabalho de direito comparado.

Como se viu acima, existem obrigações de permanência em contrapartida a bônus de contratação, ou simples retenção, mas também para compensar subsídios educacionais. Os fundamentos legitimadores de uma concessão ao empregado mediante assunção de obrigação restritiva de sua liberdade de exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, para um ou outro fim, são distintos. São calcados, no primeiro caso, precipuamente, na tutela do direito concorrencial à empresa e, portanto, no Direito Empresarial. No segundo, eles se baseiam, essencialmente, nas transformações no mundo do trabalho que têm impactado fortemente as relações laborais. Do mesmo modo, há subsídios educacionais concedidos em contrapartida ao produto da atividade acadêmica subsidiada, ou seja, a um direito autoral do empregado contemplado. A base regulatória de tais subsídios é também mais afeita ao Direito Empresarial e, assim, distinta daqueles concedidos em contrapartida às obrigações de permanência. Essa distinção entre os fundamentos das possíveis contrapartidas mencionadas ensejam a necessidade de imprimir uma primeira limitação ao objeto de pesquisa. Nesse contexto, a autora optou por seguir o caminho mais ligado ao Direito do Trabalho, limitando o objeto de pesquisa à obrigação de permanência como contrapartida de subsídio educacional.

A justificativa acima fundamenta também a segunda limitação ao objeto da presente pesquisa. Ao comprometer a liberdade de o empregado resilir o contrato de trabalho durante determinado período, um pacto de permanência termina por restringir a liberdade de trabalho, tal qual ocorre com pactos de não concorrência.¹ Sucede que as fontes materiais dos pactos de não concorrência, assim como as dos pactos de permanência em contrapartida a bônus de contratação, ou simples retenção, são albergadas, fundamentalmente, pela tutela do direito concorrencial à empresa, ou seja, pelo Direito Empresarial. Logo, os pactos de não concorrência, a despeito de também tangenciarem a liberdade de trabalho posta em xeque pela obrigação de permanência, não serão abordados neste estudo.

Pela mesma razão, a presente tese não se ocupará da denominada *garden leave*, que, em tradução literal, seria uma licença para cuidar do jardim. A licença deriva do Direito inglês e tem esse nome porque corresponde a um período em que o empregado é afastado dos serviços, com a manutenção do contrato de trabalho – período, portanto, em que o empregado não trabalha e que pode ser dedicado a atividades de seu interesse pessoal, como cuidar do próprio jardim. Trata-se de uma alternativa aos pactos de não concorrência, alvos de restrições perante o Judiciário inglês. Recorre-se à *garden leave*, no Direito inglês, porque, depois de encerrado o contrato de trabalho, extingue-se também a obrigação de não concorrência inerente aos vínculos ativos. Então, estabelece-se a *garden leave* para que o empregador mantenha o empregado obrigado a não concorrer quando, por qualquer razão, a prestação de serviços deste deixa de interessar àquele. Mantém-se o contrato de trabalho ativo, com pagamento de salário, mas sem prestação de serviços, tal como ocorre em situações de interrupção contratual, para que se mantenha também ativa a obrigação de não concorrer – que, no Direito inglês, apenas se justifica durante a vigência do contrato. Nos Estados Unidos da América, diferentemente, a *garden leave* pode ser usada como sinônimo das *non-compete clauses*, também denominadas *sitting out clauses*, que são as cláusulas de não concorrência já conhecidas aqui no Brasil, ou seja, pactos de não concorrência que vigoram após o desligamento do empregado.²

¹ Os pactos de não concorrência são formulados para que o empregado não concorra com seu empregador depois de extinto o contrato de trabalho. Estão sujeitos ao preenchimento de certos requisitos construídos pela doutrina e pela jurisprudência. A propósito, o seguinte excerto jurisprudencial: “A estipulação de cláusula de não concorrência se relaciona à esfera de interesses privados do empregador e do empregado, fazendo-se necessário o atendimento a determinados requisitos para o reconhecimento de sua validade, entre os quais: a estipulação de limitação territorial, a determinação do prazo de vigência e vantagem que assegure o sustento do empregado durante o período pactuado, bem como a garantia de que o Obreiro possa desenvolver outra atividade laboral”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Acórdão. Agravo de instrumento em recurso de revista 1000588-51.2016.5.02.0065. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 19 nov. 2021.

² SULLIVAN, Charles A. Tending the garden: restricting competition via “garden leave”. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, Berkeley-CA, v. 37, n. 2, p. 293-325, 2016.

Estabelecido que o tema a ser desenvolvido compreende as obrigações de permanência para fins educacionais, e considerando que os subsídios educacionais subjacentes a esses ajustes podem variar de cursos de idioma a especializações de alto grau de aprofundamento, cumpre discorrer sobre a terceira limitação ao objeto da presente pesquisa, que tem o fim também de estimular empregadores a subsidiar a formação superior de empregados.

A formação superior foi escolhida para protagonizar o presente estudo, em detrimento de investimentos em qualificação profissional de outras ordens, por ter sido a modalidade de ensino mais presente nas políticas educacionais com as quais a autora teve contato ao longo de sua carreira. Mas não só.

Entre as qualificações profissionais de outras ordens, pode-se mencionar o ensino técnico ou mesmo o ensino básico obrigatório. Na Europa, assume papel de relevo o VET, acrônimo para *vocational education and training*, ou seja, treinamento e educação vocacional.³ A autora compreende que o investimento nas modalidades de formação em comento tem a sua importância. No entanto, a diversidade dos fundamentos para investir em uma ou outra modalidade de formação,⁴ em que pesem seus pontos de contato, poderia transformar o presente estudo em um tratado sobre educação. Então, para não fugir do escopo primário do trabalho, que é esmiuçar a obrigação de permanência com fins educacionais, a autora se viu compelida a limitar a finalidade educacional a um modelo em particular.

A acentuada relevância do modelo escolhido é amparada pela literatura, conforme será demonstrado no primeiro capítulo após esta introdução. Ademais, o fato de a formação técnica, no Brasil, ser gratuita ou fornecida a baixo custo dificulta a justificação de um pacto de permanência nos moldes aqui defendidos.⁵ Não bastasse, a legislação trabalhista brasileira já

³ ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD) **What characterises upper secondary vocational education and training?** Paris: OECD, 2019. (Education Indicators in Focus series, n. 68).

⁴ Para se ter ideia da diversidade de fundamentos, considere-se o tratamento conferido pelo art. 26, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, refletido no ordenamento jurídico brasileiro, a distintas modalidades de instrução. Nos termos de seu item “1”, apenas a instrução elementar é obrigatória. Já a instrução técnico-profissional, embora não obrigatória, deve ser acessível a todos. A instrução superior, por sua vez, deve ser acessível também a todos, mas não de maneira ampla e irrestrita como a instrução técnico-profissional, e sim segundo o mérito de cada um. Cf.: ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. Paris: ONU, 1948.

⁵ A propósito, observa-se que, conforme estudo relativo à evasão escolar em cursos superiores de áreas fundamentais para o desenvolvimento tecnológico, o apoio financeiro constitui um relevante instrumento para possibilitar a evasores em potencial que permaneçam e concluam as formações iniciadas. (SACCARO, Alice; FRANÇA, Marco Túlio Aniceto; JACINTO, Paulo de Andrade. Fatores associados à evasão no ensino superior brasileiro: um estudo de análise de sobrevivência para os cursos das áreas de Ciência, Matemática e Computação e de Engenharia, Produção e Construção em instituições públicas e privadas. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 49, n. 2, p. 337-73, abr./jun. 2019.) A oferta gratuita ou a baixo custo de curso técnico, cursado geralmente na adolescência, quando o estudante ainda não necessariamente é cobrado a participar das despesas domésticas,

contempla a aprendizagem como medida para estimular o aumento da formação profissional em nível técnico.

A legislação trabalhista pátria dispõe até sobre a formação de nível básico, também fundamental à promoção do desenvolvimento econômico do país, ao prescrever como dever dos sindicatos de empregados a fundação e manutenção de escolas de alfabetização e pré-vocacionais (art. 514, parágrafo único, “b”, da CLT), mas nada dispõe em termos de incentivos para ampliar o quadro local de trabalhadores de nível superior. Todos esses aspectos justificam a opção da autora por reduzir o objeto de pesquisa ao ensino superior.

A Reforma Trabalhista de 2017 incorporou ao ordenamento jurídico trabalhista brasileiro a figura do empregado hipersuficiente, que desde então se destaca dos demais trabalhadores subordinados, em decorrência da possibilidade de exercer de forma bastante ampla a autonomia individual da vontade, com preponderância, inclusive, sobre a autonomia coletiva característica do Direito do Trabalho. Para ser qualificado como tal, à luz do novo parágrafo único, do art. 444, da CLT, basta o empregado receber um montante equivalente a pelo menos duas vezes o maior limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e, o que interessa ao presente estudo, possuir diploma de nível superior.

Evidentemente, a possibilidade trazida à CLT pela Lei nº 13.467/2017, de um empregado com formação superior não se sujeitar às fortes restrições inerentes à condição de hipossuficiência subjacente ao trabalho subordinado, estimula a contratação de profissionais de nível superior. Mas o que se busca com a presente tese é algo maior que incentivar empregadores a simplesmente recrutar, no mercado de trabalho, profissionais de nível superior já prontos para aplicar seus conhecimentos ao trabalho.⁶ Subvertendo-se a lógica capitalista clássica, baseada na acumulação individual – que aos poucos vem cedendo espaço à

pode dispensar esse apoio financeiro necessário à conclusão de um curso mais denso e custoso, como são, em menor ou maior grau, as graduações.

⁶ Esses profissionais de nível superior, quando teoricamente prontos para ingressar no mercado de trabalho mas desprovidos de experiências concretas, são geralmente contratados por grandes empresas como *trainees*. A legislação brasileira não regulamenta a contratação de *trainees*, de maneira que a eles se aplica normalmente a legislação do trabalho, notadamente a CLT. Na Espanha, conforme o art. 11 do Estatuto de los Trabajadores aprovado pelo Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, esses trabalhadores podem celebrar a modalidade de “contrato formativo”, denominada “contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios”, quer dizer, “contrato de formação para a obtenção da prática profissional adequada ao nível de estudos”; o artigo foi alterado por uma grande reforma da legislação trabalhista espanhola, ocorrida no fim de 2021. (ESPAÑA. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. **Boletín Oficial del Estado**, Madri, 13 ago. 2015, n. 225, seção I, p. 00224 a 100308) Uma vez que a Espanha se sujeita à Convenção 158 da OIT, a grande vantagem que esse contrato oferece aos empregadores regidos pela legislação trabalhista espanhola, em relação ao contrato de trabalho típico, é a possibilidade de contratar trabalhadores inexperientes por prazo determinado. Como a Convenção mencionada não foi ratificada pelo Brasil, vigorando aqui, em regra, a dispensa sem justa causa, a incorporação desse modelo espanhol de contratação ao ordenamento jurídico brasileiro não teria grande utilidade.

responsabilidade social subjacente ao império da ESG (governança ambiental, social e corporativa), ou seja, de um capitalismo mais comunitário –, pretende-se estimular que empregadores em geral invistam na ampliação do quadro de trabalhadores com formação em nível superior em benefício não apenas de sua empresa individualmente considerada, mas de toda a nação.⁷

Investir no ensino superior é necessário porque, desde a Primeira Revolução Industrial, apresenta-se cada vez maior a demanda por trabalhadores qualificados, dado o aumento exponencial da complexidade das matrizes produtivas caracterizadoras de cada uma das revoluções.

Na Primeira Revolução Industrial, associada à introdução da máquina a vapor no processo produtivo, assim como na Segunda, conhecida pela inserção da energia elétrica no processo fabril, trabalhadores ocupavam-se de tarefas mais singelas e altamente padronizadas. Na Terceira Revolução Industrial, decorrente da adição do computador ao processo produtivo, bem ainda do surgimento do setor de serviços, uma parcela expressiva da população economicamente ativa passou a se ocupar de atividades mais complexas, dependentes de qualificação profissional diferenciada.

Com o avançar da Terceira Revolução Industrial, explodiu a demanda por trabalhadores com curso superior,⁸ os denominados trabalhadores do conhecimento, em detrimento, inclusive, de trabalhadores com formação técnica.⁹ Atualmente, no fluir da Quarta Revolução Industrial,

⁷A propósito da referência à ESG, confira-se comentário de Nelson Mannrich: “No centro das questões suscitadas pela ESG, encontra-se a pessoa humana do trabalhador. Afinal, tudo gira em torno de um sujeito, razão em si do avanço das tecnologias e, quando indispensável, da necessária e permanente intervenção do Estado: o homem, em seu sentido global, seja ele empregado ou desempregado; seja ele autônomo ou integrante de outra categoria de trabalhador”. MANNRICH, Nelson. Direito do Trabalho e sustentabilidade: a sigla ESG (Environmental, Social and Governance) na perspectiva da responsabilidade social corporativa. In: MANNRICH, Nelson (Org.). **Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia**. Leme: Mizuno, 2021. p. 21-34.

