

## **A REFORMA TRABALHISTA: O FIM DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR HIPOSSUFICIENTE E O SEU REFLEXO NA PACIFICAÇÃO SOCIAL**

**RODRIGUES, Víctor Ângelo Silva<sup>1</sup>**  
**AGUERA, Pedro Henrique Sanches<sup>2</sup>**

### **RESUMO:**

Precipualemente, serão apresentadas no presente artigo, de forma objetiva, as alterações exaradas pela Lei nº 13.467/17, conhecida como Reforma Trabalhista, que resultam na mitigação do princípio protetor do Direito do Trabalho. Complementarmente, analisar-se-á, a partir de um apanhado histórico, um possível reflexo destas alterações na função de instituto de pacificação social que exerce a legislação trabalhista. Trazendo também um breve apanhado histórico da importância da proteção ao trabalhador pelo Direito Trabalhista, será discorrido acerca do princípio protetor, explicando, também, seus subprincípios, de forma a entender, a partir da análise das alterações incluídas pela Reforma, como estas atingem diretamente o direito de acesso à justiça, bem como, desequilibram a balança do judiciário, ao marginalizar a classe empregada, retirando o sobre peso que lhes colocavam em uma situação próxima de equilíbrio da relação trabalhista, visto que essa classe era sempre considerada parte hipossuficiente nesta relação. Por fim, será considerada, a partir de uma reflexão do que fora tratado, do Direito do Trabalho como instituto de pacificação social, e do surgimento da “nova classe” denominada o precariado – por Guy Standing – uma possível consequência social que este desequilíbrio ocasiona na relação trabalhista. O que deixa, quase que completamente, o empregado à mercê do empregador dentro deste novo cenário implementado pela Reforma Trabalhista

**PALAVRAS-CHAVE:** Reforma trabalhista, alterações, princípio protetor.

## **LABOR REFORM: THE END OF PROTECTION FOR LOW-INCOME WORKERS AND ITS IMPACT ON SOCIAL PACIFICATION**

### **ABSTRACT:**

Primarily, we will objectively present, in this article, the changes registered by Law No. 13.467/17, known as Labor Reform, which result in the undermining of the protective principle of Labor Law. In addition, we will analyze, from a historical overview, a possible impact of these changes on the role of social pacification institute that the labor legislation prosecutes. We will also bring a brief historical overview on the importance of workers protection being granted by the Labor Law, and discuss the protective principle - also explaining its subprinciples - in order to understand, starting from the analysis of the changes that came up with the Reform, how they directly affect the right of access to justice, as well as how they disarrange the balance of the judiciary, by marginalizing the employed class, removing the overweight that used to place them in a nearly balanced situation in the labor relationship, since that class was always considered the low-income part. Finally, from a reflective point of view on what has been discussed, considering the Labor Law as an institute of social pacification and the emerging of the “new class” called the precariat - by Guy Standing - a possible social consequence that this imbalance causes in the labor relationship will be considered; which leaves the employee almost completely subject to the will of the employer within this new scenario implemented by the Labor Reform

**KEYWORDS:** Labor reform, changes, protective principle.

<sup>1</sup> Estudante do Curso de Direito da FAG – Centro Universitário Fundação Assis Gurgacz. E-mail: victorodrigues@outlook.com

<sup>2</sup> Professor Orientador. E-mail: ph\_sanches@hotmail.com

# 1 INTRODUÇÃO

Foi a partir de uma exploração desmensurada da mão de obra, e da força de trabalho humano, durante o desenvolvimento da sociedade industrial, que se deu o surgimento do Direito do Trabalho, com o intuito de proteger o trabalhador da relação de trabalho abusiva. Neste contexto, os empregados, que se encontravam em situação de constrangimento excessivo, começaram a cobrar uma conduta positiva do Estado ao reclamarem a criação de uma legislação para a sua devida proteção.

Após anos de lutas, greves e revoluções, sendo essas as formas que a classe trabalhadora encontrou para se fazer ouvida, o Estado criou a legislação trabalhista como um meio de pôr fim a este cenário caótico e pacificar esta classe que, cada vez mais, pendia para um cenário separatista e, como pregava Karl Marx, de luta de classes.

Desta forma, surgiu o Direito do Trabalho, pautado na proteção do trabalhador que se encontrava em situação de hipossuficiência econômica, social e de direitos, para com o empregador. Assim, tendo como corolário o princípio fundamental da dignidade humana, e sendo considerado a essência deste ramo do direito, foi criado o princípio da proteção, o qual busca equilibrar a relação de trabalho, protegendo o trabalhador da exploração do empregador.

Diante do exposto, no atual cenário legal trabalhista brasileiro, foi exarada pela mais recente legislação, a Lei nº 13.467/17, comumente conhecida como “Reforma Trabalhista”, em vigor desde 11 de novembro de 2017, que modificou 54 artigos, 9 revogados e 43 criados, alterando aproximadamente 10% da legislação trabalhista do Brasil.

Da entrada em vigor da lei supracitada, acentuaram-se as discussões de como certas alterações colocariam o trabalhador, ora protegido por sua situação de hipossuficiência, à mercê de uma nova situação de desequilíbrio na relação trabalhista, o que, por consequência, seria uma mitigação ao princípio protetor.

