

**REDE DE ENSINO DOCTUM
UNIDADE SERRA-ES**

**IRISLANY URBANO DOS SANTOS
PÂMELA SARAIVA NEVES DE SOUZA**

**EMPREGADO HIPERSUFICIENTE: UM DESATINO DA REFORMA
TRABALHISTA?**

SERRA/ES

2020

**REDE DE ENSINO DOCTUM
UNIDADE SERRA-ES**

**IRISLANY URBANO DOS SANTOS
PÂMELA SARAIVA NEVES DE SOUZA**

**EMPREGADO HIPERSUFICIENTE: UM DESATINO DA REFORMA
TRABALHISTA?**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Direito das Faculdades Doctum de Serra, como requisito à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Professor (a) Orientador (a): Lara Brasil de Menezes

SERRA/ES

2020

FOLHA DE APROVAÇÃO

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado **EMPREGADO HIPERSUFICIENTE: UM DESATINO DA REFORMA TRABALHISTA?**, elaborado pelas discentes **IRISLANY URBANO DOS SANTOS** e **PÂMELA SARAIVA NEVES DE SOUZA** foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo Curso de Direito das **FACULDADES DOCTUM DE SERRA** como requisito parcial de obtenção do título de **BACHAREL EM DIREITO**.

Serra, __ de _____ 20__

Prof.(a) Orientador (a)

Prof. Examinador 1

Prof. Examinador 2

RESUMO

A liberdade e a autonomia na manifestação de vontade do empregado regem a validade do negócio jurídico firmado entre ele e seu empregador, durante toda a relação de emprego. Independentemente do valor salarial auferido e da formação acadêmica do trabalhador, os direitos trabalhistas são de ordem pública e, portanto, indisponíveis, irrenunciáveis e intransacionáveis, salvo raras exceções legais. O Projeto de Lei no 6.787/2016, que se debruça sobre a chamada “reforma trabalhista”, foi impulsionado como prioridade no governo de Michel Temer, dentre as medidas tomadas como essenciais para a recuperação econômica do país em face da recessão vivida nos últimos anos. Sua aprovação pelo Congresso Nacional resultou na Lei no 13.467/2017, promulgada pelo Presidente da República em 13 de julho de 2017, com vigência definida para 120 dias da sua publicação, que se deu em 14 de julho de 2017. Desta forma, entra em vigor em 11 de novembro de 2017 a novel lei, enaltecendo a negociação individual e coletiva entre as partes acerca dos direitos previstos em lei, instituindo a prevalência do negociado sobre o legislado, partindo da falácia de que o trabalhador é parte suficiente para negociar seus direitos. De fato, a reforma trabalhista é encarada por muitos estudiosos como um retrocesso social, um instrumento que caminha em sentido contrário à história, por permitir tanta flexibilização dos direitos sociais trabalhistas, ora tão tutelados pelo ordenamento jurídico e pelos princípios que os cercam.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Empregado hipersuficiente. Negociado sobre legislado. Contrato de trabalho. Instrumentos coletivos.

ABSTRACT

The freedom and self-government in the employee's manifest will govern the validity of the legal business signed between you and your employer, during the time you are employed. Separate of the earned salary of your academic training for the job, the labor rights are in public order and are unavailable, indispensable and intransactionable, except for safe, rare, legal exceptions. The Project of the law in 6.787/2016, if the act is called “labor Reform” it was driven with priority in the government of Mchel Temer, the measures taken were essential for the economic recuperation of the country, in times of recession, which we have lived in during these last years. Your approval in the National Congress resulted in the law 13.467/2017, enacted by your President of the Republic, July 13, 2017, with the effects defined in 120 days of the publication which was given July 14, 2017. In this manner it came into effect November 11, 2017, novel law. Praising negotiations of the individual collective bargaining agrément by the parties about the rights provided by the law, instituting the negotiated prevalence of the legislation. Starting with the group of workers and a suficiente parto f negotiations of your rights within the law. Establishing the starting point of the negotiations within the legislated rights. The fact is the labor reform faced many with social setback. Na instrument in the way of going against the direction of history. Which permitted some flexibility for the labor reform. Now, they are protected by the legal order and the principles that surround them.

Keywords: Labor reform. Hyper sufficient employee. Negotiated on legislated. Work contract. Collective instruments.

1 INTRODUÇÃO

O objeto do presente estudo é a análise dos impactos causados pela Lei da Reforma Trabalhista nas relações de trabalho, principalmente no que concerne às negociações do contrato de trabalho, haja vista a Lei nº 13.467/2017 ter primado pela flexibilização e modernização das relações laborais, introduzindo inovações que garantem a prevalência do negociado sobre o legislado.

Em outras palavras, com a vigência da supracitada lei, as negociações coletivas passaram a ter prevalência sobre o legislado, quando versadas sobre o rol de direitos expressamente previstos no artigo 611-A da CLT e, em alguns casos, foi admitida a negociação direta entre empregador e empregado, sem a assistência do sindicato, que, até então, era obrigatória para todos os empregados devidamente representados pela entidade. Vejamos:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

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

Antes da vigência da nova Lei trabalhista, o pretérito artigo 444 da CLT previa:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Ou seja, a Lei nº 13.467/2017 simplesmente equiparou uma categoria de empregados à figura do empregador, atribuindo às negociações entre eles avançadas a mesma força legal que as negociações coletivas.

Diante desse novo texto, nasce uma fragilidade jurídica, pois, ao prever essa possibilidade, o legislador desconsiderou a hipossuficiência do empregado, passando

a considerá-lo suficientemente capaz de negociar diretamente com seu empregador suas condições de trabalho, vulnerabilizando-o sobremaneira.