⁸ Nesse sentido, afirmam Eduardo Pontual Ribeiro, Paulo de Andrade Jacinto e Gílson Geraldino Silva Jr.: “Um dos principais fatos observados no mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos, pelo lado da demanda, foi o crescente aumento na parcela de trabalhadores com alta qualificação, com uma concomitante queda na proporção dos trabalhadores de baixa qualificação”. Conforme os autores, transformações tecnológicas contribuíram de maneira relevante, embora não exclusiva, para a alteração da configuração da demanda por trabalhadores, hoje mais orientada aos profissionais altamente qualificados, com formação superior. Para os autores, “a manutenção da empregabilidade dos trabalhadores menos qualificados passa pela qualificação dos mesmos”. RIBEIRO, Eduardo Pontual; JACINTO, Paulo de Andrade; SILVA JR., Gílson Geraldino. Avaliando explicações alternativas sobre o aumento da demanda por trabalho qualificado na indústria no Brasil, 1997-2003. In: COELHO, Danilo; GUSSO, Divonzir (Orgs.). **Impactos tecnológicos sobre a demanda por trabalho no Brasil**. Brasília: Ipea, 2011. p. 73-101.

⁹ Uma pesquisa realizada pelo Senac, relativa ao biênio 2017-2018, revela que 57% dos empregadores exigiam, no período, pelo menos o ensino médio como condição para contratar, ao passo que 17,8% não demandavam nenhuma escolaridade específica. A pesquisa indica que a elevada escolaridade tem pouca importância no setor do comércio; por outro lado, em setores altamente impactados pelos avanços tecnológicos, como as áreas de saúde e informática, a formação superior é considerada essencial para o exercício da maior parte das ocupações. A esse respeito, conclui-se: “Um primeiro ponto a destacar nesta pesquisa refere-se à relação entre a escolaridade

determinada pela inclusão, entre outros fatores, da inteligência artificial no processo produtivo, os trabalhadores do conhecimento têm sido ainda mais necessários.

Países subdesenvolvidos, como é o caso do Brasil, não conseguem atender à demanda por profissionais qualificados. Por isso, no país, trabalhadores altamente especializados dificilmente experimentam as mazelas do desemprego. Pelo contrário, estão sob a constante mira de caça-talentos, dentro e fora do país, com condições de trabalho e até de vida mais vantajosas. Não obstante, devido à velocidade das transformações tecnológicas observadas a partir da Terceira Revolução Industrial, ocorre de até os trabalhadores mais especializados, graduados, não estarem inteiramente prontos para atender às necessidades de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo. Em função disso, algumas empresas investem pesadamente na qualificação profissional de seus empregados, com subsídios para formações direcionadas a aprofundar o grau de especialização obtido no bacharelado, como é o caso de financiamentos para pós-graduações *lato sensu*, mestrados, doutorados e pós-doutorados.

Os investimentos em formação superior podem assumir diversas formas, como licenças remuneradas para participação em atividades acadêmicas, assunção de mensalidades em instituições de ensino superior ou, especialmente em se tratando de atividades educacionais realizadas no exterior, ajuda de custo para despesas com subsistência no local de destino. Para o empregador que realiza investimentos de tal monta, nasce uma expectativa, moralmente legítima, de que o empregado beneficiado lhe dê um retorno, na forma de aplicação prática do conhecimento subsidiado pela empresa. Assim, é preciso que o empregado permaneça vinculado à organização por determinado período.

O empregador pode estimular a retenção de seus ativos humanos mais valiosos de variadas maneiras. O investimento em qualificação profissional, por si só, pode ser considerado um instrumento de retenção. Sucede que nenhuma fórmula visando à retenção de empregados

e a absorção profissional. Nota-se que o grau de exigência de escolaridade nas contratações efetivadas pelas empresas é mais alto nos segmentos de Saúde e Informática em comparação ao do Comércio. Para este último, a incorporação de profissionais sem escolaridade chegou a quase 20%. Embora, do total de respondentes, mais da metade tenha afirmado exigir o ensino médio como critério de admissão, para o segmento de Informática, o ensino superior aparece em primeiro lugar”. A ausência de qualificação, segundo o estudo, tem se apresentado como um relevante entrave para a contratação no setor de informática, mais dependente da formação superior que o comércio, por exemplo. Nos termos da pesquisa, o ensino formal é considerado um importante instrumento para o desenvolvimento da qualificação técnica demandada pelo setor. Nesse sentido, afirma-se: “Para a maioria dos respondentes dos três segmentos, dois fatores – falta de qualificação e de postura profissional – consistem nas principais dificuldades identificadas no processo de recrutamento de funcionários. Para o segmento de Informática, a ausência de qualificação foi citada como fator preponderante. Nos demais segmentos, Comércio e Saúde, ambos os fatores se destacaram. Além disso, mais de 80% dos empregadores afirmaram que qualificação técnica e postura profissional podem ser desenvolvidos por meio de um processo de ensino, por instituições de educação profissional”. SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL (SENAC). **Pesquisa da demanda atual da educação profissional do setor do comércio de bens, serviços e turismo, 2017-2018.** Rio de Janeiro: Senac, 2021.

atinge tal desiderato se estiver desatrelada de consequências para possíveis deserções. Em linhas gerais, uma obrigação depende de sanção para que seja efetivamente vinculativa.

Com efeito, o dever de empregado contemplado por formação superior subsidiada pelo empregador permanecer na empresa é meramente moral. Como será visto nesta tese, não há construção jurídica que obrigue um empregado favorecido por investimento em sua formação superior a retornar esse investimento ao empregador. Para assumir feição jurídica e, portanto, ser vinculante, o dever de permanência deve se constituir em forma de obrigação, conformada por sanção. Sem a ameaça da sanção por inadimplemento, nada impede que o empregado rompa seu vínculo com a empresa que nele investiu, tampouco que ele leve esse investimento consigo para outro conglomerado empresarial, inclusive concorrente.

Esse contexto de transformações tecnológicas mais aceleradas e de mercados hipercompetitivos, fenômenos acentuados no limiar da Quarta Revolução Industrial hoje em curso, justifica a necessidade de pensar em medidas que estimulem empregadores a investir na formação superior de seus empregados e que, ao mesmo tempo, protejam esses investimentos até que sejam totalmente amortizados.

Esclarecido o tema a ser desenvolvido, pontuadas as questões correlatas que não serão abrangidas pelo presente estudo e restringindo-se como objeto de pesquisa a obrigação de permanência decorrente de investimento na formação superior do empregado, passa-se a descrever a metodologia do trabalho.

1.3. Metodologia

O primeiro passo da presente pesquisa, desenvolvido no segundo capítulo, é examinar justificativas para o investimento em formação superior, passando pelo exame de transformações no mundo do trabalho que lastreiam a pretensão de restringir a liberdade de trabalho dos denominados trabalhadores do conhecimento, em itinerário a fluir de uma noção de economia do conhecimento para o paradigma tecnológico em desenvolvimento, conhecido como Quarta Revolução Industrial. A ponte entre os referidos temas será feita por uma introdução à teoria do capital humano, enriquecida com a análise do atual estado da arte das denominadas inteligências artificiais, acentuando-se a prevalência do capital humano frente às complexidades sociais, econômicas, éticas e filosóficas do mundo contemporâneo, insuscetíveis de operação por algoritmos inorgânicos.

Justificada a necessidade de investir em formação superior, já no terceiro capítulo, será examinada a educação no ordenamento justabalhista brasileiro, com o fim de aferir se o empregador está obrigado a assumir o custo do ensino superior que subsidia a seus empregados ou se ele pode exigir alguma contrapartida decorrente de tal investimento.

Assumindo como possível a exigência de contrapartida ao custeio do ensino superior de um empregado por seu respectivo empregador, e diante da inexistência de regulamentação da matéria pelo ordenamento jurídico pátrio, será construída, no quarto capítulo, uma teoria geral da obrigação de permanência. No quinto capítulo, será visto em que termos a doutrina e a jurisprudência pátrias têm abordado o assunto, incluindo o exame de institutos de Direito Civil úteis para a análise de questões emergidas de casos concretos, bem como será investigada a maneira com que países estrangeiros de tradição jurídica similar à brasileira têm tratado o assunto, com destaque para os ordenamentos jurídicos português e espanhol, cujas legislações trabalhistas possuem regras específicas para a celebração de pactos de permanência.

No curso do texto será construída a tese, com a delimitação de critérios seguros e razoáveis, orientados para a legitimação da restrição à liberdade de trabalho inerente à obrigação de permanência decorrente de investimento na formação superior do empregado. A tese será erigida sob o método analítico-sintético, na medida em que se apoiará em documentos científicos especializados, inclusive de outras áreas do conhecimento, como Administração e Economia, para elaborar as premissas do texto – as justificativas para investir no ensino superior, presentes nos dois capítulos seguintes a esta introdução, e as categorias do Direito Civil, dispostas nos capítulos subsequentes – que permitirão formar conclusões a respeito da obrigação de permanência decorrente de investimento na formação superior do empregado. O método dedutivo será igualmente aplicado, mediante revisão de legislação, doutrina e jurisprudência.

A pesquisa de jurisprudência nacional relativa ao objeto principal do presente estudo constitui a espinha dorsal do texto, pois foi a partir de tal investigação que surgiram as principais questões a ser aprofundadas para fins de construção da tese. A pesquisa, conduzida até a submissão do presente texto à qualificação, foi iniciada pelo TST¹⁰ no dia 19/01/2021. Foi utilizado o seguinte argumento de pesquisa no campo de “palavras na ementa”: “de permanência”. Optou-se por empregar um argumento amplo, com o fim de se obter o maior número possível de casos. Em relação aos tipos de documentos, foi selecionada somente a opção “acórdãos”. Em consequência das referidas instruções, foram exibidos 1.061 acórdãos,

¹⁰ Pesquisa realizada no site <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 19 jan. 2021.

dos quais foram selecionados para análise os 21 (vinte e um) estritamente pertinentes ao objeto do presente estudo.

Finalizada a consulta no TST, seguiu-se uma pesquisa nos Tribunais Regionais de origem dos acórdãos selecionados na pesquisa do TST: TRT1¹¹, TRT2¹², TRT9¹³, TRT10¹⁴, TRT18¹⁵, TRT20¹⁶ e TRT21¹⁷. Com o fim de se obterem resultados mais consentâneos ao objeto desta tese, e a partir da base fornecida pela busca no TST, os argumentos de pesquisa nos Regionais foram ampliados, para que constassem palavras adjacentes verificadas nos acórdãos selecionados na consulta no TST, a saber: “cláusula de permanência”, “pacto de permanência”, “obrigação de permanência” e “compromisso de permanência”.

Sempre que possível, a pesquisa nos Tribunais Regionais foi realizada apenas por ementas, e, entre os tipos de documentos disponíveis, foram selecionados apenas acórdãos, como na pesquisa no TST. A pesquisa foi restrita aos tribunais mencionados, escolhidos com base no recorte proporcionado pela pesquisa no TST, em razão de o volume de documentos selecionados possibilitar uma análise abrangente da jurisprudência nacional que envolve acordos de permanência com fins educacionais. A pesquisa em outras fontes citadas ao longo do texto foi baseada em metodologia similar.

¹¹ Pesquisa realizada no site do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região – Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-acordao>. Acesso em: 19 jan. 2021. Neste tribunal, foram selecionados 16 (dezesesseis) acórdãos para análise.

¹² Pesquisa realizada no site do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região – São Paulo. Nova pesquisa jurisprudencial disponível em: <https://juris.trt2.jus.br/jurisprudencia/>. Acesso em: 19 jan. 2021. Pesquisa por palavra – acórdãos ementados (processos físicos) – disponível em: http://search.trt2.jus.br/easysearch/searchview.html?template=TRTSP_EMENTA&collection=coleta004#q. Acesso em: 19 jan. 2021. Neste tribunal, foram selecionados 15 (quinze) acórdãos para análise.

¹³ Pesquisa realizada no site do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região – Paraná. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/acordaosIntegra.xhtml>. Acesso em: 19 jan. 2021. Neste tribunal, foram selecionados 33 (trinta e três) acórdãos para análise.

¹⁴ Pesquisa realizada no site do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região – Distrito Federal. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf?idTRT10M=59>. Acesso em: 19 jan. 2021. Neste tribunal, foram selecionados 6 (seis) acórdãos para análise.

¹⁵ Pesquisa realizada no site do Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região – Goiás. Disponível em: <https://sistemas2.trt18.jus.br/solr/pesquisa>. Acesso em: 19 jan. 2021. Neste tribunal, foram selecionados 6 (seis) acórdãos para análise.

¹⁶ Pesquisa realizada no site do Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região – Sergipe. Disponível em: <https://www.trt20.jus.br/jurisprudencia/banco-de-acordaos>. Acesso em: 19 jan. 2021. Neste tribunal, não foi selecionado nenhum acórdão para análise.

¹⁷ Pesquisa realizada no site do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região – Rio Grande do Norte. Disponível em: <https://www.trt21.jus.br/jurisprudencia/pesquisa-textual>. Acesso em: 19 jan. 2021. Neste tribunal, não foi selecionado nenhum acórdão para análise.

1.4. Justificativa da escolha e importância do tema

A escolha se justifica na medida em que a mão de obra qualificada, no país, é insuficiente para responder às demandas da produção e às transformações provocadas pela Quarta Revolução Industrial em andamento, acentuadas pela pandemia de covid-19.¹⁸

Conforme será aprofundado no curso do texto, a Quarta Revolução Industrial tem feito surgir novas demandas, ainda mais complexas que aquelas emergidas dos contextos produtivos precedentes, altamente especializadas, e dependentes, entre outros fatores, de conhecimentos sistematizados com os métodos científicos típicos do ensino superior. Por outro lado, a população brasileira economicamente ativa é carente das novas qualificações requeridas.

A adaptação da economia brasileira aos novos paradigmas produtivos dependerá da atuação conjunta dos diversos atores sociais que operam o sistema econômico pátrio, incluindo o Estado, empresas e a sociedade civil, organizada na forma de associações ou sindicatos.