Cumprе ressaltar que a relativização do princípio proteção vinha sendo observada antes mesmo da entrada em vigor da referida lei, tanto pelo Tribunal Superior do Trabalho, quanto pelo Supremo Tribunal Federal, porém, não de uma maneira tão rígida como fora tratada na Reforma Trabalhista, que relativizou de forma excessiva o princípio em questão em diversas de suas alterações, o que estabeleceu uma nova ótica do Direito do Trabalho no Brasil.

Tendo em vista esta situação de incerteza, a problemática envolta ao artigo é destacar quais são os efeitos destas alterações na legislação trabalhista, frente ao princípio da proteção ao hipossuficiente, bem como, o resultado que se espera da mitigação deste princípio em relação à pacificação social, ante a nova ótica do Direito Trabalhista brasileiro.

Realizando então, uma análise objetiva da história trabalhista pátria, da novidade legislativa em estudo e refletindo acerca da função do Direito do Trabalho como instituto de pacificação social, o presente artigo discute se houve, ou não, a extinção do princípio estudado e as possíveis afetações no instituto de pacificação social que exerce o Direito do Trabalho. Também, explora-se o modo que a Reforma atinge o direito de acesso à justiça, bem como, desequilibra a balança do judiciário, ao marginalizar a classe empregada, retirando o sobrepeso que lhes colocavam em uma situação próxima de equilíbrio da relação trabalhista, visto que essa classe era sempre considerada parte hipossuficiente nesta relação

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 Breve histórico do surgimento do direito trabalhista

Atualmente, quando se pensa em direitos trabalhistas, vislumbra-se uma forma de proteção, um meio de conseguir direitos que foram maculados durante ou após o fim da relação trabalhista. Assim, o Direito do Trabalho constitui um ramo do Direito que regula as relações trabalhistas, compreendendo, empregados, empregadores, sindicatos, governo, entre outros atores que participam destas relações.

Durante um longo período da história, não se pôde falar em Direito do Trabalho, pois, diante de relações baseadas no uso da mão de obra escrava, ou do pleno controle dos senhores feudais, inexistia qualquer sistema de proteção jurídica dos trabalhadores (ROMAR, 2018).

Superado o período escravista e feudal, emerge, junto à sociedade industrial, a ideologia política liberal (ou liberalismo) na qual tinha como lema a expressão francesa “*laissez-faire, laissez-passer*” (deixe fazer, deixe passar). Neste sistema político transmitia-se que as leis de mercado deviam ditar as regras da economia, dado que tinham relação intrínseca com os pressupostos darwinianos e com sua teoria da seleção natural, ou lei do mais forte. Esta ao ser aplicada nas relações de trabalho criava um individualismo exacerbado e restringia a intervenção estatal às relações trabalhistas somente na presença de algum risco à liberdade (BARROS, 2005, *apud* JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 68).

Com o advento da industrialização, do liberalismo e, consequentemente, da Revolução Industrial, surgiram, segundo Romar (2018, p. 42), as relações de “trabalho humano livre, por conta alheia e subordinado, e significou uma cisão clara e definitiva entre os detentores dos meios de produção e os trabalhadores”.

Logo, pautadas as relações de trabalho na situação de hipossuficiência financeira do operário, que necessitava de um emprego, qualquer fosse ele, para conseguir seu sustento, bem como, da ambição da conquista do capital pelos empregadores, afluía nessa relação o aproveitamento abusivo do trabalhador pelo empregador (ROMAR, 2018).

Assim, com intuito de ampliar o mercado consumidor e, conseqüentemente, seus lucros, os donos das fábricas cobiçavam uma maior liberdade econômica, e também desejavam pagar o menor preço possível para o operário, extraindo ao máximo a sua energia laboral (ROMAR, 2018).

Neste mesmo sentido, Jorge Neto e Cavalcante (2019) retratam que o trabalho, durante este período, era norteado por ideias liberais e capitalistas, como a liberdade de contratar e a valorização da plena autonomia da vontade das partes, o que resultava em uma exploração sem limites da força de trabalho.

Destaca-se ainda, que registros históricos afirmam a existência de intermináveis horas de trabalho, que podiam alcançar 18 horas diárias. Isto, sem qualquer separação entre o trabalho das mulheres, das crianças e dos homens. Ressalta-se ainda, que com frequência, os trabalhadores dormiam nas próprias fábricas em condições precárias, além de sofrerem castigos físicos caso não alcançassem a produção exigida pelo empregador. Deste modo, a única diferenciação que se via entre o trabalho “livre” na Revolução Industrial e o escravo era o pagamento dos ínfimos salários (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019).

Isto posto, encontrando-se em uma situação de exploração irrestrita, os trabalhadores reivindicaram a criação de uma legislação protetora, que regulasse a segurança; higiene do trabalho; trabalho do menor; trabalho da mulher; limite para a jornada semanal de trabalho e a fixação de uma política mínima para o salário (JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019).