Conforme Delgado & Delgado¹ muito bem pontuam, essa nova regra evidencia uma discriminação entre empregados, mais uma, entre tantas inseridas pela Lei da Reforma Trabalhista, “largamente afastada da matriz constitucional de 1988 e do universo normativo internacional trabalhista vigente no plano interno da sociedade e economia brasileiras” (p.160).

Extraí-se, portanto, que considerar o empregado parte suficientemente capaz de negociar as cláusulas contratuais diretamente com o empregador, sem levar em consideração o contexto em que se dá a negociação, pode vir a afrontar diretamente o princípio de proteção, haja vista que desconsidera a hipossuficiência do trabalhador e o coloca em posição de igualdade com o empregador na relação jurídica.

Contudo, essa hipótese será trabalhada ao longo de toda a pesquisa, podendo ser reiterada ou refutada, pois deverá ser analisada qual a possibilidade da ocorrência dessa situação e em que conjuntura o feito terá validade jurídica.

Desta forma, revela-se de suma relevância o tema proposto, haja vista se tratar de um instituto atual e polêmico, além de bastante pertinente para um debate jurídico, no âmbito doutrinário e jurisprudencial.

Assim, o enfoque desta pesquisa será analisar o contexto em que empregado e empregador poderão negociar diretamente, sem intervenção de terceiros, e se essa negociação afeta o princípio da proteção e da inalterabilidade contratual lesiva no âmbito do Direito do Trabalho.

Quanto à estrutura deste estudo, num primeiro momento, será abordada a evolução histórica dos direitos trabalhistas no Brasil, de forma a entendermos a importância que estes direitos adquiriram ao longo dos anos, hoje, constitucionalmente amparados; posteriormente, discorreremos sobre os princípios específicos do direito do trabalho, que norteiam as relações trabalhistas e a aplicação das normas; adiante, será feita uma breve contextualização histórica do surgimento da Lei no 13.467/2017, que introduziu inúmeras alterações na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; como base dessa pesquisa, e de suma relevância para o alcance do seu escopo, reservaremos um tópico para entendermos o novo instituto que surge

¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. - São Paulo: LTr, 2017.

com a reforma trabalhista, denominado negociado sobre o legislado; após, buscaremos conhecer a nova figura do empregado “hipersuficiente”, aquele capaz de acordar individualmente as cláusulas do contrato de trabalho com seu empregador; e, por fim, será feita uma análise do parágrafo único do artigo 444, da CLT, à luz dos princípios da proteção ao trabalhador e da inalterabilidade contratual lesiva.

Diante desse cenário, atentando-se para a proteção do trabalho, para a manutenção da segurança jurídica e observância dos princípios que norteiam o direito do trabalho, indaga-se: a previsão de negociação direta entre empregado e empregador viola o princípio tutelar do direito do trabalho? O empregado é suficientemente capaz de negociar seus direitos baseado numa relação paritária com o empregador? Em que contexto é possível a livre estipulação entre empregado e empregador, sem intervenção de terceiros?

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Antes de discorrer acerca da ideia central do referido artigo, cumpre elucidar brevemente alguns pontos inerentes ao processo histórico dos direitos trabalhistas no Brasil, buscando esclarecer os fatos que antecederam a criação da atual legislação trabalhista brasileira.

Desde que o mundo é mundo o homem vive na constante luta por sua sobrevivência, utilizando o seu corpo e sua mente como instrumentos de trabalho. Dessa forma, o trabalho e a busca pela sobrevivência estão correlacionados, pois é a partir do trabalho que o ser humano consegue se tornar digno, alcançando seus objetivos pessoais.

Os regimes de trabalho se deram ao passo em que foram ocorrendo as transformações sociais, culturais e econômicas, quais sejam, o regime primitivo, escravo, feudal, capitalista e comunista.

Na antiguidade, o trabalho desencadeou a ideia de escravidão (vinculação do homem ao homem), situação em que o trabalhador não auferia nenhuma remuneração, nem amparo por leis e ainda era considerado como uma propriedade que pertencia ao senhor. Ademais, o trabalho também era utilizado como objeto de punição, instrumento de tortura, o que denota a ideia de pena, fadiga, tarefa árdua e

pesada. Daí a expressão "trabalho", derivada de *tripalium*, instrumento de tortura de escravos composto de três estacas. Desse entendimento, passou-se à terminologia *trapaliare*, por semelhança, que designa toda e qualquer atividade humana, manual, técnica ou intelectual².

Tempos depois o escravo passou a ser tratado como um meio de enriquecimento e de troca dos senhores, haja vista que eles podiam ser vendidos, dados ou trocados por outros escravos ou por mercadorias. No entanto, esse drama foi tomando um caminho um pouco diferente na Idade Média quando os prestadores de serviços, chamados servos, antes denominados escravos, passaram a possuir pequenas terras, mas que ainda sim prestavam serviços aos senhores feudais para manterem a sua subsistência.

A Era capitalista trouxe também uma importante contribuição para a formação da atual legislação trabalhista. Nesta época ocorreu a transição do período em que as corporações de ofício foram criadas a fim de manter uma qualidade no processo produtivo e controlar as atividades exercidas pelos aprendizes e operários, para um cenário que trazia um regime liberal, possibilitando que as pessoas pudessem escolher qual profissão seguir de acordo com as suas convicções e habilidades, levando a extinção das corporações de ofício.

A partir daí surgiram as primeiras transformações da Revolução Industrial, tendo a Inglaterra como pioneira, chegando ao Brasil alguns anos depois. Nesta nova fase, o crescimento populacional e a expansão do comércio trazem a implementação das máquinas a vapor, trazendo uma inovação tecnológica, dando origem a novas formas de produção que outrora era feita manualmente pelos trabalhadores.

