

Reforma trabalhista: o contrato de trabalho do empregado hipersuficiente à luz do princípio da boa-fé objetiva

Débora Beatriz Ferraz

Bacharel em Direito e Ciências Sociais, pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas, PUCCAMP. Advogada especialista em Direito e Processo do Trabalho. *E-mail:* <deboraferraz.adv@outlook.com.br>.

Resumo: A reforma trabalhista, por meio da Lei nº 13.467/2017, trouxe consigo uma série de indagações sobre sua aplicabilidade, tanto no aspecto processual, quanto no material, e, especialmente, sobre a sua (in)constitucionalidade. As normas trabalhistas, até a entrada em vigor da nova lei, foram marcadas historicamente por lutas de classes. Entretanto, em 11 de novembro de 2017, o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro se viu à mercê de uma lei aprovada “às pressas”. O Judiciário se une a cada dia a fim de dar uma interpretação razoável às alterações inseridas pela lei aos contratos de trabalho. Dentre tantas mudanças significativas implementadas pela nova lei, destaca-se atenção especial a nova figura de empregado, o hipersuficiente. A implementação dessa nova “espécie” de empregado, além de demonstrar claramente a visão neoliberal na qual a reforma foi criada, marcou historicamente o momento político e econômico que Brasil se encontrava. Muitos, senão a doutrina majoritária, se pautam em preceitos constitucionais e princípios trabalhistas, sobretudo a boa-fé objetiva. O presente artigo tem como fim a interpretação do contrato de trabalho do empregado hipersuficiente inserido no artigo 444, sob a luz do princípio da boa-fé objetiva, trazendo em discussão, ainda, a análise sobre a supressão de direitos e a redução da tutela jurisdicional.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. (In)constitucionalidade. Hipersuficiente. Princípio. Boa-fé.

Sumário: **1** Introdução – **2** Contexto político e econômico do país em meio à reforma – **3** Parágrafo único do artigo 444 da CLT – O empregado hipersuficiente e a relativização do princípio da hipossuficiência – **4** O princípio da boa-fé objetiva – confiança – **5** Tutela jurisdicional dos direitos do empregado hipersuficiente nas relações de emprego e o acesso à Justiça – **6** Conclusão – Referências

1 Introdução

A reforma trabalhista trata-se de lei (13.467/2017) que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Em vigência desde 11.11.2017, mas sem que ainda tenha uma orientação formada sob sua aplicabilidade, encontra atualmente grande dificuldade para se

fazer valer, diante das várias correntes interpretativas até então desenvolvidas por doutrinadores e pelo Judiciário.

Após mais de um semestre da sua entrada em vigor, fica evidente o discurso cínico e falacioso de seus defensores de que a reforma foi produzida para “simplificar” as relações de trabalho e para reduzir a CLT, que seria muito extensa e geraria inúmeras controvérsias trabalhistas.

Ao que parece, a solução proposta produzirá mais danos que o problema que supostamente ataca: houve introdução e alteração de inúmero dos textos legais, junto com eles incertezas e controvérsias e, em vez de assingelar, produziu-se enorme complexidade e insegurança jurídica.

O que se pretende demonstrar nesta breve exposição é a interpretação do contrato de trabalho do empregado hipersuficiente frente ao princípio da boa-fé objetiva, bem como alguns dos seus impactos na tutela jurídica de seus direitos.

2 Contexto político e econômico do país em meio à reforma

A Lei nº 13.467/2017 foi publicada em 14.07.2017, com *vacio legis* de 120 dias, em vigor desde 11.11.2017.

A partir do afastamento da ex-presidente Dilma Rousseff, foi inaugurado um cenário político com novas e velhas ideias que até então estavam “engavetadas”. Com o objetivo de viabilizar a retomada do crescimento econômico, a geração de empregos, a ampliação da arrecadação fiscal e o reequilíbrio das contas públicas, foram levados adiante inúmeros projetos de lei que sequer seriam aprovados com tamanha agilidade em um pequeno período de tempo.

As naturais expectativas de mudança, agravadas pela dimensão das recentes dificuldades vividas pela sociedade brasileira, não poderiam, no entanto, turvar “mentes e corações” naquele delicado momento de transição política e econômica.¹

Todavia, com o fim do processo de *impeachment* da ex-presidente Dilma, que durou de 02.12.2015 a 31.08.2016, o então presidente Michel Temer se viu à luz dos holofotes e, em razão disso, sob uma investigação mais árdua.

