

A REFORMA TRABALHISTA E OS RETROCESSOS AOS TRABALHADORES: A QUESTÃO DO HIPOSSUFICIENTE E DO HIPERSUFICIENTE

Alexandro Fernandes¹
Narana Souza Alves²

RESUMO

A Reforma Trabalhista advinda da Lei nº. 13.467/2017 é um mecanismo jurídico que modificará de forma concreta a relação de trabalho no Brasil. Após anos de discussões a respeito do tema e um certo receio na desconstrução do sistema atual trabalhista, a reforma foi aprovada meio a um momento instável da economia e da política no país. Com transformações importantes, visa regulamentar o trabalho, preencher lacunas e versar sobre direitos e deveres tanto de trabalhadores como empregadores dos quais lhe faltavam à regulamentação. A Lei nº. 13.467/2017 traz diversas alterações legais ao direito do trabalho, porém nem todas elas podem ser agrupadas em um princípio alterador específico, ou em uma diretriz inequívoca adotada pelo legislador. Assim o objetivo do presente estudo foi de abordar sobre a reforma trabalhista e os retrocessos aos trabalhadores: a questão do hipossuficiente e do hipersuficiente.

Palavras-chave: Trabalho. Reformas trabalhista. Hipossuficiente. Hipersuficiente.

INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sancionada no Governo de Getúlio Vargas, e aprovada através do Decreto-Lei nº. 5.452 de 1º de maio de 1943, é um instituto relacionado diretamente às Leis do Direito Trabalhista e do Direito Processual Trabalhista dentro da conjuntura jurídica brasileira, considerada, como uma norma legislativa de regulamentação para tais fins.

Em consideração às relações trabalhistas individuais e coletivas, a CLT consiste em um mecanismo fundamental da sua regulamentação e, por conseguinte, instrumentalização prática no caso concreto. Através das alterações desde a sua concepção até os dias atuais, com a finalidade de atender plenamente a todas as

¹ UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Aluno da disciplina TCC II, turma DIR 132/BN. E-mail – alexandrejp77@hotmail.com

² UNIVAG – Centro Universitário. Área do Conhecimento de Ciências Sociais Aplicadas. Curso de Direito. Especialista em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário pela Fundação Escola Superior do Ministério Público (FESMP). Orientadora. E-mail: narana.sa@gmail.com

necessidades dos trabalhadores e defender os direitos e as prerrogativas do profissional no desenvolvimento de suas funções. (BARBA FILHO, 2018, p. 26)

Alguns dos temas contidos no bojo da CLT são: aspectos estruturais da jornada de trabalho e dos respectivos períodos de férias, da carteira de trabalho, das celebrações dos contratos trabalhistas individuais, da proteção do trabalho feminino, justiça e fiscalização da execução laboral, dentre outros assuntos abordados.

Ainda que, a essência do Direito do Trabalho Brasileiro, e os seus principais institutos mantenham-se mesmo após a Reforma Trabalhista, não se pode ignorar que as alterações promovidas alteram a moldura legal dentro da qual trabalhadores e empregadores interagem de uma forma significativa e inédita desde o advento da Consolidação das Leis do Trabalho. (BARRA FILHO, 2018, p. 26)

Insta compreender, a amplitude e limitações de seus efeitos, e a forma como eles serão absorvidos dentro do ordenamento jurídico brasileiro, em especial em razão de sua integração sistêmica, demanda grande desafio para a Doutrina e Jurisprudência Trabalhistas Pátria nos anos vindouros, um repensar o Direito do Trabalho em especial em seu aspecto funcional e teleológico.

Uma das características do Processo do Trabalho é a questão protetiva a parte mais fraca, que é o trabalhador, posto que, sob o aspecto da relação jurídica processual, com o objetivo de garantir-lhe alguns benefícios processuais para equilibrar eventuais impedimentos que enfrenta ao buscar a Justiça do Trabalho, decorrente da sua hipossuficiência econômica e, regularmente, a dificuldade em provar suas argumentações, pois, geralmente, os documentos da relação de emprego ficam na posse do empregador. De outra feita, o processo do trabalho deve examinar os princípios constitucionais do processo que garantem equilíbrio as partes.