Ocorre que aparentemente a utilização das máquinas a vapor veio para facilitar e aumentar o setor produtivo, entretanto resultou também na substituição do homem pelas máquinas. A essa época as mulheres e crianças também participavam das produções encarando as duras jornadas de trabalho e condições de higiene precárias e foi a partir daí que surgiu a necessidade da regularização dessas relações de trabalhos, buscando positivar as condições mínimas de trabalho tais como a duração das jornadas de trabalho, o salário e a proteção de menores e de mulheres³.

² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho* – 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.

³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho* – 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.

Acelerando um pouco a linha do tempo no que rege a criação do Direito do Trabalho, conforme ensina o jurista Carlos Henrique Bezerra Leite, em sua obra “Curso de direito do trabalho”⁴, é a partir da década de 30 que, de fato, deflagra-se a fase contemporânea do Direito do Trabalho em nosso país. Assim, em 1939 foi criada a Justiça do Trabalho brasileira. Em 1943, foi outorgado pelo presidente Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis do Trabalho, tendo como ministro do trabalho Alexandre Marcondes Filho. A Consolidação das Leis do Trabalho foi instituída por meio do Decreto-Lei 5.452, e, apesar de ter sido outorgada em 1º de maio de 1943, apenas entrou em vigor em 10 de novembro do mesmo ano. O decreto-lei concatenou as leis esparsas, então existentes, e acrescentou novos institutos criados por uma comissão de Juristas.

A CLT é, pois, um Decreto-Lei de caráter geral, equiparada à lei federal, aplicada a todos os empregados, indistintamente, seja o trabalho de natureza técnica, manual ou intelectual.

É de suma importância ressaltar que a CLT não atua sozinha, pois conta com o apoio de leis complementares e da Constituição Federal. A primeira Constituição Federal que deu base aos direitos trabalhistas foi a de 1934, entretanto, somente a partir da Constituição Federal de 1988 é que o Direito do Trabalho recebeu uma atenção especial sob a ótica constitucional, consagrando uma nova fase na história dos direitos sociais no Brasil, refletindo diretamente no Direito do Trabalho sob o paradigma do Estado Democrático de Direito. Indubitavelmente, nossa atual Constituição é uma das mais avançadas no aspecto social, pois institui os direitos trabalhistas como autênticos direitos fundamentais.

Com efeito, em seu artigo 1º, inciso IV, a CF/88 afirma que os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa são fundamentos do Estado Democrático de Direito. No mesmo diploma legal, em seu artigo 6º, o trabalho é tido como um direito fundamental do cidadão. Outrossim, atualmente, além do reconhecimento em âmbito nacional, o trabalho também é reconhecido internacionalmente como um Direito Humano, conforme redação do art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

No que diz respeito a CLT, e levando em consideração a necessidade de adequação aos novos tempos, não podemos deixar de observar que ela passou

⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho* - 8ª. ed. - São Paulo: Saraiva, 2017.

recentemente por uma reforma trazendo novas disposições que afetam diretamente nos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores.

Desta forma, observando as constantes mudanças e adequações do processo histórico e contemporâneo do Direito do Trabalho, fica evidente que o trabalho deixou de ter um caráter punitivo e se transformou em um direito fundamental social, respeitando a dignidade da pessoa humana.

3 DOS PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO

Princípio é uma forma de pensar adotada pelo intérprete que o norteia nas suas interpretações, servindo de arcabouço e de orientação, possuindo função interpretativa. Serve, pois, não apenas como norte para a interpretação e aplicação das normas já constituídas, como também de parâmetro para a formação de novas normas jurídicas⁵.

Esse conceito coaduna-se com o pensamento positivista, mais centrado nas regras legais, com grande apreço ao texto legal. Nesta linha de raciocínio, os princípios constitucionais representam apenas fontes de inspiração, de dedução, encaminhamento, integração e interpretação da norma ou do legislador.

Inobstante ser esta linha seguida majoritariamente pelos nossos tribunais trabalhistas e doutrinadores, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 ascendeu os princípios à categoria de norma, atribuindo-lhes nova abordagem desde então. Desta forma, os princípios são fontes materiais porque norteadores, informadores, integrativos; e fontes formais quando possuírem força normativa (autônoma). Aqui, compreendem-se os princípios constitucionais e outros essenciais ao Direito.

No Direito Civil, prevalece a igualdade como pressuposto nos negócios jurídicos. Destarte, parte-se do princípio que as pessoas estão em posição igualitária, inexistindo parte hipossuficiente, e que, portanto, podem firmar contratos entre si e, nestes, assentar o que manifestamente atende à vontade de cada qual. Todavia, o mesmo não ocorre no âmbito do Direito do Trabalho que, como já visto, parte de pressuposto diverso: a disparidade entre os contratantes. Nesta senda, relativiza o

⁵ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. – 11.^a ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

princípio da autonomia da vontade individual, que baliza o direito obrigacional comum e, visando ao equilíbrio da relação, em razão da inferioridade econômica do empregado, oferece-lhe um arcabouço protecionista, um rol de direitos mínimos e indisponíveis que asseguram a sua dignidade⁶.

O Direito do Trabalho brasileiro tem por objeto de investigação científica um tipo especial de trabalho humano, caracterizado por aquele prestado de modo subordinado ou por conta alheia, por uma pessoa física, de forma não eventual e mediante retribuição.