E foi no momento em que a Câmara decidia se autorizava ou não o prosseguimento da denúncia do Ministério Público contra o presidente Michel Temer por crime de corrupção passiva, é que foi levada a votação a reforma trabalhista.

Com a promessa de reerguer a economia brasileira, ela foi sancionada e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo e dando nova redação a artigos já existentes.

¹ RODRIGUES. Reformas trabalhistas. Disponível em: <<http://www.amatra5.org.br/images/a/Artigo%20REFORMAS%20TRABALHISTAS.pdf>>. Acesso em: 27 maio 2018.

Assim, sob o espírito neoliberal,² a Lei nº 13.467/2017 foi implementada por meio da flexibilidade no direito laboral, além do corte dos gastos públicos sociais, minimizando o Estado em relação aos direitos sociais e trabalhistas e, ao mesmo tempo, maximizando os lucros dos capitalistas e os interesses do mercado.

Tal reforma legislativa preconizou liberdade de movimentos para todos, menos leis, mais espaço para a economia desenvolver-se livremente, mesmo desprezando preceitos sociais e constitucionais e, entre tantas mudanças, trouxe com ela a relativização do princípio da hipossuficiência.

3 Parágrafo único do artigo 444 da CLT – O empregado hipersuficiente e a relativização do princípio da hipossuficiência

A Lei nº 13.467/2017 introduziu parágrafo único ao artigo 444, da CLT, permitindo que a livre estipulação das condições contratuais do empregado, portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, tenha a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, inclusive sobre as disposições legais.

O parágrafo único do artigo 444 da CLT dispõe:

Art. 444 (...)

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.³

Verifica-se que tal parágrafo é uma clara alusão à existência de diferentes tipos de trabalhadores e que nem todos estariam enquadrados na definição de hipossuficiência absoluta, isto é, a CLT se aplica a todos indistintamente, entretanto, ao empregado hipersuficiente a interpretação do contrato de trabalho

² Doutrina econômica criada principalmente por Friedrich Hayek, um austríaco que repudiava o Estado de Bem Estar Social (Welfare State) Europeu, para ele, o Estado intervencionista conduzia ao Caminho da Servidão. Uma sociedade que acabaria com o espírito da liberdade econômica, livre iniciativa e concorrência privadas, modelos naturais que estariam sendo arruinados pelas políticas intervencionistas estatais, criando uma sociedade burocratizada e sem liberdade econômica.

³ BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 09 jun. 2018.

deverá ter um critério mais prudente em razão do nível de conhecimento e salário percebido, não podendo ser interpretado da mesma forma que o contrato de trabalho de um profissional sem qualquer formação.

Nesse aspecto, cumpre esclarecer que a definição de hipossuficiência não está vinculada, exclusivamente, ao aspecto econômico relativo à diferenciação inerente à relação de emprego. O trabalhador, na maioria das vezes, se encontra em estado de dependência potencializada do emprego, seja em razão do aspecto social, econômico e/ou psicológico, situação que o diferencia do empregador.

Consoante o entendimento da Professora Vólia Bomfim Cassar, “O trabalhador já adentra na relação de emprego em desvantagem, seja porque vulnerável economicamente, seja porque dependente daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas de trabalho, seja porque primeiro trabalha, para, só depois, receber sua contraprestação, o salário”.⁴

Ensina também que, “No Direito do Trabalho há uma desigualdade natural, pois o capital possui toda a força do poder econômico. Desta forma, a igualdade preconizada pelo Direito do Trabalho é tratar os desiguais de forma desigual”.⁵

Assim, temos que uma maior remuneração não exige o empregado da característica da hipossuficiência, nem mesmo sua formação intelectual, haja vista que a dependência do emprego, independentemente do seu salário ou nível de formação, o coloca em situação de extrema subordinação e hipossuficiência em relação ao empregador.

A disparidade de posições entre empregador e empregado não é meramente econômica, mas sim social, coletiva, comunitária e, até mesmo, psicológica, pois são contextos inseridos na relação de emprego e que interferem na capacidade de o trabalhador negociar direitos e deveres a serem cumpridos no âmbito do contrato de trabalho.