As empresas, inclusive por determinação constitucional, têm uma função social a cumprir. No entanto, visam, com sua operação baseada na liberdade de iniciativa constitucionalmente garantida, precipuamente, ao lucro, afigurando-se, ao menos sob o prisma moral, legítima a expectativa de retornos decorrentes de investimentos de grande monta. De tal maneira, empresas somente realizarão investimentos em cursos de longa duração para seus empregados, como são os cursos de nível superior, se tiverem garantida a amortização desses investimentos, seja mediante a permanência do empregado na empresa por período suficiente para compensar o desembolso, seja mediante a possibilidade de exigir do empregado a restituição do investimento nele realizado em caso de extinção contratual prematura.

Se não tiverem assegurada a amortização do investimento realizado na formação superior de um empregado, em lugar de investirem tempo e dinheiro na qualificação de um integrante da população brasileira economicamente ativa, empresas que operam no país poderão recrutar

¹⁸ Depois de analisar os efeitos decorrentes da pandemia em países pertencentes a três continentes, Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, Maria Lúcia Menezes Gadotti e Renata Paschoalini Yamaki concluem que os desafios são comuns, e seu enfrentamento passa pela educação: “Apesar de suas peculiaridades, enfrentam os mesmos desafios com relação aos trabalhadores atípicos e aos grupos mais afetados pela pandemia, tais como as mulheres, os jovens, os adultos mais velhos, os imigrantes e refugiados, que tiveram que deixar o mercado de trabalho. Nessa medida, mostram-se relevantes a concessão de treinamentos e cursos profissionalizantes como forma de tentar reinserir esses grupos no mercado de trabalho, mormente diante das modificações resultantes de uma economia mais digital e ecológica”. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; GADOTTI, Maria Lúcia Menezes; YAMAKI, Renata Paschoalini. O (des)emprego em época de pandemia e a análise das medidas econômicas e jurídicas adotadas pela Alemanha, México e Coreia do Sul para superação da crise social. In: MANNRICH, Nelson (Org.). **Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia**. Leme: Mizuno, 2021, p. 373.

do exterior mão de obra já preparada para atender às demandas impostas pelos paradigmas produtivos emergidos da Quarta Revolução Industrial.

Por outro lado, estando assegurada a amortização do investimento, as empresas que operam no país poderão se sentir estimuladas a investir na formação superior de empregados próprios ou até de candidatos a emprego que considerarem como capitais humanos promissores. É preferível que empresas que operam no país procedam da segunda forma, já que o aprimoramento de trabalhadores locais pode ter o efeito de melhorar a economia interna como um todo.

Assumindo como preferível o investimento na formação superior de integrantes da população brasileira economicamente ativa, é preciso oferecer alguma segurança à empresa investidora, com a garantia da amortização do investimento realizado. Essa segurança pode ser proporcionada pela regulamentação da obrigação de permanência decorrente de investimento na formação superior do empregado, mediante observância dos contornos a ser traçados no presente estudo.

1.5. Contribuição original à ciência jurídica brasileira

A específica exigência de originalidade distingue a tese de doutorado da dissertação de mestrado. A originalidade decorre da análise de um tema que ainda não tenha sido objeto de pesquisa ou mesmo de uma forma inédita de analisar um tema que já tenha sido pesquisado no passado.¹⁹

Durante a pesquisa bibliográfica conduzida para refletir sobre a viabilidade do tema a ser investigado, a autora localizou pouco material que versasse especificamente a respeito do assunto, e o que encontrou foi produzido sobretudo no exterior.

De todo modo, por ter sido adotada como ponto de partida do presente estudo, para sistematizar o tema a ser investigado, a teoria do capital humano desenvolvida no âmbito da economia e, também, pelo recorte orientado à formação superior, com a sugestão de um novo contrato de formação profissional, oferece-se, com a presente tese, uma forma inédita de conceber a obrigação de permanência.

¹⁹ NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **Manual da monografia jurídica**. 4. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 197.

1.6. Principais questões a ser analisadas

No primeiro capítulo após esta introdução, as principais questões a ser analisadas são: (i) a economia do conhecimento; (ii) a teoria do capital humano, com rápida passagem pelo atual estado da arte das denominadas inteligências artificiais; e (iii) a Quarta Revolução Industrial, com breve visita a noções de *lifelong learning* (aprendizagem ao longo da vida).

No capítulo seguinte, os principais assuntos tratados são: (i) a natureza jurídica da educação do empregado subsidiada pelo empregador, compreendendo análise do § 2º do art. 458 da CLT; (ii) os contratos de formação profissional, incluindo análise do contrato de aprendizagem e do contrato de estágio; e (iii) programas de aperfeiçoamento profissional, abrangendo o cotejo de decisões judiciais que envolvem o art. 390-C da CLT, com passagem pela Convenção 140 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O capítulo subsequente tratará em especial dos institutos de Direito Civil importantes para a elaboração de uma teoria geral da obrigação de permanência, indo de noções conceituais à classificação do ajuste, com passagem pelas suas condições de validade e uma parada especial na licitude da restrição à liberdade de trabalho ínsita ao pacto de permanência.

No quinto capítulo, as principais questões a ser analisadas envolvem a aplicação prática da obrigação de permanência, incluindo o exame de legislação estrangeira, bem como sua respectiva interpretação pela doutrina e, quando possível, pela jurisprudência. Serão destacadas as consequências do descumprimento do pacto de permanência segundo o comportamento de cada uma das partes e mesmo de terceiros eventualmente envolvidos com a ruptura do ajuste, examinando-se repercussões doutrinárias e jurisprudenciais do instituto da cláusula penal e, no fim, a incidência da negociação coletiva sobre o objeto da presente pesquisa.

Para efeitos de problematização, destaca-se que a pesquisa desenvolvida ao longo dos capítulos tem o fim de responder a duas perguntas fundamentais: 1) É possível limitar a liberdade de trabalho do empregado em contrapartida a investimento realizado em sua formação superior? 2) Em sendo afirmativa a resposta à primeira pergunta, em que condições esse ajuste pode ser considerado lícito? Uma vez confirmada essa possibilidade em resposta à primeira pergunta, serão apurados, em resposta à segunda pergunta, parâmetros para que essa restrição seja lícita, ou seja, bases para a celebração de um contrato de investimento em formação superior compatível com o ordenamento jurídico vigente.

A contribuição original a ser oferecida à ciência jurídica brasileira integrará cada um dos capítulos destacados e será desenvolvida com mais vagar no encerramento do presente estudo,

caracterizado pela multidisciplinidade resultante da análise de pesquisas realizadas nas áreas da Administração, Direito, Economia e Educação, enfatizando-se no campo do Direito as intersecções verificadas entre o Direito do Trabalho, o Direito Constitucional e o Direito Civil.

CONCLUSÕES

Como visto no primeiro capítulo, a sociedade atual pode ser caracterizada como sociedade do conhecimento, na medida em que a disseminação de produtos e serviços tem dependido intensivamente da aplicação de um conhecimento que, a cada tempo que passa, se complexifica mais. Quanto mais conhecimento se produz nessa sociedade, mais conhecimento tem sido demandado, até mesmo para gerir a produção de tanto conhecimento. Nesse cenário, ganha relevo a formação superior, com os métodos a ela inerentes. Ela passa a ser uma exigência do mercado, diante de habilidades técnicas específicas desenvolvidas em um determinado curso, bem como de capacidades genéricas internalizadas pelo simples fato de se cursar o ensino superior. O curso superior é importante para a sociedade em geral, inclusive para que se assimilem as competências necessárias para que o indivíduo gerencie a si próprio, capacidade imprescindível para a administração do capital humano que ele acumula com seu tempo de formação.

O conhecimento agregado a uma pessoa com seu tempo de formação equivale a capital humano mensurável, tal qual a riqueza proveniente de aplicações em bolsas de valores e afins. Assim é que o capital humano corresponde a um investimento tanto para o indivíduo que consome cursos de nível superior quanto para empregadores que subsidiam essa formação, bem como para a sociedade em que é inserido o indivíduo formado.

Do ponto de vista do indivíduo, o investimento se traduz em maior competitividade. Afinal, trabalhadores com formação superior possuem acesso a remunerações mais elevadas e a vantagens contratuais mais benéficas, o que inclui maior flexibilidade de horários e um ambiente de trabalho mais seguro, como é o caso de escritórios. Além disso, quanto maior a qualidade do capital humano decorrente de investimento em formação superior, maior a probabilidade de acesso aos melhores postos de trabalho.

Sob a perspectiva do empregador, o investimento também corresponde a maior competitividade. De fato, a aplicação de conhecimento ao processo produtivo conduz à inovação essencial à sobrevivência de empreendimentos em operação na sociedade intelectual, resultante da expansão exponencial de conhecimento em circulação desde a inserção do computador na produção. A sociedade também é beneficiada por esse investimento, na medida em que a inovação procedida pelo setor privado alavanca o produto interno bruto do país.

A formação superior tem fundamental importância no contexto da Quarta Revolução Industrial, constituindo-se em instrumento essencial para a manipulação das tecnologias

prevalentes nesse contexto. A interligação dos planos físico, biológico e virtual depende da aplicação de conhecimentos especializados e aprofundados, mesmo porque até a denominada inteligência artificial é incapaz de entregar todo o seu potencial sem a intervenção de seres humanos altamente capacitados. A Quarta Revolução Industrial coloca em risco as atividades mais mecanizadas, facilmente automatizáveis, mas representa sólidas oportunidades a profissionais com capital humano bem desenvolvido em instituições de ensino superior, independentemente da área do conhecimento mobilizada. Ciências exatas, ciências biológicas e ciências humanas, todas elas terão papéis a ser distribuídos para a evolução sustentável da Quarta Revolução Industrial.

A despeito da consistência dos apelos para o desenvolvimento da educação superior, o Brasil tem muito a avançar nesse aspecto. Nem todo empregador, nem mesmo todo gestor público, tem consciência dos retornos econômicos que podem resultar de investimentos em educação. Empregadores com essa consciência, por sua vez, podem se sentir desestimulados a realizar investimentos dessa ordem, devido ao alto risco envolvido. Afinal, embora os subsídios educacionais inseridos no contrato de trabalho possam de alguma maneira influenciar a retenção de empregados, podem também facilitar a migração deles, até mesmo para empresas concorrentes. Para fornecer subsídios dessa ordem, empregadores precisam de instrumentos que assegurem em algum grau a amortização do investimento envolvido. A estipulação de obrigação de permanência foi o instrumento concebido por esta tese para viabilizar essa amortização. Na problematização da tese, foram suscitados dois principais questionamentos. Primeiro, indagou-se: É possível limitar a liberdade de trabalho do empregado em contrapartida a investimento realizado em sua formação superior?

A noção de função social do contrato que emerge da função social da propriedade, aliada à má compreensão de classificações contratuais que conduz a leituras equivocadas da obrigação de manter programas especiais de incentivos voltados ao aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, presente no art. 390-C da CLT, pode sugerir a impossibilidade de que o empregador exija do empregado qualquer garantia de amortização do investimento em subsídio educacional. Como a educação é um direito social, e a empresa, enquanto propriedade privada, tem uma função social a cumprir, cabendo-lhe diversos papéis constitucionais específicos em matéria de educação, investir na educação superior de seus empregados seria um dever do empregador insuscetível de qualquer ônus ao empregado, poder-se-ia argumentar.

Sucedem que conceitos jurídicos indeterminados, como é o caso da função social da propriedade, não autorizam a criação de obrigações desprovidas de previsão legal. A legislação do trabalho disciplina a maneira como o empregador pode cumprir sua função social, como

quando atribui natureza indenizatória aos subsídios educacionais fornecidos no curso do contrato de trabalho ou quando autoriza a contratação de estagiários. Regula, também, o modo como deve fazê-lo, como quando obriga a contratação de aprendizes ou a instituição de programas de aperfeiçoamento profissional.

Quando disciplina a maneira como o empregador pode e, também, o modo como deve cumprir sua função social em matéria educacional, a legislação do trabalho estimula o aprimoramento da mão de obra do país. Esse impulso decorre, igualmente, da recente incorporação ao ordenamento jurídico pátrio da figura do trabalhador hipersuficiente. Exigindo-se que esse trabalhador, além da remuneração diferenciada, tenha diploma de nível superior para negociar suas condições de trabalho com a mesma eficácia e com preponderância tanto sobre a lei quanto sobre as convenções e acordos coletivos, reveste-se o detentor de formação superior de um atrativo adicional para fins de contratação.

A maior liberdade reconhecida pela CLT ao hipersuficiente estimula uma empresa a ter mais titulares de diploma de nível superior em seus quadros, mas pouco contribui para que o número de profissionais brasileiros com formação superior se amplie. Para esse fim, é preciso mais. Para que o empregador assuma uma postura mais ativa na edificação de um sólido capital humano nacional, é preciso que lhe seja autorizado o manejo de instrumentos justos para que ele resguarde o investimento que realiza em formação profissional.

A mencionada obrigação de instituir programas de aperfeiçoamento profissional incidente sobre determinados empregadores é o instrumento mais próximo que a legislação do trabalho possui de salvaguardar o investimento em formação superior, mas ela é insuficiente. Uma parcela da jurisprudência argumenta que o referido instrumento impede a transferência de quaisquer ônus do aperfeiçoamento ao empregado. Carecendo tal corrente de sólido fundamento normativo, sustenta-se aqui a complementação dos contratos de formação profissional, integrada pelo contrato de aprendizagem e pelo contrato de estágio, pelo contrato de investimento em formação superior como modalidade de política de aprimoramento.