Do mesmo modo, o direito material do trabalho desdobra-se em duas vertentes, sendo uma individual e uma coletiva, possuindo cada qual as suas regras, seus institutos e princípios. No que tange ao direito individual do trabalho, todo o arcabouço jurídico é pensado a partir da percepção fática da discrepância social, econômica e política básica entre os sujeitos da relação jurídica principal desse campo do direito específico.

Sob esse prisma, o Direito do Trabalho possui uma estrutura principiológica protecionista, visando ao alcance de uma relação mais paritária entre empregado e empregador. Esses princípios têm como funções informar o legislador, orientar o juiz na sua atividade interpretativa e, por fim, integrar o direito, que é a sua função normativa.

Os mais importantes princípios justralhistas apontados pela doutrina são: o princípio da proteção, que traduz a essência do próprio Direito do Trabalho, buscando a proteção jurídica do polo mais fraco da relação trabalhista, com vista ao equilíbrio dessa relação e ao cumprimento da igualdade material; o princípio da norma mais favorável, segundo o qual determina que, havendo várias normas que se apliquem ao mesmo caso, o aplicador do direito deve priorizar a mais favorável ao trabalhador; o princípio da condição mais benéfica, que assegura a manutenção das condições mais vantajosas ao trabalhador, no caso de mudança contratual posterior; o princípio da primazia da realidade, isto é, na apuração dos fatos inerentes à relação jurídica de trabalho, o que prevalece é a verdade real, e não o que formalmente aparenta ser; o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, consubstanciado na máxima do Direito Civil *pacta sunt servanda* (o contrato faz lei entre as partes), preconiza que as alterações contratuais que sejam prejudiciais ao trabalhador, ainda que consentidas

⁶ CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho*. Aracaju: Evocati, 2011.

por ele, são nulas; o princípio da continuidade da relação de emprego, que visa à preservação do contrato de trabalho, conferindo segurança ao trabalhador, tanto econômica como socialmente, por isso, em regra, o contrato de emprego é indeterminado e a exceção é o contrato a termo; por fim, o princípio da irrenunciabilidade, que se refere ao fato de as normas trabalhistas serem de ordem pública e de natureza cogente, não estando à disposição da autonomia da vontade das partes ⁷.

Dentre os inúmeros princípios constitucionais aplicados ao Direito do Trabalho, Amauri Mascaro Nascimento, citado por Barros⁸, elenca a liberdade sindical; a não interferência do Estado na organização sindical (art. 8º, I); o direito de greve (art.9º); representação dos trabalhadores na empresa (art.11); o reconhecimento das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI); proteção em face da automação (art.7º, XXVII); proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I); irredutibilidade dos salários (art. 7º, VI); a isonomia salarial, entre outros.

Partindo dessa premissa protecionista surge este trabalho, com o fito de analisar até que ponto essa vertente tutelar do direito do trabalho não sofreu violações com as alterações introduzidas pela reforma trabalhista, no que concerne às negociações, livremente admitidas pelo novo texto, entre empregado e empregador, das condições de trabalho, inclusive criando uma figura de trabalhador “hipersuficiente”, desconsiderando a hipossuficiência atribuída aos obreiros pelo legislador originário.

4 DA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017

Como é cediço, o Direito não é estanque. O ordenamento jurídico, para se fazer efetivo, deve acompanhar as mudanças sociais, atender aos novos anseios que urgem no seio da sociedade, fazendo-se atual. Vivemos no mundo capitalista e, nos últimos anos, assistimos a uma crise político-econômica e financeira, que trouxe consequências lógicas no mercado de trabalho, com desdobramentos nas relações trabalhistas. Desta forma, é evidente que o ordenamento jurídico não pode ser

⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho* - 9a. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho* – 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.

estático, devendo acompanhar as transformações sociais, culturais e econômicas da sociedade. Entretanto, é inegável que estamos passando por uma onda reformista, que vem mitigando dogmas jurídicos concernentes à dignidade do trabalhador.

O Direito do Trabalho aproxima-se dessa realidade com a grande flexibilização das normas e com as reformas realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho. Neste campo do Direito, o termo flexibilizar coaduna-se com a ideia de uma legislação que priorize as negociações coletivas, abrandando a observância dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção. O Estado adota um papel mais passivo, prevalecendo a vontade das partes.

Essa conjuntura reformista parte da premissa errônea de que empregado e empregador ocupam posições paritárias, desconsiderando todo o sistema normativo do direito individual do trabalho que, segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado⁹, constrói-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os sujeitos dessa relação.

Nesse contexto, entrou em vigência a Lei nº 13.467/2017, em 11 de novembro de 2017, cognominada Lei da Reforma Trabalhista, oriunda do Projeto de Lei 6787/16, apresentado pelo Poder Executivo em 23 de dezembro de 2016 ao Congresso Nacional. Sancionada pelo presidente Michel Temer, essa lei introduziu mais de cem alterações na CLT, bem como alguns aspectos das leis da terceirização e de custeio da previdência social. Desta forma, é inevitável o questionamento sobre os seus reflexos para a economia, para a política nacional, para os empregadores e trabalhadores.

Daí, surge a necessidade de se estudar, de forma aprofundada, os reflexos dessas mudanças na relação laboral, principalmente no que concerne às livres negociações das condições de trabalho, que sofreram alterações consideráveis, que dão azo à precarização das relações das quais aqui se tratam.

⁹ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. - São Paulo: LTr, 2017.

5 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A PREDOMINÂNCIA DA NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL SOBRE A COLETIVA À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

No governo do Presidente Michel Temer entra em vigor a Lei nº 13.467/2017, que instaura o chamado modelo “negociado sobre o legislado”, isto é, um novo modelo de hierarquia das fontes em que as cláusulas previstas em instrumentos coletivos sobrepujam-se, quando conflitarem com as disposições previstas em lei¹⁰.