Diante do cenário caótico que circundava a relação trabalhista da sociedade industrial, Jorge Neto e Cavalcante (2019) explicam que foi somente após um longo período que tais fatos levaram o Estado a perceber a situação de desigualdade do trabalhador para com o empregador e que era necessária a sua intervenção para configurar uma proteção para o trabalhador hipossuficiente, com a edição de leis que garantissem, naquele momento, principalmente, o salário e a limitação da jornada de trabalho, surgindo assim o princípio protetor e resultando na formação do Direito do Trabalho como ramo destacado do Direito. Em suma:

Os movimentos grevistas, a ação direta pela sabotagem, ou pelo boicote; o movimento ludista na Inglaterra e em França; alguns convênios coletivos de existência precária, manifestados desde o início da história do movimento operário, são a prova evidente de que o impulso inicial dado para o aparecimento do Direito do Trabalho foi obra do próprio operário e, não, benevolência de filantropos, da classe patronal, ou do Estado. Somente a coesão dos integrantes de uma classe ou categoria profissional ou econômica pode impor reivindicações ou direitos. A ação direta do proletariado no quadro das

condições adversas que lhe criou a Revolução Industrial foi, pois, o fator principal para a formação histórica do Direito do Trabalho. Sob este aspecto pode afirmar-se que surgiu primeiro um Direito Coletivo do Trabalho impulsionado pela Consciência de Classe, e, em seguida, um Direito Individual de Trabalho (GOMES e GOTTSCHALK, 1995, *apud* JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019, p. 70).

Acerca do surgimento do Direito do Trabalho a nível mundial, cumpre destacar como se deu a introdução deste no Brasil.

Segundo Romar (2018, p. 46), é recente no Brasil esta proteção ao trabalhador tutelada a partir de um ramo específico do direito. A autora ressalta que “do surgimento das primeiras leis trabalhistas até os dias de hoje, ainda não se passaram cem anos, o que, em termos da Ciência do Direito, é considerado muito pouco tempo”.

Convém salientar que o surgimento do Direito do Trabalho do Brasil sofreu influência de fatores externos, originados das mudanças que aconteciam na América Central e na Europa, motivado pela disseminação de diplomas legais de proteção ao empregado como por exemplo a Constituição do México (1917), a Constituição de Weimar (1919) e a Carta do Trabalho (em italiano: *Carta del Lavoro* – 1927), bem como, a introdução do Brasil na Organização Internacional do Trabalho (OIT) gerada pelo Tratado de Versalhes em 1919.

Além disso, houveram fatores internos que podem ser resumidos pelo movimento operário com influência de imigrantes europeus, ao final do século XVIII e início do século XIX, pelo surto industrial (pós-primeira guerra mundial) e a pela política de Getúlio Vargas em 1930 (LEITE, 2019).

A partir do ano de 1870, ocorreram vários pontos marcantes na legislação trabalhista, como por exemplo: o surgimento das Ligas Operárias (que marcaram o sindicalismo brasileiro); o Decreto 1.313/1891 (que proibiu o trabalho noturno dos menores de 15 anos, limitando a jornada de trabalho a 7 horas); a Lei 4.682/1923 – chamada Lei Elói Chaves – (considerada a primeira lei verdadeiramente trabalhista no Brasil); a Lei 4.982/1925 (disciplinava o direito de férias anuais remuneradas); Lei 62/1935 (regulamentava o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho e o direito à estabilidade). Resultante dessas alterações, surgiu a criação da Justiça do trabalho – em 1939 – e da Consolidação das Leis do Trabalho – em 1943 – ambas durante o governo de Getúlio Vargas (LEITE, 2019).

O renomado jurista brasileiro, Arnaldo Süssekind (2000) *apud* Jorge Neto e Cavalcante (2019) ao analisar a significação histórica da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) afirma:

A Consolidação das Leis do Trabalho, enfeixando num único texto todas as normas disciplinares das relações individuais e coletivas de trabalho, além das concernentes a procedimentos administrativos e à Justiça do Trabalho, proporcionou o conhecimento global dos direitos e obrigações trabalhistas, não só aos intérpretes e aplicadores das leis,

mas, sobretudo, aos seus destinatários: os empregadores e os empregados. A CLT cumpriu, assim, importante missão educativa, a par de ter gerado o clima propício à industrialização do país, sem conflitos trabalhistas violentos (SÜSSEKINH, 2000 *apud* NETO E CAVALCANTE, 2019, p. 98).

Diante de diversas alterações que sofreu desde sua entrada em vigor no ordenamento jurídico, salientando a promulgação da Constituição Federal em 1988 e suas decorrentes mudanças as quais ampliaram a força da Justiça do Trabalho, a CLT manteve sua base protecionista, em relação ao trabalhador, até a edição e entrada em vigor da Lei 13.467 de 2017, comumente chamada de Reforma Trabalhista (ROMAR, 2019; LEITE, 2019; JORGE NETO e CAVALCANTE, 2019; SANTOS e FILHO, 2018).

Visando uma modernização do Direito do Trabalho, a Reforma Trabalhista alterou substancialmente a CLT, sendo que, dos 922 (novecentos e vinte e dois) artigos da CLT, foram alterados 54 (cinquenta e quatro), inseridos 43 (quarenta e três) novos artigos e 9 (nove) foram revogados, totalizando 106 (cento e seis) modificações (ROMAR, 2019).

