

A PROTEÇÃO DO HIPOSSUFICIENTE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NA APLICAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO¹

THE PROTECTION OF THE VULNERABLE IN LABOR RELATIONS: CHALLENGES AND PERSPECTIVES IN THE APPLICATION OF LABOR JUSTICE

Hayanne Antoniele Ribeiro Soares²

Everton Aparecido Ferreira Soares³

Maria Laura Vargas Cabral⁴

RESUMO: A Justiça do Trabalho no Brasil foi criada para combater as desigualdades nas relações trabalhistas e evoluir para se adaptar às mudanças sociais, políticas e econômicas. Desde as primeiras leis trabalhistas do século XIX até a criação da CLT em 1943, a proteção aos trabalhadores se consolidou como princípio fundamental. O conceito de proteção ao hipossuficiente, que impede a vulnerabilidade dos trabalhadores frente aos empregadores, tornou-se central para garantir seus direitos e dignidade. Com a Reforma Trabalhista de 2017, surgiu a figura do hipersuficiente, gerando debates sobre a aplicação do princípio da proteção e os desafios em equilibrar a flexibilidade das negociações e a defesa dos trabalhadores. Este estudo aborda a evolução da Justiça do Trabalho, o princípio de proteção e os impactos das reformas trabalhistas para compreender a proteção trabalhista no Brasil contemporâneo.

Palavras-chaves: Justiça do trabalho. Hipersuficiente. Hiposuficiente. Reforma trabalhista. Princípio da proteção.

5587

ABSTRACT: The Labor Justice in Brazil was created to combat inequalities in labor relations and evolve to adapt to social, political, and economic changes. From the first labor laws of the 19th century to the establishment of the Consolidation of Labor Laws (CLT) in 1943, the protection of workers has consolidated as a fundamental principle. The concept of protection for the vulnerable, which prevents the vulnerability of workers against employers, has become central to guaranteeing their rights and dignity. With the Labor Reform of 2017, the figure of the "hypersufficient" emerged, generating debates about the application of the principle of protection and the challenges in balancing negotiation flexibility with worker defense. This study addresses the evolution of Labor Justice, the principle of protection, and the impacts of labor reforms to understand labor protection in contemporary Brazil.

Keywords: Labor Justice. Hypersufficient. Hyposufficient. Labor Reform. Principle Of Protection.

¹ Artigo científico apresentando como requisito parcial para conclusão do curso da graduação em Direito do Centro Universitário Una de Bom Despacho. 2024.

² Acadêmica do curso de Direito do Centro Universitário Una de Bom Despacho.

³ Acadêmico do curso de Direito do Centro Universitário Una de Bom Despacho.

⁴ Orientadora. Professora Universitário do curso da graduação em Direito do Centro Universitário Una de Bom Despacho. 2024. Advogada.

1- INTRODUÇÃO

A Justiça do Trabalho no Brasil tem se estruturado ao longo de sua história como um instrumento jurídico fundamental, surgindo como resposta às desigualdades inerentes nas relações laborais. Este processo evolutivo, marcado por alterações sociais, políticas e econômicas, buscou adaptar-se aos novos desafios apresentados pela modernização e as transformações no mercado de trabalho. Desde as primeiras legislações trabalhistas, que datam do século XIX, até a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, a proteção dos direitos dos trabalhadores ganhou corpo e se consolidou como uma diretriz central do Direito do Trabalho. Em meio a essa trajetória, emerge o princípio da proteção ao hipossuficiente, que se torna importante balizador das relações trabalhistas.

Este princípio reconhece a vulnerabilidade do trabalhador frente ao empregador, promovendo a defesa de seus direitos fundamentais e assegurando sua dignidade no ambiente laboral. Esse contexto se intensifica a partir das últimas reformas trabalhistas, que, ao introduzirem maior flexibilidade nas relações de trabalho, provocaram debates acerca do equilíbrio entre a proteção dos hipossuficientes e a autonomia nas negociações contratuais.

A Reforma Trabalhista de 2017 é um marco que ilustra essa tensão, pois trouxe à tona a figura do hipersuficiente, trabalhador que, por sua qualificação e condições econômicas, pode negociar diretamente com o empregador em condições mais vantajosas. Tal distinção levantou questões sobre a aplicabilidade do princípio da proteção e sobre os desafios impostos a trabalhadores em diferentes graus de vulnerabilidade. Neste contexto, a análise do impacto da reforma trabalhista na proteção dos direitos trabalhistas reveste-se de maior relevância.

5588

A visibilidade das condições desiguais que permeiam as relações de trabalho é essencial para compreender como as legislações podem e devem intervir para assegurar justiça social e proteger os trabalhadores em um ambiente em constante transformação. Portanto, o presente estudo se propõe a examinar a evolução histórica da Justiça do Trabalho, o princípio da proteção ao hipossuficiente e o impacto das recentes reformas no cenário trabalhista brasileiro, buscando uma compreensão das dinâmicas que permeiam a proteção laboral no Brasil contemporâneo.