Assim com a reforma trabalhista, pode-se perceber uma descaracterização do instituto jurídico da justiça gratuita, que em manifesto desacordo como era conhecido, mitiga hodiernamente o assegurado constitucionalmente. O instituto, com a reforma trabalhista, é recepcionado o advento reformatório de uma forma muito mais desfavorável ao trabalhador economicamente hipossuficiente.

1 ORIGEM DO CONCEITO DE HIPOSSUFICIENTE E HIPERSUFICIENTE NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

As primeiras codificações privadas do Século XIX sustentavam um contrato baseado na vontade dos sujeitos, erigida nos ideais franceses da liberdade, igualdade e fraternidade. A liberdade não apenas de ir e vir, mas a ampla e irrestrita liberdade contratual, para que os indivíduos com capacidade jurídica pudessem negociar, comprar, vender, estipular cláusulas, sem a interferência de outrem. Importava, para o Direito, a capacidade jurídica, ou seja, o livre-arbítrio na formação do ato, ficando para um segundo plano os efeitos provenientes do acordo. (GOULART, 2012, p. 255)

No entanto, com o passar dos tempos percebeu-se que os resultados decorrentes de uma formação válida do contrato acabaram privilegiando a parte economicamente mais forte da relação. No caso dos contratos trabalhistas, ficou evidenciado que as indústrias impuseram um ritmo ao corpo humano frenético e exaustivo, em locais muitas vezes sem higiene, utilizando mão de obra infantil e baixos salários. (BENHAME, 2018)

Esses fatores, cumulados com a péssima condição de vida da classe operária, resultaram em vantagens incomparáveis ao empregador. Baseado no dogma da vontade do Direito Civil, o proletariado se submetia às condições impostas, uma escolha obrigada em prol da sobrevivência, verificando-se, assim, que a liberdade do contrato escravizava a parte economicamente mais frágil, ou seja, o empregado. (ROCHA, 2015)

Sem dúvida que o clamor social por um contrato diferenciado que visasse a mudar estas relações contratuais diante dos resultados proporcionados por um regime civil em contratações de massa, forçaram o nascimento do Direito do Trabalho, elevando-o como primeiro ramo do Direito a efetivamente se preocupar com o indivíduo e sua família, sua condição social e seus desejos por uma situação de vida mais digna, evitando, com isso, que a pessoa fosse transformada em mercadoria ou coisa.

Observa-se timidamente nesse período que o Direito iniciava a perseguição de um amplo favorecimento do homem nas relações jurídicas e, especificamente, nas contratuais. O Direito do Trabalho foi o primeiro a romper com o paradigma até então intocável da autonomia de vontade, ao estabelecer regras heterônomas estatais diante do poder da empresa em impor unilateralmente suas condições. (GOULART, 2012. p. 256)

Nessa linha, a consolidação do Direito do Trabalho, algumas décadas depois se apresentou como um duro golpe na vontade contratual, que deixou de ser o núcleo

do contrato, cedendo espaço a outros valores jurídicos, influenciados pelo princípio do centralismo do homem, ou seja, a pessoa no vértice do sistema jurídico.

Constatou-se então que gradativamente o conceito voluntarista, total e absoluto, entra em decadência, à luz de princípios que inserem o homem no centro do ordenamento jurídico. Passa-se a perceber que a manifestação de vontade era, pretensiosamente, o dado menos significativo na composição do contrato. (GOULART, 2012. p. 256)

A partir dos princípios humanistas, a vontade surge como mero papel de impulso, no âmbito das relações de adesão, quando não, completamente inexistente, ambas consequências da massificação negocial. O sistema jurídico jus trabalhista fora pioneiro na ruptura da lógica atomizada e soberana da vontade dos contratantes, quando considerou que o poder de negociação e as péssimas condições de vida do operariado viciavam a vontade do agente trabalhador, pois este não tinha qualquer possibilidade de recusar o que lhe fora oferecido. (GOULART, 2012. p. 256)

Com efeito, em detrimento de valores patrimonialistas, adquire importância crescente a influência dos princípios constitucionais da dignidade, da redução das desigualdades, do primado e da valorização do trabalho, que passam a se preocupar não apenas com a formação válida do ato (vontade), mas também com seus efeitos, para atender o trabalhador, ser humano, destino final da ordem jurídica. Identificada a necessidade de contratar um grupo ou classe, com fundamento nos direitos individuais, o Estado é chamado para evitar que um contratante imponha desvantagens exageradas, impedindo que determinadas obrigações leoninas sejam aplicadas em prejuízo de um grupo maior.