A modalidade contratual ora defendida permite ao empregador que exija do empregado a permanência na empresa por tempo suficiente para compensar o investimento, na forma de custeio direto ou indireto de mensalidades, de licença remunerada durante a formação, de ajuda de custo com despesas para formação que requeira a mudança provisória do empregado de seu domicílio, de todas elas combinadas e de outras. A tônica de tal modalidade contratual é o investimento, pois é esse caráter que justifica a exigência de permanência ou a compensação decorrente do inadimplemento e que delimita os contornos de um ajuste que possa ser

considerado justo e proporcional em sentido estrito, orientando a aplicação ao caso das normas de Direito Civil incidentes sobre as obrigações em geral.

Como se vê, o ordenamento jurídico vigente permite sim que se limite a liberdade de trabalho do empregado em contrapartida a investimento realizado em sua formação superior, estando respondido o primeiro principal questionamento levantado na problematização desta tese. Resta, agora, a necessidade de superar a outra principal indagação suscitada: 2) Em sendo afirmativa a resposta da primeira pergunta, em que condições esse ajuste pode ser considerado lícito?

Uma vez que a exigência de permanência subsume o conceito de obrigação advindo do Direito Civil, o contrato de investimento em formação superior deve ser balizado pela legislação, pela doutrina e pela jurisprudência civilista.

A primeira grande lição que se extrai desse exercício decorre dos elementos da obrigação, precisamente do elemento objetivo imediato. A obrigação tem por elementos as partes, o vínculo obrigacional e o objeto. O objeto mediato é o próprio bem da vida que se negocia. No caso da obrigação de permanência, trata-se da própria liberdade de trabalho do empregado. Já o objeto imediato é a prestação em si, um fazer, a que corresponde a permanência, e um não fazer, a que corresponde um compromisso do empregado de não se desligar por determinado período. A prestação de fazer é complementada por diversos deveres instrumentais lastreados na boa-fé objetiva, equivalentes a fazer possível o cumprimento do pactuado, incidentes sobre ambas as partes da avença. Por força dessa construção, se negligenciar a manutenção das condições econômicas e sociais do contrato, o empregador poderá ser impedido de exigir qualquer contrapartida do empregado que se desligar.

Como visto no tópico da presente tese em que são analisadas, a partir da evolução do art. 8º da CLT, as repercussões do direito dito comum sobre as relações de trabalho, o Direito Civil é perfeitamente aplicável ao Direito do Trabalho. Ambos os ramos da ciência jurídica têm por fim civilizar as relações sociais; o Direito do Trabalho, mais específico, autoriza expressamente o recurso ao Direito Civil como forma de colmatar lacunas. A obrigação de permanência decorrente de investimento na formação superior de empregados não é regulamentada pelo ordenamento jurídico pátrio, o que justifica a importação de parâmetros civilistas para guiar a elaboração de categorias do contrato aqui defendido. O Direito Civil delinea as condições para a validade de qualquer negócio jurídico sujeito ao ordenamento pátrio, impondo-se a ponderação da obrigação de permanência face à liberdade de trabalho constitucionalmente estabelecida no exame da licitude do objeto. A ponderação corresponde à última etapa do teste de proporcionalidade integrado por outros dois fatores: a adequação e a necessidade.

A obrigação de permanência é adequada, na medida em que a continuidade da prestação de serviços pelo empregado possibilita a amortização do investimento realizado na sua formação superior. Comportando conversão em perdas e danos, a obrigação de permanência é também necessária, visto que inexistente um meio menos ofensivo à liberdade de trabalho do empregado que permita ao empregador ver amortizado o investimento procedido. Por fim, a ponderação implica a proporcionalidade em sentido estrito, afigurando-se proporcional em sentido estrito e, portanto, justa, a obrigação de permanência fundada nos critérios estabelecidos pela tese que se passa a delimitar.

Para ser lícita a restrição à liberdade de trabalho inerente à obrigação de permanência, o investimento realizado pelo empregador não precisa guardar conexão com as atividades desenvolvidas pelo empregado, mas deve ser relevante, preenchendo tal requisito o custeio de mensalidades de curso ensino superior a nível de graduação, especialização e pós-graduação, as licenças remuneradas para a realização das atividades acadêmicas subsidiadas e as ajudas de custo para a frequência a cursos que impliquem mudança de domicílio.

O empregado deve ter liberdade para determinar os temas de trabalhos de conclusão de curso e outras atividades pertencentes aos requisitos obrigatórios para a obtenção do título subsidiado. De fato, uma vez que o empregador interfere na liberdade intelectual do empregado, exigindo que as atividades puramente acadêmicas guardem conexão com o trabalho desenvolvido na empresa, essas atividades passam a representar a contrapartida do empregado ao subsídio educacional, invalidando contrapartidas adicionais, notadamente a exigência de permanência. O investimento realizado pelo empregador a justificar uma obrigação de permanência, como se infere do parágrafo antecedente, pode, sim, ter conexão com as atividades desenvolvidas pelo empregado na empresa. Mas não seria adequada a imposição ao empregado de temas de pesquisa de interesse do empregador, pois nesse caso a contraprestação do empregado seria o produto da sua atividade acadêmica. Se o empregador encomenda uma tese de doutorado do empregado em contrapartida tão só ao investimento educacional, não pode exigir também a obrigação de permanência.

A obrigação de permanência pode ser estipulada com anterioridade ao contrato de trabalho ou na sua constância e deve vigorar por tempo compatível com o investimento realizado pelo empregador, a partir do início dos aportes, com redução do período de permanência a partir do término do curso subsidiado. A compatibilidade é medida segundo a duração do curso ou do proveito econômico proporcionado a ambas as partes, justificando-se a obrigação de permanência com duração superior ao curso subsidiado caso se trate de curso

altamente custoso e com potencial substancialmente inovador, conforme exemplos vistos no tópico desta tese dedicado a examinar a duração da obrigação de permanência.

Cessado o contrato de trabalho, durante a vigência da obrigação de permanência, por atos atribuíveis ao empregador sujeitos ou não à rescisão indireta, a obrigação se resolve para o empregado. Se, por outro lado, o empregado tiver dado causa à cessação contratual na constância do pacto, seja se demitindo, seja praticando condutas sujeitas à dispensa por justa causa, seja violando positivamente o contrato, incide sobre ele o dever de reparar perdas e danos. Esse dever pode ser instituído em cláusula penal equivalente ao subsídio comprovadamente realizado pelo empregador e demais parcelas que ele justifique como necessárias para reparar o que razoavelmente deixará de lucrar com a extinção prematura do contrato de trabalho, mas limitada aos salários correspondentes ao período de permanência.

A cláusula penal implicará restituição integral se incidir antes do término do curso subsidiado, comportando redução proporcional ao incidir após esse término, considerando-se devida na proporção do período remanescente até o termo final contratado. Constituído-se a obrigação de permanência em contrato escrito, prejuízos adicionais derivados de sua violação poderão ser cobrados de eventuais aliciadores perante a Justiça Comum.

Obrigações de permanência instituídas por meio de negociação coletiva estão igualmente sujeitas às limitações acima relacionadas. De fato, atores coletivos, embora desfrutem de maior autonomia negocial, não estão dispensados do dever de realizar um teste de proporcionalidade para interferir sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, como o direito à liberdade de trabalho, que se vulnera quando não são observados os critérios aqui definidos.

Como se observa, há condições para que a limitação da liberdade de trabalho do empregado em contrapartida a investimento realizado em sua formação superior seja considerada lícita. É preciso, fundamentalmente, que se supere teste de proporcionalidade balizado pelos critérios delimitados nesta tese.

Em conclusão, o contexto social e econômico do país é propício para incentivos à formação superior. O Brasil carece de mão de obra especializada para atender às demandas de um mercado sujeito aos complexos influxos da Quarta Revolução Industrial e, portanto, cada vez mais dependente de inovações. Os contratos de formação profissional regidos pela legislação trabalhista são insuficientes para tornar a economia brasileira mais competitiva no âmbito da concorrência internacional. Tais contratos visam à satisfação de demandas mais urgentes e imediatas dos atores econômicos e, para que se alcancem objetivos de desenvolvimento de médio a longo prazo, precisam ser integrados pelo contrato de investimento em formação superior construído nesta tese. O mercado de trabalho vem se fechando

velozmente para profissionais de nível educacional médio, com boas perspectivas para titulares de diploma de nível superior.

Como demonstrado, o objetivo desta tese foi oferecer subsídios ao debate que envolve a necessidade de investir em formação superior e, conseqüentemente, de permitir a empregadores que assumam uma postura mais ativa nessa empreitada, subsidiando cursos de nível superior com a possibilidade de ter esse investimento amortizado mediante restrição à liberdade de trabalho do empregado por tempo compatível com o subsídio. Os moldes em que se viabiliza a amortização no caso de cessação prematura do contrato de trabalho foram traçados na presente tese a partir de um diálogo entre o Direito do Trabalho, o Direito Civil e o Direito Constitucional, admitindo-se que as perdas e danos correlatas sejam perseguidas em face tanto do empregado inadimplente quanto de eventual terceiro responsável pela ruptura.

Foram aqui respondidos os dois questionamentos centrais levantados na problematização, ou seja: 1) É possível limitar a liberdade de trabalho do empregado em contrapartida a investimento realizado em sua formação superior? 2) Em sendo afirmativa a resposta à primeira pergunta, em que condições esse ajuste pode ser considerado lícito? Viu-se que é possível, sim, a limitação da liberdade de trabalho do empregado em contrapartida ao investimento realizado pelo empregador em sua formação superior. As condições em que esse ajuste pode ser considerado lícito, acima delineadas, dependem, essencialmente, da relevância da prestação subsidiada e da duração da obrigação de permanência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS ⁶⁷²

ACEMOGLU, Daron; AUTOR, David. What does human capital do? A review of Goldin and Katz's "The race between education and technology". **Journal of Economic Literature**, v. 50, n. 2, p. 426-63, jun. 2012. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/228268992_What_Does_Human_Capital_Do_A_Review_of_Goldin_and_Katz's_The_Race_between_Education_and_Technology. Acesso em: 12 out. 2022.

ACEMOGLU, Daron; RESTREPO, Pascual. The wrong kind of AI? Artificial intelligence and the future of labour demand, **Cambridge Journal of Regions, Economy and Society**, v. 13, n. 1, p. 25-35, mar. 2020. Disponível em: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w25682/w25682.pdf. Acesso em: 12 out. 2022.

AFONSO, Almerindo Janela. A educação superior na economia do conhecimento, a subalternização das ciências sociais e humanas e a formação de professores. **Avaliação – Revista da Avaliação da Educação Superior** [online], Campinas, v. 20, n. 2, p. 269-91, jul. 2015. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/317527834_A_educacao_superior_na_economia_do_conhecimento_a_subalternizacao_das_ciencias_sociais_e_humanas_e_a_formacao_de_professores. Acesso em: 12 out. 2022.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

ALVES, Mariana Gaio. Aprendizagem ao longo da vida: entre a novidade e a reprodução de velhas desigualdades. **Revista Portuguesa de Educação**, [S. l.], v. 23, n. 1, p. 7-28, 2018. Disponível em: <https://revistas.rcaap.pt/rpe/article/view/13976>. Acesso em: 10 fev. 2021.

AMADO, João Leal. **Vinculação versus liberdade**: o processo de constituição e extinção da relação laboral do praticante desportivo. Coimbra: Coimbra Editora, 2002.

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**: noções básicas. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

APPIAH, Kwame Anthony. **The ethics of identity**. Princeton: Princeton University Press, 2007.

ASCENSÃO, José de Oliveira. A desconstrução do abuso de direito. In: DELGADO, Mário Luiz; ALVES, Jones Figueirêdo (Coords.). **Novo Código Civil – Questões controvertidas no direito das obrigações e dos contratos**. São Paulo: Método, 2005. (Série Grandes Temas de Direito Privado, V. 4). p. 33-54.

⁶⁷² De acordo com a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT NBR 6023) e com a publicação: UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP). Diretrizes para apresentação de dissertações e teses da USP: parte I (ABNT). 4.ed. São Paulo : AGUIA-USP, 2020. 76p. Disponível em: <https://www.livrosabertos.sibi.usp.br/portaldelivrosUSP/catalog/book/459>. Acesso em: 19 abr. 2021.

AUTOR, David. Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. **Journal of Economic Perspectives**, v. 29, n. 3, p. 3-30, 2015. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/282320407_Why_Are_There_Still_So_Many_Jobs_The_History_and_Future_of_Workplace_Automation. Acesso em: 12 out. 2022.

AUTOR, David; SALOMONS, Anna. Is automation labor share-displacing? Productivity growth, employment and the labor share. **Brookings Papers on Economic Activity**, v. 49, n. 1, p. 1-87, 2018. Disponível em: https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2018/03/AutorSalomons_Text.pdf. Acesso em: 12 out. 2022.

AZEVEDO, Álvaro Villaça. **Teoria geral dos contratos típicos e atípicos**: curso de direito civil. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 9. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

BATISTA, Douglas Emiliano. Escola consumada e consumida: o declínio da política na contemporaneidade e seus efeitos sobre a escola. **Estilos da Clínica**, v. 24, n. 1, p. 4-11, 2019. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/estic/article/view/157149>. Acesso em: 1º ago. 2022.

BECKER, Gary S.; HUBBARD, William H. J.; MURPHY; Kevin M. Explaining the worldwide boom in higher education of women. **Journal of Human Capital**, v. 4, n. 3, p. 203-41, set. 2010. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1681606. Acesso em: 12 out. 2022.