Nota-se, portanto, que a composição do conceito de hipossuficiência não está adstrita ao aspecto econômico, puramente, mas também a outras tantas características inerentes à vivência plena do ser humano.

Dessa forma, os critérios eleitos pelo legislador, quais sejam, a (i) percepção de salário igual ou superior a duas vezes o maior benefício do Regime Geral de Previdência Social e a (ii) formação em nível superior não levaram em conta a integralidade dos fatores que compõem o conceito de hipossuficiência para autorizar sua relativização.

Nessa toada, a relativização da hipossuficiência do empregado não pode ser apreciada apenas sob o viés econômico e intelectual, pois o trabalhador pode

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015, p. 201.

⁵ CASSAR, op. cit, p. 201.

ser qualificado a ponto de perceber um alto salário e formação em nível superior, *entretanto, sua condição pessoal não lhe permite negociar a imperatividade das decisões empregatícias.*

Assim, sob a justificativa de modernizar as leis trabalhistas, com uma visão neoliberal e com o intuito de restabelecer a ordem econômica, em um cenário político totalmente abalado, a reforma trabalhista inova completamente a lógica do Direito do Trabalho, trazendo a lume a figura do empregado hipersuficiente, assim compreendido como o trabalhador que possui curso superior e recebe mais que R\$11.062,62 (dois tetos da Previdência), sendo que as cláusulas do contrato de tal empregado poderão valer como convenção coletiva e ainda poderão prevalecer sobre a lei, segundo a nova redação dos artigos 444 e 611-A da CLT.

O que se está a dizer é que o dispositivo ora em comento chancela a possibilidade de um contrato individual de trabalho poder contrariar uma lei e até mesmo uma norma coletiva. Consagra-se, portanto, *a prevalência do individualmente negociado sobre o legislado e, inclusive sobre o negociado coletivamente.*

Conforme disposto no parágrafo único do artigo 444 c/c o artigo 611-A, ambos da CLT, é autorizada a negociação individual pelo empregado hipersuficiente de direitos trabalhista, inclusive aqueles previstos em lei:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

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;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIII – prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.⁶

Todavia, o critério eleito pelo legislador não abarca toda a complexidade do instituto da hipossuficiência, cabendo aos hermenutas a observação da evolução das possibilidades trazidas pela nova legislação em cotejo com os princípios de direito, em especial a boa-fé objetiva.

4 O princípio da boa-fé objetiva

Tal princípio trata de norma de ordem moral e conservadora, que exige das partes de uma relação nada mais que ética e honesta em suas ações.

A ideia de boa-fé no Direito surge, inicialmente, da *fides* romana, que era definida como “ter palavra”, “ser uma pessoa de palavra”. Desde o seu surgimento, encontra-se ligada à crença de **confiança**, podendo ser de índole subjetiva, quando o lesado confiou numa situação aparente ou, objetiva, quando se acreditou que a outra parte agiria de acordo com os padrões de conduta exigíveis do homem comum.⁷

Portanto, a boa-fé objetiva se traduz em padrões de comportamentos socialmente estabelecido que se impõem aos contratantes, desde a fase negocial, até a fase pós-contratual.

Para Valtom Doria Pessoa, a boa-fé objetiva funciona “[...] como uma fonte de norma sem conteúdo previamente estabelecido e que serão valoradas a partir do caso concreto, buscando a solução equânime a ser aplicada na situação”.⁸

A definição de boa-fé subjetiva faz-se necessária para melhor distingui-la da objetiva, evitando confundir esses dois institutos.

A boa-fé subjetiva está ligada ao estado psicológico em que se encontra um sujeito na prática de determinado ato. Este age acreditando estar em conformidade com o Direito ou mesmo com total desconhecimento em relação do direito de outrem. É imprescindível para o enquadramento da boa-fé subjetiva o exame do *animus* do sujeito, seu estado de ignorância.⁹

Tanto na boa-fé objetiva quanto na subjetiva, temos um elemento subjetivo comum, qual seja, a confiança.

⁶ BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 09 jun. 2018.