Essa mudança fez parte da passagem de uma visão bilateral dos contratos para uma visão estrutural, que leva em conta a posição de uma classe de indivíduos dentro do mercado. Para Lorenzetti, essa linha divisória assenta no princípio da centralidade da pessoa, e constitui um modo de ver que provoca mudanças nas instituições jurídicas (LORENZETTI, 1998, p.137), as quais são elaboradas e interpretadas mediante a remissão àquele princípio.

Nesta ordem, a regulamentação refere-se ao entorno, às condições socioeconômicas que instituem uma desigualdade, não de um sujeito, mas de uma classe deles. Não é subjetiva, mas grupal.

A problemática em relação aos trabalhadores autônomos com ampla necessidade de proteção, que se encontram muitas vezes em situação de risco social

e desamparo, equiparáveis às condições de superexploração do trabalho do Século XIX, faz emergir as dificuldades em se identificar um grupo profissional coeso e com traços comuns. Características próprias e que permeiam completamente todo um grupo é difícil encontrar mesmo entre os que são identificados como empregados, o que dirá entre figuras absolutamente complexas como no trabalho autônomo. (GOULART, 2012, p.257)

Entretanto, o fenômeno da “materialização” deixa de lado formas abstratas de concepção da posição de inferioridade contratual para direcionar nos efeitos produzidos pelo contrato fenômenos particulares exógenos à avença, incorporando-os à figura contratual, por refletirem melhor a situação de desequilíbrio real.

Em outras palavras, quando percebido que o contrato civil não atendia os efeitos de inclusão social ganhos compatíveis por excesso de horas trabalhadas, ausência de descanso, ou até mesmo obrigação de exclusividade, resultando na escravização do aderente, a única forma de garantir uma melhoria de vida e proteção social foi através da declaração do vínculo de emprego, já que o Direito Civil tradicionalmente (com exceção do Direito do Consumidor), não estipula maiores direitos ao indivíduo em particular, pois presume uma posição de equidade contratual na formação e continuidade da avença. (GOULART, 2012, p. 258)

Esse novo modo de encarar o instituto contratual, ou seja, ao invés da “abstração de formas universais” (considerados apenas sua capacidade jurídica) assume o “particularismo diferenciador”, é sintetizado na ideia de “materialização” do contrato. O contrato deixa de ser caracterizado única e exclusivamente pelo seu processo de formação e manifestação do acordo de vontade, e passa, também, a ser reconhecido pelo resultado produzido.

Por isso, segundo Goulart, afirma-se que o contrato se materializou, reconhecendo-se, como nunca, a relevância jurídica do seu conteúdo e abrindo-se espaço para variáveis circunstanciais, dando relevo a certas disparidades de poder entre os contratantes. Para o autor, a abstração de formas universais e igualitárias baseados na capacidade jurídica sucede à diferenciação, na qual atende a fatores de desigualdade reais no exercício da liberdade contratual. (GOULART, 2012, p. 257)

Negreiros, identifica esta inversão de *locus*: de uma abordagem abstrata para uma abordagem voltada para a pessoa, o contrato deixa de habitar o “céu dos conceitos”, de ser reduzido a um acordo de vontades entre sujeitos abstratos e passa

por um processo de “socialização”, ou seja, submetido ao que o autor chama de “influências exógenas”. (NEGREIROS, 2006, p. 318)

Portanto, diante do resultado contratual distante do acolhimento das necessidades existenciais do indivíduo, doutrina e a jurisprudência ao longo das décadas procuraram trazer aspectos que pudessem materializar em um único ou exclusivo critério a existência do contrato de trabalho.

Nessa ordem, nota-se que a circunstância de desenvolvimento da relação jurídica incorporou-se ao contrato, traduzido na ideia, por exemplo, da subordinação objetiva (integrativa), a qual reflete a inserção do profissional na dinâmica produtiva do contratante.

Este é um exemplo de como circunstâncias exógenas podem vir a influenciar a caracterização do vínculo empregatício. Se as atividades exercidas pelo trabalhador se enquadrarem na atividade-fim, habitual, necessária e permanente da empresa, ainda que não recebesse ordens diretas ou punições, integraria por sua vez o processo produtivo e a dinâmica estrutural de funcionamento do empregador. (GOULART, 2012, p.259)

Observa-se que não apenas o Direito do Trabalho, mas o próprio Direito como um todo passou a ser influenciado pelos acontecimentos alheios ao contrato, ou seja, estranhos à formação inicial da vontade pactuada.