Essas alterações podem ser consideradas como um reflexo de novas dimensões que decorrem das relações sociais e econômicas que, conforme Jorge Neto e Cavalcante (2019), têm como propósito a busca de um novo modelo de tutela, pautada na autonomia coletiva privada, valorizando a negociação coletiva como fórmula para o redimensionamento normativo das condições de trabalho.

Por fim, ante a análise das alterações feitas no Direito do Trabalho, pela referida Reforma Trabalhista, conclui a professora Carla Tereza Martins Romar (2018) que com tais modificações no âmbito trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/2017, a sistemática do Direito do Trabalho brasileiro, fundada na proteção do trabalhador enquanto parte na relação laboral, alterou significativamente o princípio da proteção ao hipossuficiente.

## 2.2 O princípio da proteção

Sustenta-se na legislação trabalhista pátria, o princípio da proteção como uma espécie de “super princípio” em consequência da carga assecuratória que lhe é atribuída, assim, diversos doutrinadores o consideram a gênese, essência e princípio orientador deste ramo do Direito. Apesar de não haver hierarquia entre princípios, este se revela como uma garantia de equilíbrio entre a relação entre empregado e empregador.

O Princípio da Proteção tem como objetivo conferir ao empregado hipossuficiente (parte economicamente mais fraca) uma superioridade jurídica, capaz de lhe garantir mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos estampados na legislação trabalhista (RENZETTI, 2018).

Em suma, o protecionismo instituído pelo princípio em questão remonta, conforme Saraiva e Souto (2018), ao intervencionismo básico do Estado que estabelece normas de observância obrigatória nos pactos laborais. Desta maneira, tal princípio criou mecanismos, regras e presunções próprias, assegurando uma rede protetiva ao obreiro, com o claro propósito de diminuir a desigualdade no pacto de emprego celebrado com o empregador.

Neste sentido, Romar (2019) explica que a concepção protecionista adotada pelo Direito do Trabalho é enraizada em sua própria história e tem como premissa a comprovação que a liberdade contratual assegurada aos particulares não prevaleceria em situações nas quais se apresentasse uma desigualdade econômica *inter partes*, o que remeteria a exploração do mais fraco pelo mais forte.

Explicam Saraiva e Souto (2018, p. 30) que “o princípio da proteção, em verdade, insere-se na estrutura do Direito do Trabalho como forma de impedir a exploração do capital sobre o trabalho humano, possibilitando a melhoria das condições de vida dos trabalhadores e permitindo o bem-estar social dos obreiros”.

Devido a sua grande abrangência, este princípio ainda se subdivide em três outros: 1) *in dubio pro operário*; 2) norma mais favorável e; 3) condição ou cláusula mais benéfica (LEITE, 2019).

O princípio do *in dubio pro operário* ou *in dubio pro misero* é o que rege a regra de interpretação do direito trabalhista material. Este dispõe que, diante de uma norma ambígua, aplica-se o entendimento que mais favoreça o empregado (LEITE, 2019).

Por intermédio do princípio da aplicação da norma mais favorável, diante de uma pluralidade que verse sobre direitos trabalhistas, vê-se adotada a norma mais vantajosa ao empregado, sem qualquer escusa em relação à hierarquia das normas (RENZETTI, 2018).

Segundo o professor Carlos Henrique Bezerra Leite (2019) é notável a adoção da teoria dinâmica da hierarquia entre as normas trabalhistas pelo direito do trabalho, visto que ao topo de sua pirâmide normativa estará a norma mais favorável ao trabalhador, que nem sempre será constitucional.

No entanto, podem surgir problemas quando houver duas ou mais normas favoráveis aplicáveis ao caso concreto, por isto a doutrina e a jurisprudência apresentam duas teorias para a solução da questão: a) teoria da acumulação e; b) teoria do conglobamento (ou tradicional). A primeira defende a criação de um novo instrumento normativo formado pelas partes mais favoráveis ao trabalhador das normas existentes, ao passo que, a teoria do conglobamento, adotada

majoritariamente pela doutrina e jurisprudência, defende a aplicação da norma que em seu conjunto seja mais favorável ao trabalhador, evitando o fracionamento dos institutos (REZZETTI, 2018).

Por fim, visando uma maior segurança jurídica, diante do princípio da condição mais benéfica ou cláusula mais vantajosa, ensinam Saraiva e Solto (2018) que, conforme há na própria aplicação da Teoria do Direito Adquirido prevista no art. 5º, inciso XXXVI da Constituição Federal, a sua aplicabilidade determina uma prevalência sobre a edição de norma superveniente, do que for mais vantajoso no contrato de trabalho do empregado, ou até de condição mais benéfica constante prevista no regulamento da empresa.

Diante de todo exposto, observa-se que o Princípio da Proteção tem um cunho assecuratório para com o empregado, e atua como um meio de garantir sempre a sua paridade perante o empregador em uma possível futura lide trabalhista.