Malgrado a reforma trabalhista tenha implementado consideráveis mudanças a nível do direito individual do trabalho, percebe-se, desde a justificativa do PL 6787/16 apresentada pelo Ministro do Trabalho ao Presidente da República, que a real necessidade foi o de "aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores"¹¹.

O legislado é constituído, essencialmente, pelos direitos e garantias trabalhistas constitucionais, que se encontram nos artigos 7º ao 11º da Constituição Federal de 1988 e, também, na Consolidação das Leis do Trabalho, que é a principal fonte legal que regula as relações trabalhistas.

O negociado, por sua vez, é composto pelos Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) ou Convenções Coletivas de Trabalho (CCT), sendo instrumentos firmados entre os sindicatos dos trabalhadores com uma ou mais empresas ou entre os sindicatos dos trabalhadores e os sindicatos das categorias econômicas, respectivamente.

Efetivamente, já tramitou um Projeto de Lei semelhante no Congresso Nacional, enviado pelo Governo Fernando Henrique Cardoso, em 03 outubro de 2001 - PL 5.483/2001 - que se limitava a alterar o artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho para lhe atribuir a seguinte redação:

Art. 618. As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho.

¹⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho* - 9a. ed_- São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

¹¹ Trecho da justificativa elaborada pelo Ministro do Trabalho ao Presidente da República na apresentação do PL 6787/16.

Esse projeto, que visava fundamentalmente a flexibilização dos direitos trabalhistas, chegou a ser aprovado pela Câmara dos Deputados, mas, quando remetido ao Senado Federal, sob o governo do então presidente Lula, em 08 de março de 2003, teve sua tramitação cessada, sendo arquivado em 16 de abril de 2004. Como visto, há muito tempo se fala sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, não sendo um assunto totalmente novo na pauta dos nossos governantes.

Contudo, a Lei nº 13.467/2017 não sancionou apenas essa nova regra de hierarquização das normas trabalhistas. Com efeito, legitimou, também, ao introduzir um parágrafo único no artigo 444 da CLT, a possibilidade de supremacia da negociação individual sobre a negociação coletiva. A pretensão do parágrafo único do art. 444 da CLT é bem audaciosa, qual seja, permitir que as partes – empregador e empregado devidamente enquadrado nos seus termos - estipulem livremente as cláusulas do art. 611-A, com a mesma força que as negociações coletivas, prevalecendo sobre estas, inclusive sobre a lei.

5 A FIGURA DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE, SOB A ÉGIDE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 444 DA CLT – EMPREGADO MAIS QUALIFICADO E POTENCIALMENTE MENOS PROTEGIDO

Com o advento da Lei 13.467/17, o direito trabalhista trouxe o empregado hipersuficiente como uma nova figura na relação de trabalho. De acordo com a redação da nova lei, o empregado portador de diploma de nível superior e que recebe salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social pode negociar livremente com seu empregador, negociações estas que possuem poder tanto quanto o conteúdo disposto na própria CLT, podendo ainda se sobrepor à lei, conforme artigos 444 e 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme se infere, a Lei da Reforma Trabalhista cria grupos estratificados de empregados dentro das instituições e empresas empregadoras, considerando dois fatores: (1) ser o empregado portador de diploma de nível superior; (2) o salário mensal pago a título contraprestativo desse mesmo empregado ser igual ou superior ao dobro do limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social (em

2020, por exemplo, esse teto é de R\$ 6.101,06¹²; assim, o dobro equivale ao valor de R\$ 12.202,12).

Nesta esteira, de acordo com o novo regramento trabalhista, os empregados que se enquadrem nessas condições podem ser submetidos, pelo empregador, à estipulação de cláusulas contratuais menos favoráveis do que os demais empregados, contratados pelo mesmo empregador.

Essa viabilidade de negociação das cláusulas contratuais, admitida pelo parágrafo único do art. 444, abrange todo o rol do art. 611-A da CLT, que dispõe sobre 15 (quinze) assuntos trabalhistas, dentre os quais muitos são multidimensionais, não excluindo outros direitos, apresentando um rol meramente exemplificativo. Vejamos a redação literal deste artigo:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - Banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - Regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - Modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIV - Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XV - Participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

¹² Índice oficializado pela Portaria Nº 914 da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Conforme se depreende, o enquadramento de grau de insalubridade, até então, atribuição conferida ao Ministério do Trabalho, passa a ser passível de negociação coletiva ou individual. Assim, poderá o empregado, por exemplo, assinar sozinho a cláusula de alteração do grau de insalubridade e a prorrogação de jornada em ambiente insalubre.

Essa nova regra jurídica fundamenta-se no pressuposto de que funcionário de “alto escalão” não estaria submetido à subordinação intensa. Portanto, também ele teria o poder de impor a sua vontade na relação empregatícia. Nos dizeres de Delgado & Delgado¹³, “trata-se, contudo, de ideia sem qualquer base empírica, teórica ou científica, além de ser manifestamente dissociada da matriz lógica e sistêmica do Direito do Trabalho”.

Complementam os autores supracitados:

Para o novo diploma legal, essa relativa diferenciação acadêmica e remuneratória seria bastante para, praticamente, afastar o Direito do Trabalho da regência normativa desses empregados estratificados, submetendo-os ao desproporcional exercício do poder empregatício em grande parte de seu conteúdo e dinâmica contratuais (p.160).