Fora da área justralhista, a cláusula *rebus sic stantibus* (Teoria da Imprevisão) também constitui um exemplo de que forças externas ao contrato podem influenciar o regime jurídico aplicável. Trata-se da possibilidade de um pacto ser alterado, sempre que as circunstâncias que envolveram a sua formação não forem às mesmas no momento da execução da obrigação contratual, de modo a prejudicar uma parte em benefício da outra. Relaciona-se à ideia de justiça contratual, ou seja, de que é preciso intervir e corrigir as distorções, o desequilíbrio nos contratos.

A crise do Direito do Trabalho se exhibe, inicialmente, no questionamento do princípio da proteção, que estabelece as relações trabalhistas.

Apontada esta assimetria, pouco importa, para que seja reconhecida a hipossuficiência do trabalhador, a quantidade de autonomia que o empregado possui no processo do trabalho, uma vez que a sua subordinação ao empregador não deriva da maior ou menor liberdade na execução do trabalho, e sim de que é o empregador que possui os meios habilitados para geração de riqueza.

Com a reforma trabalhista que se passa a estudar a seguir, trouxe como “inovação” no Direito do Trabalho à figura do hipersuficiente, que, no entendimento da lei é o trabalhador que percebe salário duas vezes acima do teto do benefício previdenciário e que possui curso superior completo.

Conforme novo regramento as cláusulas do contrato desse trabalhador valerão como norma coletiva, podendo, ademais, ser aplicada à lei, de acordo com os artigos 444 e 611-A da CLT 2017. (BENHAME, 2018, p. 03)

A Justiça Trabalhista busca a proteção do trabalhador por se tratar da parte mais frágil e hipossuficiente na relação de trabalho ou de emprego. A relação empregatícia é de maneira geral desigual, pois, contém uma desigualdade natural.

Isso ocorre porque, de um lado, estão empregadores na condição de possuidor dos meios de produção. O trabalhador, por sua vez, detém tão somente a força de trabalho para oferecer. (ALELUIA, 2015, p. 50)

Desde sua gênese, o direito trabalhista é voltado para a composição de conflitos sociais. Com efeito, a sua forma de buscar nivelar as relações trabalhistas entre as partes imersas no contrato de trabalho. Assim, tenta proteger o economicamente mais fraco. (ALELUIA, 2015, p. 50)

A acentuada proteção do trabalhador pelo Direito do Trabalho tão preconizada por alguns e abominada por outros é tema que vem sendo debatido e discutido pelos doutrinadores, ora no sentido de se modificar ou visitar tal princípio face às modificações constantes nos meios de produção e, conseqüentemente, nas relações de trabalho, ora no sentido de mantê-la.

2 AS ALTERAÇÕES POLÊMICAS DA LEI Nº. 13.467/2017

A reforma advinda da Lei nº. 13.467/2017, inicialmente Projeto de lei – PL 38/2017, alterou de maneira significativa a CLT. Na verdade, o que se chama reforma poderá ser chamada da Nova Lei do trabalho, já que suas incursões desestruturaram entendimentos solidificados dos tribunais e causaram a transformação de mais de 100 artigos da antiga lei. Considerado para muitos como retrocesso e para outros como avanço, o que se sabe é que houve uma revolução em institutos por muito tempo balizadores da relação de trabalho. (DELGADO, 2017, p. 281)

Ao se falar desta relação vale salientar o que nos ensina Delgado:

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. A relação de emprego, do ponto de vista técnico- jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigentes. (DELGADO, 2017, p. 281)

Nesta linha pode-se salientar que todas as relações foram afetadas pela legislação atual. Em que os direitos e deveres foram acrescidos. Não só o trabalhador sentirá a diferença, mas também a pessoa jurídica polo da relação e os sindicatos. (DELGADO, 2017, p. 281)

Vale ressaltar que a reforma não modificou somente a legislação trabalhista, mas também outros instrumentos jurídicos, como por exemplo, os de caráter previdenciário. (BARRA FILHO, 2018, p.34)

Tem-se como exemplo o novo texto do artigo 457, § 2º, da CLT, que diz em sua nova redação:

Art. 457 CLT - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

[...]