### 2.3 Os dispositivos da Reforma que afetam o princípio da proteção

A Lei 13.467/17, comumente denominada de Reforma trabalhista alterou diversas partes da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), e por estas alterações, surgiu o questionamento de até que ponto esta Reforma afetaria o princípio da proteção.

Conforme o tratado no tópico anterior, o princípio da proteção é considerado como o norteador do Direito Trabalhista, conforme Romar (2018) tal princípio se trata da espinha dorsal deste ramo do direito, e que embora não tenha sido totalmente extirpado, este restou substancialmente alterado pela Reforma Trabalhista.

Com a inclusão de dispositivos como a extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes (art. 484-A da CLT), as regras do teletrabalho (art. 75-C da CLT) e a pactuação de compensação de jornada através de banco de horas (art. 59, §5º da CLT) é notório o posicionamento da reforma de ampliação da autonomia individual do trabalhador, na qual por esta foi considerado que este tem condições de pactuar diretamente com o empregador sobre os aspectos da sua relação de emprego, o que não só afastou o princípio da proteção, como também, renegou a posição de hipossuficiência do empregado na relação trabalhista (ROMAR, 2018).

Não satisfeito em distanciar a hipossuficiência do trabalhador e o princípio protetor, o legislador também acrescentou, no art. 444, parágrafo único da CLT, uma nova espécie de empregado que considera hipersuficiente, ou seja, que não se encontram em disparidade para com o empregador (ROMAR, 2018).

Estabeleceu, conforme os artigos 8º, §3º; 611-A; 611-B, parágrafo único e; 620, todos da CLT, sob a justificativa de que a lei não consegue contemplar todas as possíveis situações e necessidades de cada categoria, a reforma deu ênfase às negociações coletivas, preceituando que o negociado nestas convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho sobrepõe-se ao previsto na lei (ROMAR, 2018).

Ainda, como inovação legislativa, introduziu o art. 791-A que agora respalda legalmente os honorários de sucumbência, antes tema de divergência doutrinária, ao dispor que o trabalhador, ainda que beneficiário da justiça gratuita, terá que pagar honorários advocatícios no caso de sucumbência recíproca (LEITE, 2019).

À vista do exposto, serão tratados nas subseções seguintes cada um destes artigos supracitados, com o intuito de esclarecer como funcionam no presente cenário trabalhista e, implicitamente, sua forma de afetação ao princípio protetor.

### 2.3.1 Da ampliação da autonomia individual do empregado

Ocasionalmente, diante da grande autonomia negocial inserida na relação trabalhista pela Lei 13.467/17, cabe analisar certos pontos-chave que demonstram a discrepância desta inovação legislativa.

Nesta esteira, como já citado na subseção 2.1.3, *supra*, o art. 59, §5º da CLT, inserido pela reforma com a seguinte redação: “O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses” (BRASIL, 2017). Isso permitiu a instituição de banco de hora por acordos individuais, inclusive tácitos, conforme Leite (2019), colocando os empregados em condição de evidente vulnerabilidade perante o poder empregatício patronal.

O autor ainda faz ressalva, e diz que, por ter característica que supera os limites do interesse unicamente individual, o correto seria a implementação de banco de horas somente por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho, como anteriormente à reforma era regulado, dado que prevalecia o texto da Súmula 85 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que exige a negociação coletiva para instituição do banco de horas, bem como, o enunciado 14, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017), que dispõe da intervenção sindical obrigatória para a compensação de horários (LEITE 2019).

Outro artigo que retira o trabalhador da égide do princípio protetor é o 75-C, também incluso no sistema normativo pela Lei 13.467/17. Este artigo é um dos que regulam o teletrabalho

que, como conceitua Romar (2018), é “a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo”.

A problemática que envolve tal artigo é evidenciada quanto à possibilidade de o empregador regular o teletrabalho por meio de contrato individual e, também, a hipótese de *jus variandi* autorizada por lei ao patrono de, por ato unilateral, e por meio de aditivo contratual, alterar o regime de teletrabalho para o presencial (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2019).

Por último, mas não menos importante, há a previsão do distrato, situação em que o pacto de emprego é extinto imotivadamente por vontade de ambos os contratantes, por mútuo acordo, é o que explica Saraiva e Souto (2019) do artigo 484-A inserido pela reforma.

Leite (2019) põe à prova a constitucionalidade das alíneas “a” e “b” do inciso I do artigo citado, no qual é disposto que serão devidas por metade as verbas trabalhistas do aviso prévio de indenizado e a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), porque, segundo o autor, estes reduzem valores de dois direitos fundamentais dos trabalhadores, o que contrária o art. 7º, caput, e o art. 1º, III e IV da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que são respectivamente, direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. É temerário ainda, que com este novo tipo de extinção contratual por mútuo acordo entre as partes haja fraudes ou vícios de consentimento do trabalhador.

### 2.3.2 A nova espécie de empregado

Com a inserção do artigo 444 na CLT, veio o surgimento desta nova espécie de empregado, não mais aquele hipossuficiente, que deve sempre ser protegido na relação trabalhista, mas um empregado que é considerado hipersuficiente, em que, segundo Jorge Neto e Cavalcante (2019), o contrato de trabalho, por ajuste direto entre o empregado e seu patrono, poderá disciplinar de forma contrária à lei e à própria norma coletiva – artigo 611-A da CLT.