⁷ PESSOA, Valtom Doria. *A incidência da boa-fé objetiva e do venire contra factum proprium nas relações de trabalho*. Salvador: JUSPODIVUM, 2016, p. 27.

⁸ PESSOA, op. cit., p. 29.

⁹ PESSOA, op. cit., p. 31.

Em suma, a boa-fé objetiva é um princípio, enquanto a subjetiva é apenas um estado psicológico.

Superada a definição do princípio da boa-fé objetiva, cumpre esclarecer seus aspectos no ordenamento jurídico brasileiro.

O princípio da boa-fé objetiva só foi inserido no direito positivo e nas relações obrigacionais com o advento da Constituição Federal de 1988, já que tal princípio foi desprezado por completo por Beviláqua na elaboração do Código Civil de 1916.

Com a promulgação da Constituição da República, os princípios fundamentais elencados nos incisos dos artigos 1º e 3º, em especial o princípio da dignidade humana e da solidariedade social, firmaram vetores essenciais para a ordem jurídica, dando azo para aplicação do princípio da boa-fé objetiva, que já era objeto de estudo por doutrinadores e juristas.

Pouco tempo depois, no ano de 1990, a boa-fé objetiva veio positivada de forma expressa no Código de Defesa do Consumidor, consagrado nos artigos 4º, III, e 51, IV, *in verbis*:

Art. 4º A Política Nacional de Relações de Consumo tem por objetivo o atendimento das necessidades dos consumidores, o respeito a sua dignidade, saúde e segurança, a proteção de seus interesses econômicos, a melhoria da sua qualidade de vida, bem como a transferência e harmonia das relações de consumo, atendidos os seguintes princípios:

[...]

III – harmonização dos interesses dos participantes das relações de consumo e compatibilização da proteção do consumidor com a necessidade de desenvolvimento econômico e tecnológico, de modo a viabilizar os princípios nos quais se funda a ordem econômica (art. 170, da Constituição Federal), sempre com base na boa-fé e equilíbrio nas relações entre consumidores e fornecedores;

Art. 51. São nulas de pleno direito, entre outras, as cláusulas contratuais relativas ao fornecimento de produtos e serviços que:

[...]

IV – estabeleçam obrigações consideradas iníquas, abusivas, que coloquem o consumidor em desvantagem exagerada, ou sejam incompatíveis com a boa-fé ou a equidade;¹⁰

Entretanto, foi com o Código Civil de 2002 e, especialmente através dos artigos 113, 187 e 422, abaixo transcritos, que a boa-fé objetiva finalmente foi

¹⁰ BRASIL. *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Código de Defesa do Consumidor. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8078.htm>. Acesso em: 09 jun. 2018.

inserida no direito positivo nacional como norma aberta, no formato de cláusula geral.¹¹

Art. 113. Os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração.

Art. 187. Também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.

Com o Código Civil de 2002 a boa-fé objetiva tornou-se cláusula geral implícita em todas as relações contratuais, inclusive as de emprego.

A compatibilidade de boa-fé com o Direito do Trabalho já era destacada desde Américo Plá Rodrigues, ao reconhecer que “[...] a boa-fé que deve vigorar como princípio do direito do trabalho é a boa-fé lealdade, ou seja, que se refere a um comportamento e não a uma simples convicção”.¹²

Assim, as relações de emprego através do contrato de trabalho devem ser interpretadas à luz da boa-fé objetiva, devendo ser considerada a boa-fé de empregador e empregado, sendo que o princípio da proteção jamais pode servir de argumento para a impunidade, isentando os trabalhadores de agir com ética e boa-fé.

A condição de desigualdade, conforme exposta no tópico anterior, que eventualmente assume o empregado não lhe confere carta branca para a prática de ilícitos.

Assim, as condições do contrato de trabalho estabelecidas individualmente entre empregador e empregado hipersuficiente terão prevalência sobre o negociado e o legislado, sempre que em observância ao princípio da boa-fé objetiva por ambas as partes.

Não podendo o empregador se utilizar da condição de hipersuficiente para se beneficiar ilicitamente, nem mesmo o empregado se utilizar do princípio da proteção e da sua condição de trabalhador subordinado para se beneficiar posteriormente no âmbito judicial, devendo tal relação de emprego ser analisada com cautela à luz da boa-fé objetiva.