§ 2º - As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. (ZAMARI, 2017)

Outras mudanças relativas a previdência e FGTS também foram inseridas no contexto trabalhista, o que não se faz absurdo, dada a correlação entre as matérias e seu interesse direto para a relação de trabalho. (ZAMARI, 2017, p. 03)

2.1 ACORDO EXTRAJUDICIAL

A CLT, em seu artigo 652, alínea “f” dispõe agora do seguinte texto: “f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. (Alínea incluída pela Lei nº 13.467/2017)”. (TRAVAIN, 2018)

O procedimento está disposto no artigo 855-B e seguintes da CLT, dão diretrizes que vão desde a petição inicial até o prazo prescricional da ação. Trata-se de importante mecanismo que veio como tentativa de desafogar o judiciário e concretizar o que já se era feito em juízo, dado que muitos processos se extinguiram na primeira audiência com um acordo entre as partes.

Vale salientar, que as transformações impostas pela Lei nº 13.429/2017 elevam a negociação entre as partes na estipulação do contrato de trabalho. Pois, antes da Reforma, tinha-se uma delimitação bem expressa das fontes do Direito do Trabalho na percepção da Constituição Federal, seguida dos acordos internacionais, das leis, convenções e acordos coletivos para então, designar a esfera dos acordos individuais, é possível inferir que, atualmente, o escopo dos acordos individuais ganham preponderância, com a possibilidade de flexibilização da regra rígida da lei em prol da melhor satisfação na execução do trabalho – conforme se observe a vontade dos particulares: o empregado e o empregador. (BARBA FILHO, 2018, p. 34)

Nesse sentido, importa salientar a indicação da crítica, no sentido de que essa abertura de negociação entre as partes da relação trabalhista, desconsidera a posição de vulnerabilidade do empregado frente ao empregador. No qual conduz a situações como da baixa de salários, perda de garantias e direitos, a partir da visão de que desprovido de um “patamar legal mínimo, nas relações entre partes tão claramente distintas na correlação de forças, pode vir a se instaurar um cenário de injustiça, de desigualdade e até de caos nas situações de negociação.” (GALVÃO, 2017)

Compreende-se que para coadunar os receios da crítica em torno da reforma trabalhista, no que tange as possibilidades de negociação individual, torna-se preciso sublinhar a preservação de direitos fundamentais do empregado, sem que com isso, descaracterize as modificações impostas pela Nova Lei. Ao contrário, o dever institucional do Estado e a obrigação legal do empregador em seguir com os parâmetros de proteção do trabalhador, possibilitando segurança, os meios condignos de exercício laboral, assim como a preservação de sua integridade psicofísica, funcionam como o limite e o fundamento para o texto renovado da CLT.

2.2 HONORÁRIOS SUCUMBENCIAIS

Outro ponto muito discutido retrata o cenário atual sobre os honorários sucumbenciais.

Art. 790-B da CLT. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais. § 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no *caput*, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo. (BRASIL, 2017)

O artigo 791- A da CLT, ressalta que a instituição dos honorários de sucumbência deverá ser fixada entre no mínimo 5% e no máximo 15%, sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. Também ficou claro que não haverá compensação de honorários sucumbenciais. (BRASIL, 2017)

Art. 791 - A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. [...]

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. (BRASIL, 2017)

A implementação do novo dispositivo vem enraizada na modificação da forma do processo, mais especificamente na petição inicial obrigatoriamente contém o pedido certo e determinado com a indicação de valor (art. 840 CLT – alterado). (BRASIL, 2017)

3 APLICAÇÃO PRÁTICA DA LEI Nº 13.429/2017

As transformações instituídas pela nova lei demonstram a mutabilidade do texto legal, e o seu poder de adequação ao tempo presente.

Ao sustentar uma relação de equidade entre o trabalhador e o empregador, o Novo Texto Legal, propõe novas formas para que a realização do sustento do indivíduo se realize, os princípios econômicos do país, da livre iniciativa, do progresso econômico, com os princípios constitucionais de proteção da pessoa, que também se encontram elencados no escopo do Direito do Trabalho. (CAIRO JÚNIOR, 2018)

Não obstante esse cenário há um escopo principiológico de proteção da pessoa, que incide até mesmo nas relações de autonomia e liberdade contratual. Sabe-se que após o fim da Segunda Guerra Mundial ocorreu, por parte das instituições, Estados e indivíduos, uma tomada de consciência acerca das violências impetradas contra a pessoa pelos regimes totalitários na Europa.