Por conseguinte, é considerado hipersuficiente o empregado que preencha os requisitos do parágrafo único do art. 444 da CLT, quais sejam, ser portador de diploma de nível superior e perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, sendo mais de R\$ 11.062,62 (onze mil e sessenta e dois reais e sessenta e dois centavos). Desta prerrogativa, Renzetti (2018) crítica o novo dispositivo legal, pois o

considera como uma negação a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e facilmente concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego.

Esta se trata da mais absurda inovação incluída pela Lei 13.467/17, a criação de uma “nova espécie” de empregado que em função da fixação de um teto remuneratório é considerado superior e, portanto, tem mais força e autonomia para uma negociação trabalhista.

Em um caso concreto, se formos analisar, estes são empregados ainda mais subordinados aos empregados, que em função da considerada boa remuneração que ganham, fariam o necessário para permanecerem na função que exercem, para continuarem usufruindo da boa renda a qual percebem.

### 2.3.3 Da prevalência do negociado sobre a norma legal

Sem sombra de dúvidas, um dos pontos mais intrigantes da Reforma Trabalhista de 2017 foi acrescentar em diversos artigos, sendo eles, o 8º, §3º; 611-A; 611-B, parágrafo único e; 620, a disposição de que a convenção coletiva, também, o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei.

Com estas alterações, a Lei 13.467/17 traz à tona o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, o que, de acordo com Romar (2018), diminuiu a margem de apreciação pela Justiça Trabalhista das convenções e acordos coletivos de trabalho, determinando que na análise destas normas será dada ênfase à concordância dos elementos do negócio jurídico.

Ante o exposto, é notório o aumento do poder de negociação do contrato de trabalho entre empregadores e seus empregados, o que causa um desequilíbrio na balança do direito pela força que exerce o patrono sobre seus patronados, desde o início das relações trabalhistas, mas que, atualmente, tal desequilíbrio parece ter sido esquecido pelos legisladores.

Diante do pouco tempo de vigência da reforma, a prática trabalhista não encontrou tempo suficiente para definir quais as consequências destas imprudências legislativas. Mas, é certo que o assunto continuará sendo objeto de discussões, não só doutrinárias e jurisprudenciais, mas principalmente sociais, visto que, a relativização do princípio protetor afeta a todos os trabalhadores, sejam eles de quaisquer das espécies previstas.

## 2.4 Dos honorários de sucumbência

Anteriormente à Reforma Trabalhista, não havia previsão legal quanto aos honorários de sucumbência sendo tema de uma controvérsia doutrinária que envolvia duas correntes. A primeira, adotada pelo TST em suas súmulas 219 e 319 entendia que os honorários advocatícios não eram devidos pela mera sucumbência pois identificavam que, para este ser válido, seria necessária a presença de dois requisitos cumulativos sendo a assistência por sindicato feita junto ao benefício da justiça gratuita (PEREIRA, 2018).

Ainda, explica Pereira (2018) haviam quatro hipóteses, excepcionais nas quais os honorários eram devidos pela mera sucumbência sendo: ação rescisória; atuação do sindicato como substituto processual; mera relação de trabalho que não seja relação de emprego; atuação do sindicato como substituto processual; e condenação em honorários advocatícios nos autos de ação de indenização por danos morais e materiais decorrentes de acidente de trabalho ou de doença profissional, remetida à Justiça do Trabalho após ajuizamento na Justiça Comum, antes da vigência da Emenda Constitucional n. 45/2004.

Já a segunda corrente entendia que os honorários advocatícios eram devidos pela mera sucumbência, esta linha de pensamento tinha como fundamentos os arts. 133 da Constituição Federal (CF), 85 do CPC/2015 e 22 da Lei n. 8.906/94 (PEREIRA, 2018).

Assim, por força do novo art. 791-A da CLT, os honorários advocatícios passaram a ser devidos em qualquer ação na Justiça do Trabalho, sendo certo que, conforme o art. 791-A, §4º, *in verbis*:

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).

Em suma, a Reforma regulamentou a questão e assim, ainda que o advogado 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.

Por conseguinte, opina Claudio Henrique Bezerra Leite que, “ao dispor que o trabalhador, ainda que destinatário do benefício da justiça gratuita, terá que pagar honorários advocatícios no

caso de sucumbência recíproca, certamente cria obstáculos de natureza econômica para o acesso à Justiça” (LEITE, 2019, p. 191).

## 2.5 Do Direito do Trabalho como instituto de pacificação social

O Direito deve refletir na sociedade os valores e sentimentos básicos a serem preservados dentro da contextualidade social, são valores e sentimentos que, pela sua magnitude, não podem ser afrontados sob pena de perturbar o equilíbrio da sociedade e, quando maculados, deixam um sentimento desagradável entre as pessoas, assim, observamos o caráter controlador que exerce trabalho na sociedade, neste sentido exemplifica Foucault:

[...] é preciso adivinhar de que instituição se trata. Era uma instituição onde havia 400 pessoas que não eram casadas e que deviam levantar-se todas as manhãs às cinco horas; às cinco e cinquenta deveriam ter terminado de fazer a toilette, a cama e ter tomado o café; às seis horas começava o trabalho obrigatório, que terminava às oito e quinze da noite, com uma hora de intervalo para o almoço; às oito e quinze, jantar, oração coletiva; o recolhimento aos dormitórios era às nove horas em ponto. [...] Na verdade, era uma simples fábrica. Uma fábrica de mulheres que existia na região do Ródano e que comportava quatrocentos operárias (FOUCAULT, 2005, p. 108 e 109).