Segundo o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁴,

O novel art. 611-A da CLT, com redação dada pela lei 13.467/17, impõe, na verdade, uma espécie de desestatização ou privatização dos direitos humanos, na medida em que afasta o Estado, principal responsável pela promoção da paz e justiça sociais, da complexa e desigual relação entre o capital e o trabalho (p. 385).

Dito isto, é importante analisar a pessoa do empregado como um ser subordinado, ou seja, uma pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. A jurista e professora Alice Monteiro de Barros¹⁵ elenca ainda os pressupostos que contemplam o conceito de empregado, quais sejam, personalidade, não eventualidade, salário e subordinação

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. - São Paulo: LTr, 2017, p. 160.

¹⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho - 8ª. ed_- São Paulo: Saraiva, 2017.

¹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho – 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.

jurídica, previstos expressamente no artigo 3º da CLT e ressalta a dependência do empregado face ao empregador, haja vista que o primeiro depende economicamente do segundo, o que revela a ausência de igualdade na relação que se estabelece entre ambos, tornando-se assim, o trabalhador, a parte mais vulnerável da relação de trabalho, independentemente do seu salário ou do seu nível de escolaridade.

Desta maneira, fica evidente que no processo de elaboração da Lei da Reforma Trabalhista, o legislador ao prever essa possibilidade equiparou o funcionário ao empregador, ignorando a sua hipossuficiência, criando uma fragilidade jurídica, indo de encontro até a um dos princípios mais importantes do Direito Trabalhista, qual seja o princípio da proteção que visa a proteção jurídica do polo mais fraco da relação trabalhista, ou seja, o empregado.

Nessa mesma linha de raciocínio, os doutrinadores Cláudio Jannotti da Rocha e Miguel Marzineti¹⁶ concordam que a figura do empregado hipersuficiente é um retrocesso social, visto que o salário que recebe não imprime ao empregado poder para negociar igualmente com seu empregador sobre seus direitos trabalhistas. Segundo os juristas, dizer que o empregado hipersuficiente é munido de força e liberdade para negociar de forma igualitária com seu superior é o mesmo que afirmar que o homem possui “asas para voar”. Deste modo, o empregado hipersuficiente não deveria existir no ordenamento jurídico.

Percebe-se que a Lei 13.467/17, em seu artigo 444 traz uma falsa ideia de que empregado e empregador ocupam posições paritárias na relação laboral, considerando que o empregado é suficientemente capaz de negociar sobre as suas condições de trabalho com seu empregador de forma direta e sem a intervenção de terceiros, pois diante de uma possível situação de desemprego, o funcionário aceitaria as condições propostas pelo seu patrão de forma a manter seu emprego e ter de onde tirar o seu sustento.

¹⁶ ROCHA, Cláudio Jannotti da e MARZINETTI, Miguel. A Reforma Trabalhista e o Acesso ao Poder Judiciário: Obstáculos, Desafios, Direito Intertemporal e Hermenêutica Constitucional. In: Trabalho: Diálogos e Críticas: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana, Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcelos Porto (organizadores). São Paulo: LTr, 2018.

6 ANÁLISE DO ARTIGO 444 DA CLT À LUZ DOS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR E DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

O princípio da proteção é materializado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se amolda à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipossuficiente¹⁷.

Segundo este princípio, o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente da relação empregatícia – o trabalhador – visando atenuar, juridicamente, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Conforme os ensinamentos do Professor Maurício Godinho Delgado¹⁸:

O direito tutelar influi em todos os segmentos do direito individual do trabalho (...). Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetiva-retificadora, o direito individual do trabalho não se justificaria histórica e cientificamente (p.183).

Desta forma, o princípio protetor é a base da relação que se estabelece entre empregador e empregado, concedendo a este uma posição mais igualitária com aquele, no campo jurídico.

Parte da doutrina considera esse princípio o norte do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias desse ramo do direito. Na verdade, esse princípio tutelar abrange, essencialmente, quase todos, ou até mesmo todos, os princípios basilares do Direito do Trabalho. Todavia, inegavelmente, com a onda reformista e com a grande flexibilização dos direitos trabalhistas, este princípio vem sofrendo relativizações.

Antes da vigência da nova Lei trabalhista, o pretérito artigo 444 da CLT previa:

¹⁷ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho* – 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.

¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho* – 9.^a ed. São Paulo: LTr, 2010.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Com a nova redação, esse artigo foi completamente modificado, fortalecendo e flexibilizando a livre estipulação das condições de trabalho de que trata o artigo 611-A, do mesmo diploma legal, quando se tratar de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Vejamos:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

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

Segundo o novo conteúdo do artigo 444, o contrato celebrado com o empregado que se enquadre nessas condições, terá a mesma força legal que os instrumentos coletivos, e ainda poderá prevalecer sobre a lei, quando dispuser sobre as situações elencadas no 611-A da CLT.

Ao entender que essa classe de trabalhadores pode negociar um rol de direitos sem qualquer amparo do sindicato, o legislador propiciou a uma mitigação do princípio da proteção, pois desconsiderou a condição de hipossuficiência do trabalhador.

Segundo a jurista Vólia Bomfim Cassar¹⁹, entender que os empregados com altos salários podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611-A é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para

¹⁹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11 ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018a.

sobreviver e, facilmente, aceitaria as condições propostas de forma a manter seu emprego. É incontroverso que a quantia auferida pelo empregado não descaracteriza a relação de emprego, tampouco diminui a subordinação do empregado ao empregador. De todas as maneiras, a condição de vulnerabilidade permanece, o que muda é o nível social.