¹¹ PESSOA, op. cit., p. 54.

¹² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000, p. 179. Disponível em: <<https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princ3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>>. Acesso em: 09 jun. 2018.

5 Tutela jurisdicional dos direitos do empregado hipersuficiente nas relações de emprego e o acesso à Justiça

Ao Estado é dada a função de dirimir, pacificar e resolver conflitos, mediante o procedimento de aplicação de leis ao caso concreto de modo a alcançar um resultado justo, o que chamamos de tutela jurisdicional.

No âmbito trabalhista, temos que ao Magistrado incumbe a aplicação prática de tal função, na solução de conflitos, especialmente entre empregado e empregador.

Pois bem, a todos é garantido o direito de acesso à justiça. O princípio garantidor do acesso à justiça está consagrado na Constituição Federal em seu artigo 5º, XXXV, enquadrado dentro dos Direitos e Garantias Fundamentais, mais especificamente nos Direitos Individuais e Coletivos, *in verbis*:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXXV – a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;¹³

Assim, podemos concluir que ao empregado, sendo ele hiper ou hiposuficiente, é garantido o direito de acesso à justiça, independentemente da sua condição financeira e intelectual.

Segundo Mauro Cappelletti, a expressão “acesso à Justiça” é:

A expressão “acesso à Justiça” é reconhecidamente de difícil definição, mas serve para determinar duas finalidades básicas do sistema jurídico — o sistema pelo qual as pessoas podem reivindicar seus direitos e/ou resolver seus litígios sob os auspícios do Estado que, primeiro deve ser realmente acessível a todos; segundo, ele deve produzir resultados que sejam individual e socialmente justos. Nosso enfoque, aqui, será primordialmente sobre o primeiro aspecto, mas não poderemos perder de vista o segundo. Sem dúvida, uma premissa básica será a de que a justiça social, tal como desejada por nossas sociedades modernas, pressupõe o acesso efetivo.¹⁴

¹³ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.

¹⁴ CAPPELLETTI, Mauro. *Acesso à Justiça*. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988. Disponível em: <<http://irib.org.br/app/webroot/publicacoes/diversos003/pdf.PDF>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

Com efeito, em que pese a reforma trabalhista ter ampliado os direitos do empregador e do trabalhador em negociar individualmente sobre situações que somente poderiam ser negociadas coletivamente e até mesmo sobre situações contrárias à lei, certo é que a reforma trabalhista não excluiu o direito de acesso à justiça.

As alterações propostas pela Lei nº 13.467/17 precisam ser compreendidas e aplicadas à luz da atual noção do direito de acesso à justiça como um direito fundamental, que é condição de possibilidade do próprio exercício dos direitos sociais.¹⁵

Como exposto alhures, temos que o negociado individualmente entre empregador e empregado hipersuficiente terá validade desde que em observância aos princípios, em especial, o da boa-fé objetiva.

A análise de validade, assim, caberá ao Estado no exercício da tutela jurisdicional, não podendo se eximir de tal função partindo do pretexto que em razão da característica de hipersuficiente o empregado teria plenas condições de negociar as cláusulas ali impostas pelo empregador ao seu contrato de trabalho, pois, conforme já esclarecido em tópico anterior, o empregado, independentemente de salário e formação, é um hipossuficiente nato, dependente da relação empregatícia.

Dessa forma, ao Magistrado é incumbida a aplicação da justiça, dirimindo conflitos, e, no caso em estudo, dando validade às cláusulas negociadas individualmente entre empregador e empregado hipersuficiente, sempre que observado o princípio da boa-fé objetiva.

Nesse contexto, a tutela jurisdicional dos direitos do empregado hipersuficiente permanece inalterada, visto que o disposto no parágrafo único do artigo 444 da CLT não excluiu o direito de acesso à justiça.

Assim, sempre que o empregado hipersuficiente se sentir lesado na relação de trabalho, com supressão de direitos, é resguardado o direito de discutir a validade daquele contrato de trabalho pela via judicial.

Entretanto, ressalta-se que a condição de hipossuficiente nato em consonância com o princípio da proteção não garante direito de o empregado se beneficiar ilicitamente de um contrato em que foi observado o princípio da boa-fé objetiva.