Por derradeiro, subtrai-se de tal ementa que este instituto de pacificação social é exercido como garantia da paz e do equilíbrio das relações sociais, evitando conflitos, e tem por finalidade a promoção do desenvolvimento do grupo social, ou da sociedade em sentido amplo, com a redução das desigualdades existentes (SANTOS, 2020).

Porém, pelo mau uso da ciência jurídica, esta vem se tornando um instrumento corrupto e maléfico de manejo das desigualdades, tornando-se excludente, com suas normas utópicas produzidas para iludir as classes menos favorecidas e estimulando a elite dominante, conforme ensina Souto (1997), assim, fugindo do seu viés socializador, e do lema que clamava a Revolução Francesa (1789-1799) “*Liberté, égalité, fraternité*” (liberdade, igualdade e fraternidade).

Continuando em seu iminente magistério Claudio Souto (1997, p. 19), explica que estas ideologias e filosofias da justiça, liberdade e igualdade, durante séculos procuram explicar os desequilíbrios sociais, na tentativa de construir sociedades mais harmônicas e coesas. Entretanto, o discurso jurídico tem sido vago e pouco eficiente no deslocamento dos verdadeiros centros de poder econômico e político que, fazendo uso desse caráter vago, encontra a possibilidade do uso da bandeira liberal a serviço de seus interesses. Assim é que defrontamos com concepções que – em nome mesmo da justiça e de um liberalismo de pretensos resultados populares – têm legitimado aquele poder real de poucos.

Desta feita, a partir dos anos 70', surgiu um modelo de economia política denominado neoliberal, com o discurso de que a flexibilização do mercado de trabalho levaria ao crescimento e desenvolvimento, pois incitaria a competitividade do mercado e maximizaria a concorrência, permitindo assim, que os “princípios do mercado” penetrassem os aspectos da vida (STANDING, 2014, p. 15).

Isto posto, depreende-se que a legislação trabalhista tem um papel fundamental dentro da própria estrutura capitalista, qual seja o de flexibilizar sua dinâmica, possibilitando, assim, uma benesse tanto ao empregado, que consegue alcançar a sua subsistência, quanto o empregador que, a partir de tais direitos trabalhistas, consegue uma melhor gestão, ou administração, de questões de produção, alcançando sempre o seu objetivo final, o lucro.

É de grande valia entender que esta flexibilidade funcional tem o intuito de possibilitar que as empresas tenham uma melhor administração e maior crescimento, com um melhor, e sem custo, manejo dos trabalhadores nas tarefas, posições e locais de trabalho. Assim, em detrimento da globalização e da presente revolução tecnológica, torna-se compreensível este posicionamento da indústria de querer uma maior flexibilização nas normas trabalhistas e, também, que os governos a consintam (STANDING, 2014).

Ante as diversas normas trabalhistas alteradas que põe em risco a proteção ao trabalhador, como aqui demonstrado, sempre hipossuficiente na relação trabalhista, a partir de uma reflexão da mitigação que sofrera o princípio protetor, chegamos a questão “como estas flexibilizações nas normas trabalhistas afetarão a pacificação social que exerce o Direito, em especial o trabalhista?”.

Estas flexibilizações, sob a premissa de “melhorar as condições de trabalho”, trouxeram uma falta de garantia aos vínculos empregatícios, uma vez que aumentam a insegurança no emprego (STANDING, 2014) ao mitigar esdruxulamente o princípio norteador objeto deste artigo.

A partir daí surge o “precariado”, a palavra é formada pela junção das palavras “precária” com “proletariado”, e retrata uma nova classe formada por pessoas que sofrem de precariedade, que é uma condição de existência sem previsibilidade ou segurança, que afeta material ou psicologicamente o bem-estar (STANDING, 2014).

Na obra “O precariado a nova classe perigosa”, Guy Standing (2014, p. 41) diz que “O precariado sofre do que, em inglês, chamamos de “quatro A” - raiva (anger, em inglês), anomia, ansiedade e alienação”. E explica o que causa este estado de frustração desta classe:

O precariado se sente frustrado não só por causa de toda uma vida de acenos de empregos temporários, com todas as inseguranças que vem com eles, mas também porque esses empregos não envolvem nenhuma construção de relações de confiança desenvolvidas em estruturas ou redes significativas. O precariado também não tem nenhum meio de mobilidade para ascender, o que deixa a pessoa em suspenso entre a profunda autoexploração e o desengajamento (STANDING, 2014, p. 41).

É evidente que o empregado, parte menos favorecida da relação trabalhista, tem permanecido em um estado constante de revolta, não só diante do seu vínculo de trabalho, mas também por consequência da legislação produzida pelo governo, que legitima a atuação exploradora do empregador diante do cenário de globalização atual.