Segundo o princípio da norma mais favorável, corolário do princípio da proteção ao trabalhador, havendo conflito de normas aplicáveis a um mesmo empregado, deve prevalecer a norma que for mais favorável a ele, conforme já abordado alhures neste trabalho.

Quanto às normas autônomas, isto é, aquelas elaboradas sem a ingerência do Estado, deve-se observar o critério de comparação segundo as teorias atomista, do conglobamento e a intermediária.

A teoria atomista, ou da acumulação, considera os benefícios contidos em cada norma, de forma isolada, concatenando-os em uma única norma. A segunda teoria, a do conglobamento, preocupa-se com a norma como um todo, considerando seu conjunto. Aplica exclusivamente, após comparação, aquela que for mais favorável ao trabalhador, em sua totalidade, ignorando a outra. Para a teoria intermediária, também chamada por alguns de teoria do conglobamento por instituto ou conglobamento orgânico ou mitigado, é possível combinar as diversas normas existentes na Constituição, na CLT, nas Convenções Coletivas, nos Regulamentos, etc., sempre levando em consideração os institutos jurídicos de direito do trabalho contidos em cada um desses diplomas normativos²⁰.

Com a leitura do artigo 444 cumulado com o artigo 611-A da CLT, percebe-se a flexibilização de direitos trabalhistas, que podem ser livremente negociados entre empregador e empregados ou por instrumentos coletivos, e terão prevalência sobre a lei, mesmo que menos benéficos ao trabalhador.

Desta feita, percebe-se que o princípio da norma mais favorável foi mitigado pela Reforma Trabalhista, comportando duas exceções que merecem destaque: o artigo 620 que nos traz que o Acordo Coletivo, quando em conflito com a Convenção, sempre prevalecerá; e o parágrafo único do artigo 444 da CLT, que preconiza que quando conflitantes o contrato individual e o instrumento coletivo (ACT ou CCT), o contrato individual prevalecerá.

²⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

Segundo a doutrina da Professora Vólia Bomfim Cassar²¹,

A alteração da legislação trabalhista introduzida pela reforma comprova o enfraquecimento do princípio da proteção ao trabalhador, pois cada vez mais se prestigia a autonomia da vontade do trabalhador no contrato de trabalho e em suas alterações, ignorando sua vulnerabilidade (p. 173) (grifo nosso).

Defende a respeitável jurista que o parágrafo único do art. 444 da CLT prevê, pois, uma circunstância de renúncia de direito, “fragilizando o princípio da proteção ao trabalhador”.

A doutrinadora continua, dispondo que²²:

O conteúdo da nova Lei, ao contrário do que afirmado pela imprensa, desconstrói o direito do trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, **prioriza a norma menos favorável ao empregado, valoriza a livre-autonomia da vontade, prevê a prevalência do negociado sobre o legislado (para reduzir e suprimir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste e exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho.** (grifo nosso) (p. 203).

Quanto à alteração das cláusulas contratuais, perquire-se até que ponto não colide com o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, enraizado no caput do art. 468 da CLT, vejamos:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Segundo Cassar²³, a Reforma Trabalhista viabilizou várias exceções a esse princípio, permitindo que ocorram alterações, ainda que prejudiciais ao trabalhador. Dentre várias exceções elencadas pela autora, apresenta-nos a possibilidade de renúncia ou transação feita por empregado, ora denominado hipersuficiente, em

²¹ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista* – 16a. ed., rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018b.

²² _____. *Direito do Trabalho*. 11 ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018a.

²³ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista* – 16a. ed., rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018b.

relação aos direitos previstos nas normas coletivas ou acerca dos direitos previstos no art. 611-A da CLT.

Pode o empregado que ganha salário igual ou maior que duas vezes o valor máximo do benefício previdenciário e possua diploma de curso superior **renunciar às normas coletivas na admissão ou durante o contrato de trabalho e pode renunciar ou reduzir os direitos previstos no artigo 611-A da CLT** (grifo nosso) (p. 989).

Nos dizeres da douta Desembargadora²⁴,

Nos parece que a finalidade do disposto no parágrafo único do art. 444 da CLT foi tornar disponíveis os direitos legais, não constitucionais, dos que percebem igual ou mais que o teto e sejam portadores de diploma de curso de nível superior. **Assim como poderá renunciar os direitos previstos em normas coletivas, dando liberdade a este empregado para sobre estes negociar** (grifo nosso).

De acordo com Leite²⁵, o parágrafo único do artigo 444 da CLT encontra-se em desconformidade com o princípio da função social do contrato.

Neste sentido, segundo o nobre doutrinador,

Esse dispositivo, segundo nos parece, viola também diversos dispositivos constitucionais (CF, arts. 1o, III e IV, 3o, IV, caput, e XXXII), o princípio da função socioambiental do contrato de trabalho, pois trata com odiosa discriminação os trabalhadores. (p.385)

Em resumo, os acordos celebrados entre empregador e empregado, nos moldes do parágrafo único do artigo 444, poderão se debruçar sobre todo o elenco de matérias previstas no artigo 611-A, que só poderiam ser tratadas mediante norma coletiva de trabalho, dotados da mesma força legal, e prevalecendo sobre os instrumentos coletivos. Em outros termos, havendo conflito entre o acordo individual e o acordo coletivo, em questões que versem sobre o mesmo assunto, será aplicada a norma prevista naquele, ainda que menos benéfica ao empregado.

²⁴ _____. *A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado*. Lex Magister: Doutrinas. São Paulo, 25 abr. 2018. Disponível em: https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx. Acesso em 06 mai. 2020.

²⁵ LEITE, Carlos Henrique. *Curso de direito do trabalho - 9a. ed_-* São Paulo: Saraiva Educação, 2018

Segundo Delgado & Delgado²⁶,

A reforma trabalhista implementada no Brasil desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais (p. 39).