BECKER, Gary S.; MURPHY; Kevin M. The division of labor, coordination costs, and knowledge. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 107, n. 4, p. 1137-60, nov. 1992. Disponível em: https://epge.fgv.br/we/MFEE/TeoriadasOrganizacoeseContratos/2011?action=AttachFile&do=get&target=Becker+and+Murphy_1992.pdf. Acesso em: 12 out. 2022.

BOSKOVIC, Alessandra Barrichelo. **Negociação coletiva de trabalho e greve pela perspectiva da análise econômica do direito**. Leme: Mizuno, 2022.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. Noções introdutórias. In: MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. (Série IDP – Linha Doutrina). p. 41-103.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Superior. Institucional: perguntas frequentes sobre educação superior. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/sesu-secretaria-de-educacao-superior/perguntas-frequentes>. Acesso em: 27 abr. 2022.

BRENNAND, Edna G. de Góes; BRENNAND, Eládio de Góes. Inovações tecnológicas e a expansão do ensino superior no Brasil. **Revista Lusófona de Educação**, Lisboa, v. 21, n. 21, p. 179-98, 2012. Disponível em: <https://revistas.ulusofona.pt/index.php/rfeducacao/article/view/3087>. Acesso em: 3 fev. 2022.

BRICEÑO MOSQUERA, Andrea. La educación y su efecto en la formación de capital humano y en el desarrollo económico de los países. **Apuntes del CENES**, v. 30, n. 51, p. 45-59, 2011. Disponível em:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3724527>. Acesso em: 15/02/2021.

BRÜNING, Nora; MANGEOL, Patricia. **What skills do employers seek in graduates?** Using online job posting data to support policy and practice in higher education. Paris: OECD, 2020. (OECD Education Working Papers, n. 231). Disponível em: <https://www.oecd.org/education/what-skills-do-employers-seek-in-graduates-bf533d35-en.htm>. Acesso em: 12 out. 2022.

CACETE, Núria Hanglei. Breve história do ensino superior brasileiro e da formação de professores para a escola secundária. **Educação e Pesquisa** [online], São Paulo, v. 40, n. 4, p. 1061-76, out./dez. 2014. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ep/a/Q7PJ3QqNzCPKWksfZx9PZCc/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 2 ago. 2022.

CALDAS, Roberto Correia da Silva Gomes; KRONBERG, Hélcio; MARTINS, Gustavo Afonso. Entre a autonomia e a heteronomia da vontade nas relações contratuais. **Relações Internacionais no Mundo Atual**, Curitiba, v. 1, n. 26, p. 172-91, jan. 2020. Disponível em:

<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RIMA/article/view/3998/371372320>. Acesso em: 24 nove. 2021.

CALVO, Adriana. **Diretor de sociedade anônima: patrão – empregado?** São Paulo: LTr, 2006.

CAMPOS, André G. et al. Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro. In: DE NEGRI, João Alberto; ARAÚJO, Bruno César; BACELETTE, Ricardo (Orgs.). **Desafios da nação: artigos de apoio**. Vol. 2. Brasília: Ipea, 2018, p. 13-44. Disponível em: https://joserobertoafonso.com.br/wp-content/uploads/2021/01/180413_desafios_da_nacao_artigos_vol2_cap16.pdf. Acesso em: 19/05/2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2003.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Estudos sobre direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2004.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **“Brançosos” e interconstitucionalidade: itinerários dos discursos sobre a historicidade constitucional**. 2. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2008.

CARNEIRO, Luís Ferreira de Almeida. **Dever de formação e pacto de permanência**. Coimbra: Edições Almedina, 2015.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 32. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Método, 2017.

CASSETTARI, Christiano. **Multa contratual: teoria e prática da cláusula penal**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2017.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego**. São Paulo: LTr, 2018.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; GADOTTI, Maria Lúcia Menezes; YAMAKI, Renata Paschoalini. O (des)emprego em época de pandemia e a análise das medidas econômicas e jurídicas adotadas pela Alemanha, México e Coreia do Sul para superação da crise social. In: MANNRICH, Nelson (Org.). **Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia**. Leme: Mizuno, 2021. p. 346-73.

CLARO, Priscila Borin de Oliveira; CLARO, Danny Pimentel; AMÂNCIO, Robson. Entendendo o conceito de sustentabilidade nas organizações. **Revista de Administração – RAUSP**, São Paulo, v. 43, n. 4, p. 289-300, out./dez. 2008. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417504001.pdf>. Acesso em: 13 dez. 2021.

COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS. **O papel das universidades na Europa do conhecimento**. Bruxelas: Comissão Europeia, 5 fev. 2003. (Comunicação da Comissão n. 58 final). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52003DC0058&from=PT>. Acesso em: 25 mar. 2022.

COMISSÃO EUROPEIA. **Repensar a educação: investir nas competências para melhores resultados socioeconômicos**. Estrasburgo: Comissão Europeia, 20 nov. 2012. (Comunicação da Comissão n. 669 final). Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669&from=PT>. Acesso em: 22 mar. 2022.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. Conclusões do Conselho de 12 de Maio de 2009 sobre um quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação («EF 2020»). **Jornal Oficial da União Europeia**, [S.l.], 28 mai. 2009, Série C, n. 119, IV Informações, p. 2-10. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=PT). Acesso em: 22/03/2022.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. Conclusões do Conselho sobre a dimensão global do ensino superior europeu. **Jornal Oficial da União Europeia**, [S.l.], 31 jan. 2014, Série C, n. 28, IV Informações, p. 2-5. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014XG0131\(01\)&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014XG0131(01)&from=PT). Acesso em: 24 mar. 2022.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA; COMISSÃO EUROPEIA. Relatório conjunto de 2015 do Conselho e da Comissão sobre a aplicação do quadro estratégico para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação (EF 2020). Novas prioridades para a cooperação europeia no domínio da educação e da formação. **Jornal Oficial da União Europeia**, [S.l.], 15 dez. 2015, Série C, n. 417, IV Informações, p. 25-35. Disponível em: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215\(02\)&from=PT](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52015XG1215(02)&from=PT). Acesso em: 24 mar. 2022.

CORDEIRO, António Menezes. **Da boa fé no direito civil**. 4ª reimp. Coimbra: Edições Almedina, 2011.

CORDEIRO, António Menezes. **Tratado de direito civil**. Vol VI: Direito das obrigações. 2. ed. rev. Coimbra: Edições Almedina, 2012.

CORDS, Dario; PRETTNER, Klaus. Technological unemployment revisited: Automation in a search and matching framework, **Oxford Economic Papers**, v. 74, n. 1, p. 115-35, jan. 2022. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/337562063_Technological_Unemployment_Revisited_Automation_in_a_Search_and_Matching_Framework. Acesso em: 12 out. 2022.

CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. Os direitos sociais enquanto direitos fundamentais. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 99, p. 305-25, 2004. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67627>. Acesso em: 28 jul. 2022.

CRUZ, Crislaine Santana; BRETAS, Silvana Aparecida. O método da emancipação chega ao novo mundo: o ensino universal de Jacotot no Brasil (1840-1848). **Revista HISTEDBR On-Line**, Campinas-SP, v. 18, n. 4, p. 940-62, out./dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/view/8653536>. Acesso em: 20 dez. 2021.

DAVENPORT, Thomas O. **O capital humano**: o que é e por que as pessoas investem nele. Tradução de Rosa S. Krausz. São Paulo: Nobel, 2001.

DÁVILA GONZÁLEZ, Javier. **La obligación con cláusula penal**. Madrid: Editorial Montecorvo, 1992.

DE MASI, Domenico. A sociedade pós-industrial. In: DE MASI, Domenico (Org.). **A sociedade pós-industrial**. 4. ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2003. p. 13-99.

DEL NERO, João Alberto Schültzer. O significado jurídico da expressão “função social da propriedade”. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, São Bernardo do Campo-SP, v. 3, p. 79-97, 1997. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/index.php/fdsbc/article/view/689>. Acesso em: 22 abr. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DEMO, Pedro. Conhecimento e vantagem comparativa. **O Público e o Privado**, v. 3, n. 5, p. 191-207, jan./jun. 2005. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/opublicoeoprivado/article/view/2516>. Acesso em: 6 jul. 2022.

DINIZ, Maria Helena. **Lei de introdução ao código civil brasileiro interpretada**. São Paulo: Saraiva, 1994.

DIONISIO, John David N.; BURNS III, William G.; GILBERT, Richard. 3D Virtual worlds and the metaverse: Current status and future possibilities. **ACM Computing Surveys**, v. 45, n. 3, p. 1-38, jun. 2013. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/262222370_3D_Virtual_Worlds_and_the_Metaverse_Current_Status_and_Future_Possibilities. Acesso em: 22 out. 2022.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **Sociedade pós-capitalista**. Tradução de Nivaldo Montingelli Jr. São Paulo: Pioneira, 1999.

EDVINSSON, Leif; MALONE, Michael S. **Capital intelectual**: descobrindo o valor real de sua empresa pela identificação de seus valores internos. São Paulo: Makron Books, 1998.

EHRHARDT JUNIOR, Marcos Augusto Albuquerque. As funções da boa-fé e a construção de deveres de conduta nas relações privadas. **Pensar – Revista de Ciências Jurídicas**, Fortaleza, v. 18, n. 2, p. 551-86, mai./ago. 2013. Disponível em:

<https://ojs.unifor.br/rpen/article/view/2704>. Acesso em: 4 dez. 2022.

EUROPEAN COMMISSION. Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture. **Education and training monitor 2020**. Executive summary. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ffe652f6-249a-11eb-9d7e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-1729054961>. Acesso em: 25 mar. 2022.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho**: teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. A inteligência artificial e o direito do trabalho: lampejos utópicos para um futuro distópico. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 88, n. 1, p. 25-52, jan./mar. 2022. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/203676>. Acesso em: 28 jul. 2022.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. 19. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

FERNANDES, Fernando Timoteo; CHIAVEGATTO FILHO, Alexandre Dias Porto. Perspectivas do uso de mineração de dados e aprendizado de máquina em saúde e segurança no trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional** [online], v. 44, art. e13, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369000019418>. Acesso em: 12 jan. 2022.

FERRAZ JR., Tercio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito**: técnica, decisão, dominação. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

FERREIRA, Ademir Antônio; GUIMARÃES, Edilson Rodrigues; CONTADOR, José Celso. Patente como instrumento competitivo e como fonte de informação tecnológica. **Gestão & Produção**, São Carlos-SP, v. 16, n. 2, p. 209-21, abr./jun. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2009000200005>. Acesso em: 2 ago. 2022.

FLORIDI, Luciano; COWLS, Josh. A unified framework of five principles for AI in society. **Harvard Data Science Review**, Cambridge-MA, v. 1, n. 1, jul. 2019. Disponível em: <https://hdsr.mitpress.mit.edu/pub/10jsh9d1/release/6>. Acesso em: 7 dez. 2020.

FORD, Martin. **Os robôs e o futuro do emprego**. Tradução de Claudia Gerpe Duarte. Rio de Janeiro: Best Business, 2019.

FRANCO NETO, Georgeton de Sousa. **O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção**. São Paulo: LTr, 2021.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. Declínio do emprego e direito do trabalho: prólogo a uma tragédia. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 13, p. 147-54, 2001. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/111651>. Acesso em: 28 jul. 2022.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? **Technological Forecasting and Social Change**, v. 114, p. 254-280, 2017. Disponível em: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf. Acesso em: 12 out. 2022.

FURTADO, Celso. **Um projeto para o Brasil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Saga, 1969.

FURTADO, Celso. **Formação econômica do Brasil**. 34. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

GABRIEL, Martha. **Você, eu e os robôs**: pequeno manual do mundo digital. São Paulo: Atlas, 2020.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. Vol. 2: Obrigações. 22. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. Vol. 4: Contratos. 4. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

GENTILI, Andrea et al. Are machines stealing our jobs? **Cambridge Journal of Regions, Economy and Society**, v. 13, n. 1, p. 153-73, mar. 2020.

GOMES, Danielle Arruda; ARAÚJO, Marília Castelo Branco. Oferta turística virtual: un estudio del metaverso. **Estudios y Perspectivas en Turismo**, v. 21, n. 4, p. 876-903, out. 2012. Disponível em: <https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=googlescholar&id=GALE|A340181111&v=2.1&it=r&sid=bookmark-AONE&asid=774b741f>. Acesso em: 8 fev. 2022.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro**. Vol. 2: Teoria geral das obrigações. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

HÄMÄLÄINEN, Raija et al. What makes the difference – PIAAC as a resource for understanding the problem-solving skills of Europe's higher-education adults. **Computers and Education**, v. 129, p. 27-36, fev. 2019.

HIRONAKA, Giselda Maria Fernandes Novaes. Contrato: estrutura milenar de fundação do direito privado. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 97, p. 127-38, 2002. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67537>. Acesso em: 29 jul. 2022.

HOSPITAL ISRAELITA ALBERT EINSTEIN. Sociedade Beneficente Israelita Brasileira. Institucional: Núcleo de Inteligência. Disponível em: <https://www.einstein.br/nucleo-inteligencia-einstein>. Acesso em: 21 jan. 2022.

HOSPITAL SÍRIO-LIBANÊS. Sociedade Beneficente de Senhoras Hospital Sírio-Libanês. Institucional: Ensino e pesquisa. Disponível em: <https://www.hospitalsiriolibanes.org.br/iep/pesquisa/Paginas/default.aspx>. Acesso em: 21 jan. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua**. Educação 2019. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf. Acesso em: 2 fev. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Contínua**. Terceiro trimestre de 2022. Rio de Janeiro: IBGE, jul./set. 2022. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101736_informativo.pdf. Acesso em: 2 fev. 2021.