Com o passar dos anos diversos dispositivos foram alterados, com a reforma trabalhista, colocou em vigor uma nova maneira de ver o direito trabalhista. Os juristas e estudiosos já começam a posicionar-se contra e a favor de alguns pontos de aplicação, e especialmente no que se diz respeito a direitos individuais adquiridos. Porém ainda não se pode afirmar o real impacto no sistema, dado o estado de iniciação da aplicação da referida lei. (CAIRO JÚNIOR, 2018)

Por hora não será possível prever resultados imediatos. No entanto, seja pelo caminho que for, as relações trabalhistas, sobre a nova roupagem da Lei nº 13.467 de 2017, ainda objetiva a realização da base principiológica do ordenamento jurídico brasileiro, que visa a realização das tratativas e negócios jurídicos sobre a égide da democracia e do direito.

Em relação à hipersuficiência não é coerente entregar aos possuidores do capital um grupo de empregados que nem de longe possui condição parecida para

que possa, em verdade, negociar cláusulas contratuais que possam garantir uma troca justa pela venda de sua força de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A relação trabalhista é em si a base da economia de um país, haja vista, a sua complexidade e importância no Sistema Pátrio merecendo atenção especial as suas novas disposições inseridas pela Reforma.

Pode-se analisar algumas das principais mudanças na matéria, tanto em face do direito, como em face da fase processual. O assunto não poderia exaurir-se num só trabalho, dada a sua complexidade, haja vista que foram alterados artigos e disposições importantes que agregaram e subtraíram algumas diretrizes que balizam a área.

Com as alterações indicadas percebe-se que o trabalhador de certa forma ganhou e perdeu de forma concomitante. Se ganha no aspecto de autonomia e perde alguns benefícios que já lhe eram concedidos na Lei de 1943, e que não foram recepcionadas a legislação nova. As perdas e ganhos poderão ser mais bem avaliados com o passar do tempo e sua real aplicação no cotidiano de trabalho e na necessidade de pleitear seu direito diante aos juízos cabíveis.

Ao elaborar os principais aspectos da Lei Trabalhista, o legislador teve como base a proteção do trabalhador, diante de sua vulnerabilidade quanto ao empregador, polo mais forte, tal pensamento aplicado nos anos pelos tribunais.

A nova lei, no entanto, apresenta características contemporâneas que aboliram de certa forma a disparidade entre os polos, deixando a relação desprovida de princípios protetores. Vale ressaltar, que muitos direitos foram transformados e até suprimidos. Os entendimentos e súmulas não mantiveram em sua grande parte a aplicação que já havia sido sedimentada.

Muitos dos ataques dirigidos à Reforma Trabalhista tiveram como pedra de toque o fato de que a reforma alegadamente reduziria direitos. O debate político e ideológico que se seguiu a respeito dessas alegações – no sentido de ter havido ou não uma perda significativa de direitos instituídos ou se o saldo geral foi positivo, ou mesmo a discussão sobre o gozo e usufruto efetivo dos direitos na prática é irrelevante para a finalidade do presente estudo.

Particularmente, entende-se que a linha de corte da Reforma não foi à criação ou a extinção de direito, mas sim, a ampliação do horizonte de ação das partes contratantes e da autonomia privada coletiva. Ainda assim, existem casos claros em que a lei, de forma impositiva, instituiu direitos ou sanções que antes não eram previstos (como a ampliação das férias do contrato a tempo parcial ou a multa imposta no art. 461, § 6º no caso de discriminação por motivos de sexo ou etnia), bem como, existem casos claros em que houve supressão de direitos antes positivados (como o intervalo do art. 384 da CLT ou a natureza salarial de comissões ajustadas), e ainda o artigo 58 da CLT.

Ao reformar a Lei Trabalhista, o legislador modificou não somente o direito material e processual, mas também todo o cerne da relação. Retirou assim, os princípios norteadores que foram tidos como avanços por muito tempo, alegando uma inovação no sistema, em colaboração com uma nova forma de crescimento econômico e social.