Do mesmo modo que o acesso à justiça é garantido ao empregado hipersuficiente, tal garantia também existe para o empregador que também tem seus

¹⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista: ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 57-92, jul./ago. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/111510>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

direitos tutelados pelo Estado, não podendo ser prejudicado diante do princípio de proteção a ser invocado pelo trabalhador em eventual demanda trabalhista.

A solução de conflitos deverá, nestes casos, sempre ser analisada à luz da boa-fé objetiva, a fim de se alcançar a verdade real dos fatos, de modo a obter um resultado justo.

6 Conclusão

Diante da linha de pensamento desenvolvida nesse artigo, chega-se à inafastável conclusão de que todo empregado, ainda que hipersuficiente, é um hipossuficiente nato diante da relação empregatícia a que se submete.

A relativização do princípio da hipossuficiência não afasta o acesso à justiça de tal empregado, sendo seu contrato de trabalho tutelado jurisdicionalmente pelo Estado, assim como os demais contratos de trabalho.

A boa-fé objetiva é o instituto jurídico que torna possível desenvolver a negociação individual entre empregado hipersuficiente e empregador, pois quando as condutas são isoladamente avaliadas, podemos identificar a ilicitude da conduta que lesa a confiança despertada.

Chega-se ao final desse artigo, portanto, com a convicção de que a nova espécie de empregado inserido pela reforma trabalhista não possui o condão de afastar direitos dos trabalhadores, visto que as cláusulas ajustadas individualmente só terão validade quando alicerçadas no princípio da boa-fé objetiva, cabendo ao Estado a tutela jurisdicional dos direitos de tais empregados, que não podem ter direitos suprimidos em razão do seu salário e formação intelectual.

Labor Reform: The Employee's Employment Contract Hypersufficient in light of the principle of objective good faith

Abstract: The labor reform through Law nº 13467/17, brought with it a series of inquiries about its applicability, both procedural and material, and especially its (un) constitutional nature. Until the entry into force of the new law, labor standards were historically marked by class struggles. However, on November 11, 2017 the Brazilian labor legal system was at the mercy of a law passed "in haste." The Judiciary joins every day to give a reasonable interpretation of the changes introduced by the law to employment contracts. Among many significant changes implemented by the new law, special attention is paid to the new employee figure hypersufficient. The implementation of this new "kind" of employee beyond clearly demonstrates the neoliberal vision in which the reform was created, has historically marked the political and economic moment that Brazil finds itself. Many, if not the majority doctrine, are based on constitutional precepts and labor principles, especially objective good faith. The purpose of this article is to interpret the contract of employment of the hypersufficient employee inserted in article 444, in the light of the principle of objective good faith, bringing into discussion, also, the analysis on the suppression of rights and the reduction of the guardianship jurisdiction.

Keywords: Reform labor. (Un)constitutionality. Hypersufficient. Principle. Good-faith.

Referências

- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 10 jun. 2018.
- BRASIL. *Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990*. Código de Defesa do Consumidor. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8078.htm>. Acesso em: 09 jun. 2018.
- BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 09 jun. 2018.
- CAPPELLETTI, Mauro. *Acesso à Justiça*. Tradução de Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988. Disponível em: <<http://irib.org.br/app/webroot/publicacoes/diversos003/pdf.PDF>>. Acesso em: 10 jun. 2018.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*. 11. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2015.
- PESSOA, Valton Doria. *A incidência da boa-fé objetiva e do venire contra factum proprium nas relações de trabalho*. Salvador: Juspodivum, 2016.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. Disponível em: <<https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-princc3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>>. Acesso em: 09 jun. 2018.
- RODRIGUES, Douglas Alencar. *Reformas trabalhistas*. [S.l.: s.n.], 2016. Disponível em: <<http://www.amatra5.org.br/images/a/Artigo%20REFORMAS%20TRABALHISTAS.pdf>>. Acesso em: 27 maio 2018.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista : ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 6, n. 61, p. 57-92, jul./ago. 2017. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/111510>>. Acesso em: 10 jun. 2018.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

FERRAZ, Débora Beatriz. Reforma trabalhista: o contrato de trabalho do empregado hipersuficiente à luz do princípio da boa-fé objetiva. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 7, n. 31, p. 9-20, out./dez. 2018.