INSTITUTO D'OR PESQUISA E ENSINO. Institucional: Sobre o IDOR. Disponível em: <https://www.rededorsaoluz.com.br/instituto/idor/apresentacao/sobre-o-idor/>. Acesso em: 21 jan. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE. 103th Session, 2020. **Application of international labour standards 2020**. Report of the committee of experts on the application of conventions and recommendations. Genebra: ILO, 2020. (Report III [part A]). Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736204.pdf. Acesso em: 12 mai. 2021.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Decent work**. Topics. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>. Acesso em: 5 jan. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). Information System on International Labour Standards. **Paid educational leave convention, 1974 (No. 140)** – Brazil (Ratification:1992). All Comments. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:4004169. Acesso em 12 mai. 2021.

JARDIM, Fabiana Augusta Alves; ALMEIDA, Wilson Mesquita de. Expansão recente do ensino superior brasileiro: (novos) elos entre educação, juventudes, trabalho? **Linhas Críticas**, Brasília, v. 22, n. 47, p. 63-85, jan./abr. 2016. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/1935/193549427005.pdf>. Acesso em: 1º ago. 2022.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução de João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

KRUPPA, Sônia Maria Portella; JUNIOR, Fausto Augusto; IKUTA, Camila Yuri Santana. Educação superior, classe trabalhadora e Paulo Freire: um diálogo a partir da experiência da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho. **Revista Educação e Cultura Contemporânea**, v. 18, n. 55, p. 253-71, 2021. Disponível em: <http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/reeduc/article/viewArticle/9705>. Acesso em: 2 ago. 2022.

LAMOTTE, David. **Human capital** – A driving force for business growth. Suva: ILO, 2012. (Working Paper). Disponível em: https://www.ilo.org/suva/publications/WCMS_192340/lang--en/index.htm. Acesso em: 5 jan. 2022.

LEME, Murilo Oliveira; STEVAN JR., Sergio Luiz. Tecnologias relacionadas à Indústria 4.0. In: STEVAN JR., Sergio Luiz; LEME, Murilo Oliveira; SANTOS, Max Mauro Dias. **Indústria 4.0: fundamentos, perspectivas e aplicações**. São Paulo: Érica, 2018. (Série Temas Essenciais para IOT). p. 43-85.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. Princípios contratuais. In: LÔBO, Paulo Luiz Netto; LYRA JÚNIOR, Eduardo Messias Gonçalves de. **A teoria do contrato e o novo código civil**. Recife: Nossa Livraria, 2003. p. 9-23.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. Deveres gerais de conduta nas obrigações civis. In: DELGADO, Mário Luiz; ALVES, Jones Figueirêdo (Coords.). **Novo Código Civil** – Questões controvertidas no direito das obrigações e dos contratos. São Paulo: Método, 2005. (Série Grandes Temas de Direito Privado, V. 4). p. 75-94.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Teoria geral das obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2005.

LÔBO, Paulo Luiz Netto. **Direito civil**. Vol 3: Contratos. São Paulo: Saraiva, 2011.

LOPES, António Simões O financiamento da formação técnica superior: algumas reflexões no âmbito da economia da educação. **Estudos de Economia**, v. 1, n. 3, p. 303-18, 1981. Disponível em: <https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/9809/1/ee-as1-1981.pdf>. Acesso em: 7 jan. 2022.

MACHADO, Costa; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Orgs.). **CLT interpretada**: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. 12ª ed. rev. e atual. Santana de Parnaíba: Manole, 2021.

MANNRICH, Nelson. Empregabilidade, ocupação e novas formas de trabalho. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo**, v. 100, p. 103-19, 2005.

MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: novas dimensões do trabalho autônomo. In: FREDIANI, Yone. **A valorização do trabalho autônomo e a livre iniciativa**. Porto Alegre: Magister, 2015. p. 229-55.

MANNRICH, Nelson. Futuro do Direito do Trabalho, no Brasil e no mundo. **Revista LTr**, v. 81, n. 11, p. 1287-1300, nov. 2017.

MANNRICH, Nelson. Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. In: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO; João de Lima (Orgs.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. p. 305-22.

MANNRICH, Nelson. Trabalhador hipersuficiente: reflexões acerca do parágrafo único do art. 444 da CLT. **Minerva: Revista de Estudos Laborais**, v. 10, n. 3, p. 217-37, 2020. Disponível em: <http://revistas-prod.lis.ulusiada.pt/index.php/mrel/article/view/2943/3458>. Acesso em: 24 nov. 2021.

MANNRICH, Nelson. Direito do Trabalho e sustentabilidade: a sigla ESG (Environmental, Social and Governance) na perspectiva da responsabilidade social corporativa. In: MANNRICH, Nelson (Org.). **Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia**. Leme: Mizuno, 2021. p. 21-34.

MARCOVITCH, Jacques. A cooperação da universidade moderna com o setor empresário. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, n. 4, p. 13-17, out./dez. 1999. Disponível em: <http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/3404013.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2022.

MARCOVITCH, Jacques. Os desafios da área de Humanidades no Brasil e no mundo. **Estudos Avançados** [online], v. 16, n. 46, p. 223-243, dez. 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-40142002000300017>. Acesso em: 2 ago. 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 9. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

MARTINS, Ernesto Candeias. A educação perante o advento da “sociedade do saber” e o mercado de trabalho. **Revista Montagem**, v. 14, n. 14, p. 49-62, 2012. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10400.11/2750>. Acesso em: 13 dez. 2021.

MARTINS, João Zenha. Em torno da (in)admissibilidade de pactos de permanência anteriores ao contrato de trabalho. **ROA – Revista da Ordem dos Advogados (ROA)**, v. I-II, p. 281-302, jan./jun. 2017. Disponível em: https://portal.oa.pt/media/130404/joao-zenha-martins_roa_i_ii_2017-10.pdf. Acesso em: 19 jan. 2021.

MARTINS, Ricardo Marcondes. **Abuso de direito e a constitucionalização do direito privado**. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Pluralismo do direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 36. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2020.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado: critérios para a sua aplicação**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

MARUTA, Rikio. Transforming knowledge workers into innovation workers to improve corporate productivity. **Knowledge-Based Systems**, v. 30, p. 35-47, jun. 2012.

MASETTO, Marcos Tarciso. Cursos de metodologia do ensino superior: abordagem crítica. **Revista da Faculdade de Educação**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 225-67, jul./dez. 1988. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfe/article/view/33414>. Acesso em: 2 jan. 2022.

MELHADO, Reginaldo. Trabalhador pseudossuficiente: o conto do vigário da autonomia da vontade na “reforma” trabalhista. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017. p. 95-106.

MELO, Sandro Nahmias. Direitos sociais e o princípio da busca da felicidade. In: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Orgs.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. p. 34-47.

MICKLETHWAIT, John; WOOLDRIDGE, Adrian. **A quarta revolução: a corrida global para reinventar o Estado**. Tradução de Afonso Celso da Cunha Serra. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2015.

MINCER, Jacob. Technology and the labor market. **Review of Economics of the Household**, v. 1, n. 4, p. 249-72, dez. 2003.

MONARD, Maria Carolina; BARANAUSKAS, José Augusto. Conceitos sobre aprendizado de máquina. In: REZENDE, Solange Oliveira. **Sistemas inteligentes: fundamentos e aplicações**. Barueri: Manole, 2003. p. 39-56. Disponível em: <https://dem.ffclrp.usp.br/~augusto/publications/2003-sistemas-inteligentes-cap4.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2022.

MONTEIRO, António Joaquim de Matos Pinto. **Cláusula penal e indemnização**. 1ª reimpressão. Coimbra: Livraria Almedina, 1999.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito civil**. Vol. 4: Direito das obrigações – 1ª parte. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MONTEIRO, Washington de Barros. **Curso de direito civil**. Vol. 5: Direito das obrigações – 2ª parte. 41. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

MORAES, Carmen Sylvia Vidigal. Educação permanente: direito de cidadania, responsabilidade do estado. **Trabalho, Educação e Saúde** [online], v. 4, n. 2, p. 395-415, set. 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1981-77462006000200011>. Acesso em: 1º ago. 2022.

MORATO, Antônio Carlos. Breves considerações sobre o futuro do profissional do direito: a crise do Estado, as alterações de ordem interdisciplinar e a crise do ensino jurídico. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 96, p. 289-327, 2001. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67505>. Acesso em: 29/07/2022.

MOREIRA JUNIOR, Hermes. Indústria 4.0 e novas dimensões tecnológicas no centro da economia-mundo capitalista: perspectivas para o Brasil. **OIKOS**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 2, p. 79-91, 2020. Disponível em:

<https://revistas.ufrj.br/index.php/oikos/article/view/52036>. Acesso em: 3 dez. 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25ª ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NERY, Rosa Maria de Andrade. **Introdução ao pensamento jurídico e à teoria geral do Direito Privado**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

NUNES, Luiz Antônio Rizzatto. **Manual da monografia jurídica**. 4. ed. rev. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 2002.

OLIVEIRA, Gilson Batista de. Algumas considerações sobre inovação tecnológica, crescimento econômico e sistemas nacionais de inovação. **Revista da FAE**, Curitiba, v. 4, n. 3, p. 5-12, set./dez. 2001. Disponível em:

<https://revistafae.fae.edu/revistafae/article/view/494>. Acesso em: 10 jan. 2022.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. A função do direito do trabalho no regime capitalista de produção. **Revista de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**, v. 2, n. 1, p. 4-19, jan./jun. 2020. Disponível em:

<https://revistas.anchieta.br/index.php/Dirdotrabalhoeprocessodotrabalho/article/view/1645/1479>. Acesso em: 28 jul. 2022.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD) **What characterises upper secondary vocational education and training?**

Paris: OECD, 2019. (Education Indicators in Focus series, n. 68). Disponível em:

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/a1a7e2f1-en.pdf?expires=1666314280&id=id&accname=guest&checksum=30722E709C9AE4A0752059F5627A3832>. Acesso em: 16 out. 2022.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). **The digitalisation of science, technology and innovation: Key**

developments and policies, Paris: OECD, 2020. (Relatório). Disponível em:

<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b9e4a2c0-en/index.html?itemId=/content/publication/b9e4a2c0-en>. Acesso em: 16 out. 2022.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). **Effective adult learning policies: Challenges and solutions for Latin American countries**. Paris: OECD, 2020. (OECD Skills Studies series, 24 abr. 2020).

Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/f6b6a726-en/index.html?itemId=/content/publication/f6b6a726-en&csp=69e832042e0f4aeb4efce1ff75bb5d28&itemIGO=oecd&itemContentType=book>. Acesso em: 16 out. 2022.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). **Labour market relevance and outcomes of higher education in four US states: Ohio, Texas, Virginia and Washington**. Paris: OECD, 2020. (Higher Education series, 8 jul. 2020). Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/38361454-en/index.html?itemId=/content/publication/38361454-en>. Acesso em: 16 out. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Institucional: Objetivo de desenvolvimento sustentável 4: Educação de qualidade. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/4>. Acesso em: 8 ago. 2022.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. Vol. 2: Teoria geral das obrigações. 32. ed. rev. e atual. por Guilherme Calmon Nogueira da Gama. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. Vol. 3: Contratos. 24. ed. rev. e atual. por Caitlin Mulholland. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

PEREIRA, Sebastião Tavares. O machine learning e o máximo apoio ao juiz. **Revista Democracia Digital e Governo Eletrônico**, Florianópolis, v. 1, n. 18 (edição especial), p. 2-35, 2018. Disponível em: <http://buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/observatoriodoegov/issue/view/20>. Acesso em: 12 jan. 2022.

PINTO, Almir Pazzianotto. Proteção em face da automação, na forma da lei. In: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO; João de Lima (Orgs.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. p. 323-32.

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

POWELL, Walter W.; SNELLMAN, Kaisa. The knowledge economy. **Annual Review of Sociology**, v. 30, p. 199-220, 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/234838566_The_Knowledge_Economy. Acesso em: 22 out. 2022.

PRATA, Marcelo Rodrigues. A inteligência artificial e o mundo do trabalho. In: MANNRICH, Nelson (Org.). **Relações de trabalho e desafios da tecnologia em ambiente pós-pandemia**. Leme: Mizuno, 2021. p. 89-104.

PRICEWATERHOUSE COOPERS (PwC). **Navigating the rising tide of uncertainty: Key findings from Greed CEOs**. [S.l.], PwC, 2020. (23rd Annual Global CEO Survey). Disponível em: <https://www.pwc.com/gr/en/publications/greek-thought-leadership/23rd-ceo-survey-greece.html>. Acesso em: 16 fev. 2021.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do trabalho**. Parte II – Situações laborais individuais. 3. ed. rev. e actual. Coimbra: Almedina, 2010.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de direitos humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021.

RAMOS, Carlos Alberto. **Introdução à economia da educação**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2015.

RANCIÈRE, Jacques. **O mestre e o ignorante**: cinco lições sobre a emancipação intelectual. Tradução de Lílian do Valle. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2004.

RAWLS, John. Justiça como equidade: uma concepção política, não metafísica. **Lua Nova – Revista de Cultura e Política** [online], n. 25, p. 25-59, abr. 1992. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-64451992000100003>. Acesso em: 30 nov. 2021.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. ajustada ao novo Código Civil. São Paulo: Saraiva Jur, 2002.