Continuam os ilustres doutrinadores:

Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justralhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva (p.40).

De fato, a reforma trabalhista é encarada por muitos estudiosos como um retrocesso social, um instrumento que caminha em sentido contrário à história, por permitir tanta flexibilização dos direitos sociais trabalhistas, ora tão tutelados pelo ordenamento jurídico e pelos princípios que os cercam.

Com efeito, todo o Direito do Trabalho foi pensado para proteger o empregado, pois este é considerado hipossuficiente, e isso não se coaduna com o fato de o trabalhador ser melhor ou pior remunerado, mas, sim, porque os direitos trabalhistas são indisponíveis pela sua característica pública, e o valor percebido pelo empregado não tem o condão de alterar a sua natureza jurídica.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Lei no 13.467/2017, batizada de “Reforma Trabalhista”, comprometeu consideravelmente a limitação imposta à autonomia da vontade nos contratos de trabalho, concedendo aos contraentes uma liberdade contratual antagônica à relação

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. - São Paulo: LTr, 2017.

de emprego, pois menospreza a condição de hipossuficiência do trabalhador, que é fato incontroverso.

A premissa da liberdade plena de convencionar as cláusulas de um contrato é a paridade entre as partes, isto é, que possuam forças semelhantes, o que não se vislumbra na relação de emprego, principalmente diante de um cenário que admite a negociação individual ou a renúncia e transação de direitos trabalhistas indisponíveis.

Ante a alteração introduzida pela Reforma Trabalhista, que acrescentou o parágrafo único ao artigo 444 da CLT, assistimos a uma clara afronta aos princípios basilares do Direito do Trabalho, fragilizando o empregado, apenas tomando por base o salário auferido e seu nível de escolaridade. De fato, é perceptível a liberdade contratual que o legislador possibilitou a esses empregados, desconsiderando sua condição de vulnerabilidade e hipossuficiência.

Nesta esteira, de acordo com o novo regramento trabalhista, os empregados que se enquadrem nas condições determinadas pelo dispositivo legal supracitado, podem ser submetidos, pelo empregador, à estipulação de cláusulas contratuais menos favoráveis do que os demais empregados, contratados pelo mesmo empregador, podendo, inclusive, renunciar ou transacionar direitos.

Ao longo deste estudo, conseguimos concluir que essa novidade jurídica colide com vários princípios justralhistas, principalmente com os princípios da proteção e o da inalterabilidade contratual lesiva, primeiro, por equiparar um grupo de empregados à figura do empregador, empregados estes “hipersuficientes” à luz da nova legislação, e, segundo, por permitir alterações contratuais, ainda que em prejuízo do obreiro.

Os direitos trabalhistas são, pois, direitos fundamentais tutelados pela Constituição Federal. Desta forma, não são passíveis de reformas arbitrárias e precárias. Regular a relação de trabalho, impedindo a soberania do empregador sobre o empregado, e garantindo uma relação mais paritária, é uma das premissas basilares do Direito do Trabalho. Os direitos trabalhistas são de ordem pública e, portanto, têm natureza indisponível, não podendo deles o empregado renunciar ou transacionar, e o valor do salário percebido pelo empregado não tem o condão de alterar a sua natureza jurídica.

O princípio da proteção, firmado na norma e na condição mais favorável, consiste em conferir ao trabalhador e, também podemos dizer, ao polo mais fraco da relação de trabalho, uma tutela jurídica devido a sua condição de hipossuficiência, de

inferioridade econômica, subordinação e dependência perante as ordens do seu empregador, devendo-lhe obediência pelo contrato de trabalho. Contudo, é visível a atual crise enfrentada que enfraquece, e muito, o princípio da proteção ao trabalhador.

Não se pode deixar de reconhecer que a CLT é o texto legislativo básico do direito do trabalho brasileiro, enriquecido pela legislação complementar e pela Constituição Federal. Não se defende aqui a imutabilidade das disposições nela contidas, muito pelo contrário, diante da dinamicidade dos acontecimentos e da sociedade, devem ser feitas alterações de forma a se adequar à realidade contemporânea. Contudo, essas mudanças não podem se desvincular dos preceitos basilares da Constituição, que institui o trabalho como um direito social fundamental, dos princípios do Direito do Trabalho e dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho* – 10. Ed. – São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei no 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 02 fev. 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 02.fev.2020.

CARVALHO, Augusto César Leite de. *Direito do Trabalho*. Aracaju: Evocati, 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. *A Reforma Trabalhista e a autonomia da vontade do empregado*. Lex Magister: Doutrinas. São Paulo, 25 abr. 2018. Disponível em: https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_a_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx. Acesso em 06 mai. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. – 11.^a ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: MÉTODO, 2015.

_____. *Direito do Trabalho*. 11 ed. Ver. E atual. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018a.

_____. *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista*. 16^a ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense. São Pualo: Método, 2018b.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho* – 9.^a ed. São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. - São Paulo: LTr, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8^a ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

_____. *Curso de direito do trabalho - 9a. ed_* - São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

ROCHA, Cláudio Jannotti da e MARZINETTI, Miguel. *A Reforma Trabalhista e o Acesso ao Poder Judiciário: Obstáculos, Desafios, Direito Intertemporal e Hermenêutica Constitucional*. In: *Trabalho: Diálogos e Críticas: homenagem ao Prof. Dr. Márcio Túlio Viana, Cláudio Jannotti da Rocha, Lorena Vasconcelos Porto (organizadores)*. São Paulo: LTr, 2018.