Em face do exposto, fica demonstrado o enfraquecimento do Direito Trabalhista na função que exerce como instituto de pacificação social, por consequência das grandes flexibilizações, exaradas pelo vigor da Lei 13.467/17, as quais vieram a tornar precárias as relações de trabalho, dando grande margem de atuação para os empregadores e enfraquecendo a proteção que pairava sobre os empregados.

### **3 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em função de todo o recorrido neste artigo, temos certo que, com o advento da Lei 13.467 de 2017, fora desconstruída toda a conquista histórica e legal de equilíbrio da relação trabalhista. Trazendo uma proposta de diminuição das demandas na Justiça do Trabalho, o legislador desequilibrou a balança jurídica em favor do empregador ao ampliar a autonomia individual do empregado; considerar trabalhadores hipersuficientes somente em função da remuneração que recebem; contrariando o princípio da legalidade ao estabelecer que prevalece o negociado sobre a norma legal e, sob o pretexto de diminuição das demandas na Justiça do trabalho, condenar o trabalhador ao pagamento de honorários de sucumbência caso seus direitos sejam julgados improcedentes, deixando assim o trabalhador temerário em buscar os seus direitos.

Neste contexto, o legislador criou obstáculos de natureza econômica para o acesso à justiça, semeando um receio de se entrar como credor e sair como devedor do processo. O trabalhador que buscava na justiça uma ratificação do direito que se achava estar sendo lesado encontra maculado o seu direito e princípio fundamental constitucional do acesso à justiça, previsto no artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Federal. Artigo o qual em sua clara redação versa expressamente que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.

Por mais que essas alterações tenham o propósito de buscar um novo modelo de tutela, pautada na autonomia coletiva privada, valorizando a negociação coletiva como fórmula para o redimensionamento normativo das condições de trabalho, já se tem exemplos na história – período da industrialização e revolução industrial – conforme aqui mencionado, em que a estas ideias

liberais e capitalistas, como a liberdade de contratar e valorização da plena autonomia da vontade das partes, levadas a cabo apenas resultam em uma exploração sem limites do empregado.

A Reforma Trabalhista atua então como uma serra que corta as raízes do Direito do Trabalho e de sua história pela concepção protecionista que a este ramo do Direito era atribuído. Nessa âmbito, sempre foi evidente asseverar que a liberdade contratual, assegurada aos particulares, não prevalece em situações nas quais é apresentada uma desigualdade econômica *inter partes*, e que caso prevaleça ela apenas remeteria a exploração do mais fraco pelo mais forte.

Deste modo, e diante das análises das alterações feitas, coaduno com o entendimento de que com tais modificações, a sistemática do Direito do Trabalho brasileiro, fundada na proteção do trabalhador enquanto parte na relação laboral, alterou-se significativamente o Princípio da Proteção ao hipossuficiente, porém, por enquanto, não pondo fim, mas sim mitigando excessivamente a atuação do princípio em questão.

Além do mais, diante do cenário de marginalização que vem sofrendo a classe proletária e observado o distanciamento do viés socializador que exerce o direito, é possível afirmar que a Reforma desequilibrou a balança em desfavor do trabalhador. Com isso surge a nova classe de Guy Standing, o precariado, formado por pessoas que vivem de forma precária, afetando seu bem-estar não só físico, mas também psicológico.

É partindo deste sentimento de inferioridade, que surgem as revoltas sociais, talvez não pairando para um cenário de luta de classes, como pregava Karl Marx, mas sim para o crescimento da degradação social e da miserabilidade.

Ainda é cedo para tirarmos conclusões concretas acerca de como a mitigação do princípio protetor reflete na pacificação social ante a nova ótica do Direito Trabalhista brasileiro, tudo o que podemos fazer são especulações, com base em situações históricas semelhantes, mas o certo é que estas alterações legislativas marcam uma nova era trabalhista na República Federativa do Brasil.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Rio de Janeiro: 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 02 de novembro de 2019

BRASIL. **Constituição Federal**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 02 de novembro de 2019.

FOUCAULT, Michel. **A verdade e as formas jurídicas**. (tradução Roberto Cabral de Melo Machado e Eduardo Jardim Morais, supervisão final do texto Léa Porto de Abreu Novaes) et al. J. – Rio de Janeiro: NAU Editora, 2005.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. – 17. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva, 2018.

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho**; coordenação Sylvio Motta. 4. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: MÉTODO, 2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**; coordenador Pedro Lenza. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; FILHO, Ricardo Antonio Bittar Hajel. **Curso de direito processual do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

SANTOS, Marcos André Couto. **O Direito como meio de pacificação social: em busca do equilíbrio das relações sociais**. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 9, n. 194, 16 jan. 2004. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/4732>>. Acesso em: 16 maio 2020.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho concursos públicos**. 20. ed. rev. atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2018.

SOUTO, Cláudio. **Tempo do Direito Alternativo: uma fundamentação substantiva**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997, p. 19

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. (tradução Cristina Antunes) 1. ed. 1. reimp. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014 (Invenções Democráticas, v. IV).