Desta feita, com a reforma aponta-se que a lei servirá para diminuir alguns benefícios alcançados outrora, seja no tocante a flexibilização bem como a perda de direitos, tais como intervalos menores de uma hora como pretende o art. 611-A, da CLT, permitindo o intervalo de 30 minutos para qualquer trabalhador isso seria “amputar” pela metade direitos sociais e fundamentais conquistados com décadas de observação e estudo sobre o trabalho humano.

Para superar as dificuldades, ocasionadas ao trabalhador hipossuficiente, toma-se como alicerce a Constituição Federal de 1988, fonte de padrões valorativos que influenciam diretamente o direito dos contratos, entre estes, o contrato de trabalho.

Com base também no primado do trabalho e seu valor fundamental para o ser humano e para a sociedade, sugere-se que os institutos jurídicos contratuais sejam adequados ao novel patamar valorativo constitucional, cumprindo com o papel de condicionar as atividades econômicas em prol do ser humano trabalhador que no caso da relação empregatícia é em regra, hipossuficiente.

REFERÊNCIAS

ALELUIA, Thais Mendonça. **Direito do Trabalho**. Salvador: JusPodivm, 2015.

BARBA FILHO, Roberto Dala. **Reforma Trabalhista & Direito Material do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2018.

BARRETO, André. **Trabalho intermitente: um contrato flexível?** Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2017/07/27/artigo-or-trabalho-intermitente-um-contrato-flexivel/>. Acesso em: 25 mai. 2018.

BENHAME, Maria Lúcia. **Contrato de empregado hipersuficiente deve ter controle jurisdicional**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-05/maria-benhamer-contrato-hipersuficiente-exige-controle-jurisdicional>. Acesso em: 25 mai. 2018.

BRASIL, República Federativa do. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 25 mai. 2018.

CAIRO JÚNIOR, José. **Responsabilidade do sócio retirante – reforma trabalhista**. Disponível em: <http://www.regrastrabalhistas.com.br/lei/novidades-legislativas/3991-responsabilidade-do-socio-retirante-reforma-trabalhista>. Acesso em: 25 mai. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GALVÃO, Andréia; et al. **Contribuição Crítica À Reforma Trabalhista**. Campinas, 2017. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/Dossie14set2017.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2018.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **Trabalhador Autônomo e Contrato de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2012.

JOÃO, Paulo Sérgio. **Reforma trabalhista vai desonerar encargos trabalhistas**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-nov-03/reforma-trabalhista-desonerar-encargos-trabalhistas>. Acesso em: 25 mai. 2018.

LORENZETTI, Ricardo Luis. **Fundamentos do Direito Privado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1998.

MANTOVANI, LUCAS. **A (in)constitucionalidade da jornada especial 12x36.**

Disponível em: <https://ieadireito.jusbrasil.com.br/artigos/557988557/a-in-constitucionalidade-da-jornada-especial-12x36?utm_campaign=newsletter-daily_20180326_6887&utm_medium=email&utm_source=newsletter>. Acesso em: 25 mai. 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **A contribuição sindical segundo a nova reforma trabalhista.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-jul-28/reflexoes-trabalhistas-contribuicao-sindical-segundo-reforma-trabalhista>. Acesso em: 25 mai. 2018.

NEGREIROS, Teresa. **Teoria do Contrato: novos paradigmas.** 2 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

ROCHA, Patrick Neves da. **A garantia dos direitos sociais através da redução da jornada de trabalho.** Disponível em:

http://repositorio.furg.br/bitstream/handle/1/7420/Patrick%20Neves%20da%20Rocha_4471270_assignsubmission_file_A%20garantia%20dos%20direitos%20sociais%20atrav%C3%A9s%20da%20redu%C3%A7%C3%A3o%20da%20jornada%20de%20trabalho.pdf?sequence=1. Acesso em: 25 mai. 2018.

TRAVAIN, Luiz Antonio Loureiro. **O procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.** Disponível em:

<https://jus.com.br/artigos/64463/o-procedimento-de-jurisdicao-voluntaria-para-homologacao-de-acordo-extrajudicial>. Acesso em: 25 mai. 2018.

ZAMARI, Michel. **Reforma trabalhista – natureza indenizatória de benefícios.**

Disponível em: <http://blogs.tribuna.com.br/direitodotrabalho/2017/09/reforma-trabalhista-natureza-indenizatoria-de-beneficios/>. Acesso em: 25 mai. 2018.