RIBEIRO, Eduardo Pontual; JACINTO, Paulo de Andrade; SILVA JR., Gílson Geraldino. Avaliando explicações alternativas sobre o aumento da demanda por trabalho qualificado na indústria no Brasil, 1997-2003. In: COELHO, Danilo; GUSSO, Divonzir (Orgs.). **Impactos tecnológicos sobre a demanda por trabalho no Brasil**. Brasília: Ipea, 2011. p. 73-101. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3093>. Acesso em: 1º jul. 2021.

RIFKIN, Jeremy. **El fin del trabajo**. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era. Tradução de Guillermo Sánchez. Barcelona: Booket, 2014.

ROBERG, Roy; BONN, Scott. Higher education and policing: Where are we now? **Policing: An International Journal of Police Strategies & Management**, v. 27, n. 4, p. 469-86, dez. 2004.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil**. Vol. 2: Parte geral das obrigações. 30. ed., de acordo com o novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2002.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil**. Vol. 1: Parte geral. 34. ed., de acordo com o novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2003.

RODRIGUES, Silvio. **Direito civil**. Vol. 3: Dos contratos e das declarações unilaterais da vontade. 30. ed., de acordo com o novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2007.

RODRIGUES JUNIOR, Otávio Luiz. Entre renascentistas e fordistas na pós-graduação: a evolução da área do Direito entre 2018-2021 e a redução do produtivismo acadêmico na ficha de avaliação. **Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 116, n. 1, p. 221-241, 2021. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/192233/177121>. Acesso em: 29 jul. 2022.

SACCARO, Alice; FRANÇA, Marco Túlio Aniceto; JACINTO, Paulo de Andrade. Fatores associados à evasão no ensino superior brasileiro: um estudo de análise de sobrevivência para os cursos das áreas de Ciência, Matemática e Computação e de Engenharia, Produção e Construção em instituições públicas e privadas. **Estudos Econômicos**, São Paulo, v. 49, n. 2, p. 337-73, abr./jun. 2019. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ee/article/view/125387/154136>. Acesso em: 1º jul. 2022.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. Cláusula de permanência no emprego. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Temas contemporâneos de direito material e processual do trabalho**. Salvador: Editora JusPodivm, 2015.

SANTOS, Max Mauro Dias; Indústria 4.0: princípios, instâncias e aplicações. In: STEVAN JR., Sergio Luiz; LEME, Murilo Oliveira; SANTOS, Max Mauro Dias. **Indústria 4.0: fundamentos, perspectivas e aplicações**. São Paulo: Érica, 2018. . (Série Temas Essenciais para IOT). p. 135-83.

SARLET, Ingo Wolfgang. A Constituição em perspectiva histórico-evolutiva – Dos antecedentes à afirmação do constitucionalismo moderno e do assim chamado Estado Constitucional. In: SARLET, Ingo Wolfgang; Marinoni, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de direito constitucional**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2021. p. 35-61.

SCHULTZ, Theodore W. **O capital humano: investimentos em educação e pesquisa**. Tradução de Marco Aurélio de Moura Matos. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1973.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. Tradução de Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

SEIDMANN, Susana. Identidad personal y subjetividad social: educación y constitución subjetiva. **Cadernos de Pesquisa** [online], v. 45, n. 156, p. 344-57, jun. 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/198053143204>. Acesso em: 27 jan. 2022.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL (SENAC). **Pesquisa da demanda atual da educação profissional do setor do comércio de bens, serviços e turismo**, 2017-2018. Rio de Janeiro: Senac, 2021. Disponível em: https://www.dn.senac.br/wp-content/uploads/2017/03/pesq_dem_atual.pdf. Acesso em: 1º jul. 2021.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. Vol. 6: Contrato de trabalho. 3. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, José Antônio Ribeiro de O. A função social da propriedade e a proteção ao trabalhador. **Revista LTr**, v. 82, n. 12, p. 1422-41, dez. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/150254>. Acesso em: 22 out. 2022.

SILVA, Otávio Pinto e. Direito das obrigações no novo Código civil e repercussões no direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, p. 204-13, 2003. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/108055>. Acesso em: 28 jul. 2022.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. O Direito do Trabalho e sua relação com o direito comum entre autonomia, subsidiariedade e confluência: interpretando o art. 8º da Consolidação Reformada das Leis do Trabalho à luz do particularismo. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017. p. 23-34.

SILVA, Virgílio Afonso da. **A constitucionalização do direito: os direitos fundamentais nas relações entre particulares**. 1. ed., 3. tir. São Paulo: Malheiros, 2011.

SPEAR, Steven; BOWEN, H. Kent. Decodificando o DNA do Sistema Toyota de Produção. **Harvard Business Review**, p. 97-106, set./out. 1999. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Steven-Spear/publication/267962874_Decodificando_o_DNA_do_Sistema_Toyota_de_Producao/links/54ff3fff0cf2672e2244d09f/Decodificando-o-DNA-do-Sistema-Toyota-de-Producao.pdf. Acesso em: 15 dez. 2021.

STEVAN JR., Sergio Luiz; LEME, Murilo Oliveira; SANTOS, Max Mauro Dias. **Indústria 4.0: fundamentos, perspectivas e aplicações**. São Paulo: Érica, 2018. (Série Temas Essenciais para IOT).

SULLIVAN, Charles A. Tending the garden: restricting competition via “garden leave”. **Berkeley Journal of Employment and Labor Law**, Berkeley-CA, v. 37, n. 2, p. 293-325, 2016. Disponível em: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2714967. Acesso em: 22 out. 2022.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Trad. António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2002.

SURDEN, Harry. Artificial intelligence and law: An overview. **Georgia State University Law Review**, v. 35, n. 4, p. 1305-37, 2019. Disponível em: <https://readingroom.law.gsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2981&context=gsulr>. Acesso em: 7 dez. 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Comentários ao art. 6º da Constituição de 1988. In: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO; João de Lima (Orgs.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. p. 15-18.

TAKAHASHI, Adriana Roseli Wünsch. Cursos superiores de tecnologia em gestão: reflexões e implicações da expansão de uma (nova) modalidade de ensino superior em administração no Brasil. **Revista de Administração Pública** [online], v. 44, n. 2, p. 385-414, abr. 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-76122010000200009>. Acesso em: 1º fev. 2022.

TARTUCE, Flávio. A tutela da pessoa humana e o contrato. In: SIMÃO, José F.; BELTRÃO, Silvio R. **Direito civil: estudos em homenagem a José de Oliveira Ascensão**. Vol. 2: Direito privado. São Paulo: Atlas, 2015. p. 37-62.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil**. Vol. 2: Direito das obrigações e responsabilidade civil. 15. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil**: Vol. 3 : Teoria geral dos contratos e contratos em espécie. 15. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

TEYSSIE, Bernard. **Guide des clauses du contrat de travail**. Paris: LexisNexis, 2017.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. A função social do contrato: conceito e critérios de aplicação. **Revista de Informação Legislativa**, Brasília, v. 42 n. 168, p. 197-213, out./dez. 2005. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/42/168/ril_v42_n168_p197.pdf. Acesso em: 29 jul. 2022.

TOMASEVICIUS FILHO, Eduardo. **O princípio da boa-fé no direito civil**. São Paulo: Almedina, 2020. (Coleção Teses).

TSAI, Chun-Li; HUNG, Ming-Cheng; HARRIOTT, Kevin. Human capital composition and economic growth. **Social Indicators Research**, v. 99, n. 1, p. 41-59, out. 2010.

Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/46452182_Human_Capital_Composition_and_Economic_Growth_at_a_Regional_Level. Acesso em: 22 out. 2022.

TYMON, Walter G.; STUMPF, Stephen A. Social capital in the success of knowledge workers. **Career Development International**, v. 18, n. 1, p. 12-20, fev. 2003.

Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/235319474_Social_capital_in_the_success_of_knowledge_workers. Acesso em: 22 out. 2022.

VALLE, Rogério. A crise do Taylorismo. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 4, p. 5-10, 1993. Disponível em:

<https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/8545>. Acesso em: 13 dez. 2021.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: obrigações e responsabilidade civil**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

VOGEL NETO, Gustavo Adolpho. Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. In: MARTINEZ, Luciano; TEIXEIRA FILHO; João de Lima (Orgs.). **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2019. p. 395-412.

WEINE, Gastão Rúbio de Sá. A produtividade reexaminada. **Organizações em Contexto**, v. 2, n. 3, p. 234-44, jun. 2006. Disponível em:

<https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/OC/article/view/1325/1343>. Acesso em: 17 nov. 2022

WIEDERHOLD, Brenda K. Sexual harassment in the Metaverse. **Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking**, v. 25, n. 8, p. 479-80, 2022. Disponível em:

<https://www.liebertpub.com/doi/epdf/10.1089/cyber.2022.29253.editorial>. Acesso em: 3 dez. 2022.

WOLCOTT, Erin L. Employment inequality: Why do the low-skilled work less now?, **Journal of Monetary Economics**, v. 118, n. 3, p. 161-77, mar. 2021. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/345364304_Employment_inequality_Why_do_the_low-skilled_work_less_now. Acesso em: 22 out. 2022.

WOOD JR., Thomaz. Fordismo, Toyotismo e Volvismo: os caminhos da indústria em busca do tempo perdido. **Revista de Administração de Empresas** [online], v. 32, n. 4, p. 6-18, out. 1992. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901992000400002>. Acesso em: 13 dez. 2021.

WORLD BANK. 2019. **The changing nature of work**. Washington, DC: World Bank Group, 2019. (World Development Report 2019). Disponível em: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2019>. Acesso em: 3 jan. 2022.

ZANETTI, Cristiano de Sousa. A função social do contrato no Superior Tribunal de Justiça: 10 anos depois. **Res Severa Verum Gaudium**, Porto Alegre, v. 4, n. 1, p. 4-29, mai. 2019. Disponível em: <https://www.seer.ufrgs.br/resseveraverumgaudium/article/view/94152>. Acesso em: 29 jul. 2022.

ZYLBERSTAJN, Hélio; BALBINOTTO NETO; Giacomo. As teorias de desemprego e as políticas públicas de emprego. **Estudos Econômicos**. São Paulo, v. 29, n. 1, p. 129-49, jan./mar. 1999. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ee/article/view/117216>. Acesso em: 19 mai. 2021.

REFERÊNCIAS NORMATIVAS

BRASIL. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo. Institucional: Declaração de Direitos de Virgínia.

https://www3.al.sp.gov.br/repositorio/ilp/anexos/1788/YY2014MM11DD18HH14MM7SS42-Declara_o%20da%20Virginia.pdf. Acesso em 28 abr. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.073/1942. Lei orgânica do ensino industrial. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro, 9 fev. 1942, Seção 1, p. 1.997.

Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-4073-30-janeiro-1942-414503-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 3 dez. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943, Seção 1, p. 11.937-84. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 12 jan. 1990, Seção 1, p. 874.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17998.htm. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Diário Oficial da União, Brasília, 12 dez. 1990, Seção 1, p. 23.935. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jul. 1991, Seção 1, p. 14.801. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18212cons.htm. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial da União**, Brasília, 7 jul. 1992, Seção 1, p. 8713. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 dez. 1996, Seção 1, p. 27.833.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 9.799, de 26 de maio de 1999. Insere na Consolidação das Leis do Trabalho regras sobre o acesso da mulher ao mercado de trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 mai. 1999, Seção 1, p. 1.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9799.htm. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jan. 2002, Seção 1, p. 1-74. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 14 do TST. CULPA RECÍPROCA (nova redação) – Resolução 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais. **Lex:** jurisprudência do TST, Brasília, [s.d.]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_1_50.html. Acesso em: 27 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 342 do TST. Descontos Salariais. Art. 462 da CLT (mantida). Resolução 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado [...]. **Lex:** jurisprudência do TST, Brasília, [s.d.]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.htm#SUM-342. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. Acórdão. Recurso Ordinário em Ação Anulatória 65.103/2002-900-11-00.9. Relator: Carlos Alberto Reis de Paula. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 11 mar. 2005. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/59318ed587eca38f55bdd5960f905482>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 nov. 2008, Seção 1, p. 3. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111788.htm. Acesso em: 20 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 5ª Turma. Acórdão. Processo TRT 11735-2010-015-09-00-9, CNJ 0000474-03.2010.5.09.0015. Relator: Francisco Roberto Ermel. 18 set. 2012. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/pesquisaprocessual/processo/exibirProcesso.xhtml>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 11ª Turma. Acórdão. Processo 0000032-34.2010.5.02.0079. Relator: Ricardo Verta Ludovice. 28 set. 2012. Disponível em: http://search.trt2.jus.br/easysearch/searchview.html?template=TRTSP_EMENTA&collection=coleta004#q. Acesso em: 19 jan. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. 6ª Turma. Acórdão. Processo TRT 33706-2011-014-09-00-2, CNJ 0001465-45.2011.5.09.0014. Relator: Sergio Murilo Rodrigues Lemos. 22 jan. 2013. Disponível em: <https://www.trt9.jus.br/pesquisaprocessual/processo/exibirProcesso.xhtml>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 34300-26.2008.5.01.0043. Relatora: Dora Maria da Costa.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, 16 ago. 2013. Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/4386826811f7177f571653ace6081fe7>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 17ª Turma. Acórdão. Processo 0002316-07.2011.5.02.0038. Relator: Alvaro Alves Nôga. 8 nov. 2013. Disponível em:

http://search.trt2.jus.br/easysearch/searchview.html?template=TRTSP_EMENTA&collection=coleta004#q. Acesso em: 19 jan. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 2ª Turma. Acórdão. Recurso Ordinário 0001320-43.2011.5.02.0447. Relator: Luiz Carlos G. Godoi. 8 mai. 2014. Disponível em:

http://search.trt2.jus.br/easysearch/searchview.html?template=TRTSP_EMENTA&collection=coleta004#q. Acesso em: 19 jan. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Acórdão. Recurso de Revista 300100-97.2008.5.01.0081. Relator: Ministro Fernando Eizo Ono. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 30 mai. 2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/79baad85007a2408550fd441b968fd17>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 860-85.2010.5.01.0005. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 15 ago. 2014. Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/7cdb29eb0ea467543040df3ee1f693b4>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 4ª Turma. Acórdão. Processo 0010541-87.2014.5.01.0054. Relatora: Tania da Silva Garcia. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 29 out. 2014. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/613102>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 7ª Turma. Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 81000-54.2010.5.21.0004. Relator: Douglas Alencar Rodrigues. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 5 dez. 2014. Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/31d983f13e0702af69fbde1993e053b6>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Acórdão. Recurso Extraordinário 590.415. Relator: Roberto Barroso. **Diário da Justiça Eletrônico**, 29 mai. 2015. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>. Acesso em: 27 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 5ª Turma. Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 211-48.2010.5.01.0029. Relator: Tarcisio Regis Valente. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 21 ago. 2015. Disponível em:

<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/50dbff58d6b3bd0cfd7339ccbfbbee39>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 4ª Turma. Acórdão. Processo 0010004-87.2015.5.01.0044. Relatora: Angela Fiorencio Soares da Cunha. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 1º dez. 2015. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/1263432>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nºs 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016. 496 p. Disponível em:

https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 26 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Acórdão. Recurso de Revista 982-59.2012.5.18.0004. Relator: Mauricio Godinho Delgado. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 22 mar. 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/f9733e36c14755307ec7a1ed4c4527ee>.

Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 3ª Turma. Acórdão. Processo 0000085-07.2014.5.01.0401. Relator: Jorge Fernando Gonçalves da Fonte. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 15 jun. 2016. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/771619>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0010366-15.2015.5.01.0004. Relator: Jorge Orlando Sereno Ramos. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 23 nov. 2016. Disponível em: <http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/841832>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. 4ª Turma. Acórdão. Recurso Especial 1.555.202/SP. Relator: Luis Felipe Salomão. **Diário da Justiça Eletrônico**. 16 mar. 2017. Disponível em:

https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201403456966&dt_publicacao=16/03/2017. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. Acórdão. Recurso de Revista 3746-72.2010.5.01.0000. Relator: Convocado Marcelo Lamego Pertence. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 24 abr. 2017. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9473153691c383da97df7c2f3f4ba24>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. 2ª Turma. Acórdão. Recurso Extraordinário 895759, segundo agravo regimental. Relator: Teori Zavascki. **Diário da Justiça Eletrônico**, 23 mai. 2017. Disponível em:

<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=12923110>. Acesso em: 27 nov. 2022.

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. **Diário Oficial da União**, Brasília, 14 jul. 2017, Seção 1, p. 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 27 abr. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. 4ª Turma. Acórdão. Recurso Especial 1.466.177/SP. Relator: Luis Felipe Salomão. **Diário da Justiça Eletrônico**. 01 ago. 2017. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201400626632&dt_publicacao=01/08/2017. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. 4ª Turma. Acórdão. Recurso Especial 1.340.199/RJ. Relator: Luis Felipe Salomão. **Diário da Justiça Eletrônico**. 6 nov. 2017. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201201774282&dt_publicacao=06/11/2017. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. 3ª Turma. Acórdão. Recurso Especial 1.655.139/DF. Relatora: Nancy Andrighi. **Diário da Justiça Eletrônico**. 7 dez. 2017. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201500936304&dt_publicacao=07/12/2017. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 4ª Turma. Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista 0021594-94.2016.5.04.0027. Relator: Marcelo Gonçalves de Oliveira. 14 dez. 2017. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/h4Edkpt1ZkvnSaQmhhR5zg>. Acesso em: 29 nov. 2022.

BRASIL Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Acórdão. Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.923. Relator: Luiz Fux. 5 abr. 2018. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=14595775>. Acesso em: 26 nov. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. 4ª Turma. Acórdão. Recurso Especial 1.447.247/SP. Relator: Luis Felipe Salomão. **Diário da Justiça Eletrônico**. 4 jun. 2018. Disponível em: https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=201300994520&dt_publicacao=04/06/2018. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 832-98.2014.5.02.0442. Relator: Augusto Cesar Leite de Carvalho. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 5 abr. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia->

backend.tst.jus.br/rest/documentos/e30a327d7bd40569ed964c1eb74c69c5. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Acórdão. Recurso de Revista 958-34.2013.5.20.0006. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 31. mai. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/af3be186d0aa586a8db2849efbed72c1>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. Acórdão. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1474-48.2011.5.01.0040. Relatora: Dora Maria da Costa. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 28 jun. 2019. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/8f20fa57f555b24e6308655a01fef8ec>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Acórdão. Recurso Extraordinário 958.252. Relator: Luiz Fux. 13 set. 2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=750817537>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 6 nov. 2019, Seção 1, p. 12. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 13.954, de 16 de dezembro de 2019. Altera a Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980 (Estatuto dos Militares), [...]. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 dez. 2019, Seção 1, p. 2. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/113954.htm. Acesso em: 29 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região. 2ª Seção Especializada. Acórdão. Processo 0000258-11.2020.5.10.0000. Relator: Dorival Borges. 29 jul. 2020. Disponível em: <https://pje.trt10.jus.br/jurisprudencia/jsf/index.jsf>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Acórdão. Ação Rescisória 1000480-72.2019.5.00.0000. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. 04 dez. 2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/c818dfd5434565bfc721f7446ae2f0ce>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 8ª Turma. Acórdão. Recurso Ordinário Trabalhista 0101867-95.2017.5.01.0031. Relatora: Dalva Amélia de Oliveira.

18 mar. 2021. Disponível em:

<http://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/handle/1001/2536785>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. 3ª Turma. Acórdão. Recurso Especial 1.898.738/SP. Relatora: Nancy Andrighi. **Diário da Justiça Eletrônico**. 26 mar. 2021. Disponível em:

https://scon.stj.jus.br/SCON/GetInteiroTeorDoAcordao?num_registro=202002562376&dt_publicacao=26/03/2021. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 3ª Turma. Acórdão. Recurso de Revista 17292-93.2018.5.16.0002. Relator: José Roberto Freire Pimenta. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**, 13 mai. 2022. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/1fb0a14fb130226a9580bc87e6932e5>. Acesso em: 30 nov. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Tribunal Pleno. Acórdão. Recurso Extraordinário com Agravo 1.121.633. Relator: Gilmar Mendes. (Julgado em 2 jun. 2022). Não publicado. Disponível em:

<https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?classeNumeroIncidente=%22ARE%201121633%22&base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&sort=score&sortBy=desc&isAdvanced=true>. Acesso em: 30 nov. 2022.

CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA. Tribunal Europeu dos Direitos do Homem. **Convenção Europeia dos Direitos do Homem**. Estrasburgo: Conselho Europeu, [da. 2013]. Disponível em: https://www.echr.coe.int/documents/convention_por.pdf. Acesso em: 24/03/2022.

ESPAÑA. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, sede Madrid, Sección 4. Sentencia 387/2015. Processo STSJ M 7109/2015. Relatora: Concepcion Rosario Ureste Garcia. 5 jun. 2015. Disponível em:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/32e11473c4177f57/20150713>. Acesso em: 26 nov. 2022.

ESPAÑA. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. **Boletín Oficial del Estado**, Madri, 13 ago. 2015, n. 225, seção I, p. 00224 a 100308. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>. Acesso em: 14 jan. 2021.

ESPAÑA. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, sede Madrid, Sección 3. Sentencia 823/2017. Processo STSJ M 6937/2018. Relatora: Maria Virginia García Alarcon. 11 mai. 2018. Disponível em:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e9b2104a06c33a70/20180906>. Acesso em: 30 mar. 2022.

ESPAÑA. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, sede Madrid, Sección 1. Recurso de suplicación 1162/2019. Processo STSJ M 6149/2020. Relator: Ignacio Moreno González-Aller. Madri, 19 jun. 2020. Disponível em:

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/84678daf9dd6feff/20200821>. Acesso em: 29 mar. 2022.

ESPAÑA. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, sede Madrid, Sección 6. Recurso de suplicación 156/2019. Processo STSJ M 8459/2019. Relator: Benedicto Cea Ayala. Madri, 19 jun. 2019. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/96ae59eaa1295aeb/20191118>. Acesso em: 6 jun. 2022.

ESPAÑA. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, sede Madrid, Sección 5. Recurso de suplicación 929/2019. Processo STSJ M 9754/2020./ Relatora: Alicia Catala Pellon. Madri, 28 set. 2020. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/ee6ed6dbd2a0ceeb/20201111>. Acesso em: 29 mar. 2022.

ESPAÑA. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, sede Madrid, Sección 2. Recurso de suplicación 852/2020. Processo STSJ M 3279/2021. Relator: Fernando Muñoz Esteban. Madri, 17 mar. 2021. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/e95a6643b92fcfab/20210607>. Acesso em: 29 mar. 2022

ESPAÑA. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, sede Barcelona, Sección 1. Recurso de suplicación 266/2021. Processo STSJ CAT 3764/2021. Relatora: Maria del Pilar Martin Abella. Barcelona, 19 abr. 2021. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/7a254b7e16274a7c/20210726>. Acesso em: 28 mar. 2022.

ESPAÑA. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, sede Palmas de Gran Canaria (Las), Sección 1. Recurso de suplicación 154/202. Processo STSJ ICAN 1195/2021. Relator: Javier Ramon Diez Moro. Palmas de Gran Canaria (Las), 3 mai. 2021. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/a48020a05153b527/20210827>. Acesso em: 28 mar. 2022.

ESPAÑA. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, sede Albacete, Sección 1. Recurso de suplicación 974/2021. Processo STSJ CLM 2274/2021. Relatora: Maria Isabel Serrano Nieto. Madri, 20 set. 2021. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/070bc582f06a2bf6/20211209>. Acesso em: 6 jun. 2022.

ESPAÑA. Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, sede Madrid, Sección 1. Recurso de casación para la unificación de doctrina 3245/2020. Processo ATS 15589/2021. Relatora: Maria Luz García Paredex. Madri, 23 nov. 2021. Disponível em: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/49c72cf696aa5686/20211207>. Acesso em: 29 mar. 2022.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Convention 190**. Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work. Adopted by the International Labour Conference at its 108th session, 21 June 2019. Geneva: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 15 out. 2022

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). ILO declaration on fundamental principles and rights at work and its follow-up. Adopted at the 86th session

of the International Labour Conference (1998) and amended at the 110th Session (2022). Genebra: ILO, 2022. Disponível em: <https://www.ilo.org/declaration/lang--en/index.htm>. Acesso em: 12 dez. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro de 1948. Paris: ONU, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 24 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Carta da Organização dos Estados Americanos**. IX Conferência Internacional Americana, 30 de abril de 1948. Bogotá: OEA, 1948. Disponível em: http://www.oas.org/dil/port/tratados_A-41_Carta_da_Organiza%C3%A7%C3%A3o_dos_Estados_Americanos.htm. Acesso em: 24 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção americana sobre direitos humanos** (Pacto de San José da Costa Rica). Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, 22 de novembro de 1969. San José: OEA, 1969. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm. Acesso em: 24 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu anexo** (Declaração de Filadélfia). 26ª Conferência da OIT, 10 de maio de 1944. Filadélfia: OIT, 1944. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf. Acesso em: 5 jan. 2022.

PARLAMENTO EUROPEU; CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA; COMISSÃO EUROPEIA. Carta dos direitos fundamentais da União Europeia (2000/c 364/01). **Jornal Oficial das Comunidades Europeias**, [S.l.], 18 fev. 2000, Série C, n. 364, IV Informações, p. 1-22. Disponível em: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_pt.pdf. Acesso em: 24 mar. 2022.

PORTUGAL. Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro de 2009. Código do Trabalho. **Diário da República**, Lisboa, 12 fev. 2009, n. 30/2009, Série I. Disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>. Acesso em: 26 abr. 2022.

PORTUGAL. Tribunal da Relação de Lisboa. Acórdão de apelação. Processo 2051/18.0T8VFX.L1-4. Relator: Leopoldo Soares. Lisboa, 26 jun. 2019. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/5619dc72f41241928025842c004ad970?OpenDocument&Highlight=0,LEOPOLDO,SOARES>. Acesso em: 4 out. 2022.

PORTUGAL. Tribunal da Relação de Lisboa. Acórdão de apelação. Processo 2046/18.3T8VFX.L1-4. Relator: José Geteira. Lisboa, 15 jan. 2020. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d60fd624b9fd44ec80258506004c1367?OpenDocument&Highlight=0,JOS%C3%89,FETEIRA>. Acesso em: 4 out. 2022.

PORTUGAL. Tribunal da Relação de Lisboa. Acórdão de apelação. Processo 162/19.3T8LSB.L1-4. Relator: Sérgio Almeida. Lisboa, 12 fev. 2020. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/acf7897070bbb03a80258515005374fa?OpenDocument&Highlight=0,S%C3%89RGIO,ALMEIDA>. Acesso em: 4 out. 2022.

PORTUGAL. Tribunal da Relação do Porto. 4ª Seção (Social). Acórdão de apelação. Processo 10065/19.6T8PRT.P1. Relator: Domingos Morais. 22 mar. 2021. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/ad2ec5bcaa7d257e802586cd0049227e?OpenDocument&Highlight=0,DOMINGOS,MORAIS>. Acesso em: 29 out. 2022.