2 - EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A evolução histórica da Justiça do Trabalho no Brasil reflete um processo contínuo de transformação impulsionado por fatores sociais, econômicos e políticos ao longo do tempo. Desde o início do trabalho formal no país até a reforma trabalhista de 2017, as leis trabalhistas

foram sendo gradualmente adaptadas para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e regular as relações de trabalho.

As primeiras legislações que versaram sobre as relações de trabalho e que se tem conhecimento datam de 1830, como a Lei de Locação de Serviços, que regulava o contrato de prestação de serviços exercidos por brasileiros ou estrangeiros durante o período imperial. O Código Comercial de 1850 (Lei nº 556, de 25 de junho) foi uma das primeiras legislações conhecidas no Brasil que tratam de direitos trabalhistas. Apresentava em seu texto pontos como: aviso prévio, indenização, salário durante afastamento por acidente de trabalho, entre outros. Vigente durante o Regime Imperial era voltado exclusivamente para os empregados do comércio, em um momento que a indústria ainda era insipiente e que a agricultura, principal base econômica do país, funcionava quase que exclusivamente pautada no trabalho escravo.

Durante o período colonial até a Abolição da Escravatura em 1888, o trabalho no Brasil era sustentado pelo sistema escravista, sem leis para regular o trabalho assalariado. Os escravos, consideradas propriedades, não tinham direitos. Após a abolição e com o aumento da imigração europeia, o trabalho assalariado começou a se desenvolver nas áreas urbanas e industriais, embora ainda sem proteção legal para os trabalhadores. No início do século XX, a industrialização trouxe condições de trabalho muito precárias ao Brasil, como longas jornadas, baixos salários e falta de direitos básicos. A situação começou a melhorar com o governo de Getúlio Vargas a partir de 1930, que implementou importantes reformas trabalhistas. A criação do Ministério do Trabalho e a instituição do salário-mínimo foram medidas fundamentais para regular as relações entre patrões e empregados, marcando o início de uma legislação trabalhista estruturada.

5589

Em 1943, a legislação trabalhista brasileira deu um grande salto com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que especificou normas estabelecidas desde os anos 1930 em um código abrangente. Inspirada em modelos europeus, a CLT garantiu direitos como jornada de 8 horas, férias remuneradas, licença-maternidade e descanso semanal. No entanto, durante o Estado Novo, Vargas controlou rigidamente os sindicatos, colocando o Estado como mediador nas relações de trabalho e limitando a autonomia sindical.

Após o fim do Estado Novo e a redemocratização, a CLT continua sendo a base da regulamentação trabalhista no Brasil. A partir dos anos 1950, os sindicatos ganharam mais autonomia e as lutas por melhores condições de trabalho se intensificaram. No entanto, durante a ditadura militar, os sindicatos voltaram a ser controlados e o direito de greve foi limitado, embora direitos como o 13º salário tenham sido preservados. Com a redemocratização e a Constituição de 1988, os direitos trabalhistas no Brasil foram consolidados e ampliados,

incluindo a estabilidade para gestantes, a redução da jornada semanal para 44 horas, e o FGTS. Esses avanços reforçaram a proteção ao trabalhador, refletindo um compromisso com a justiça social no país. Tal circunstância é afirmada pelas palavras de Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 24)³: ele nasce como reação da classe trabalhadora ao cenário oriundo da Revolução Industrial no século XIX, em que a utilização desumana do trabalho crescia sem limites e de maneira incontrolável.

Nos anos 1990 e 2000, as mudanças econômicas e sociais destacaram a necessidade de modernizar a legislação trabalhista. Embora o governo de Fernando Henrique Cardoso tenha promovido algumas reformas econômicas, grandes mudanças na CLT não ocorreram. A reforma trabalhista de 2017, porém, marcou um ponto de inflexão ao introduzir maior flexibilidade nas relações de trabalho. De acordo com Evaristo de Moraes Filho (1993, p. 51-52)⁴, num Estado Democrático de Direito, sua tarefa de suma relevância é a obtenção da paz social, em prol de uma sociedade menos injusta, na qual tanto empregados quanto empregadores sejam de fato colaboradores e beneficiários da atividade empresarial e do desenvolvimento proporcionado por esta. A evolução das leis trabalhistas no Brasil reflete um processo contínuo de adaptação às mudanças históricas, buscando equilibrar a proteção ao trabalhador com as demandas econômicas do país, com a Justiça do Trabalho como mediadora essencial nesse percurso

3 - PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO HIPOSUFICIENTE

O princípio da proteção ao hipossuficiente é um dos pilares fundamentais do Direito do Trabalho, cujo objetivo é assegurar que a parte mais vulnerável nas relações laborais — o trabalhador — seja devidamente protegida. Inicialmente, cita-se o significado do princípio da proteção segundo Plá Rodriguez⁵:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

A ideia central do princípio é a de que, em razão da desigualdade de poder entre empregador e trabalhador, o Estado deve intervir para proteger os interesses deste último. O empregador, por sua vez, dispõe de maior poder econômico e organizacional, o que o coloca em uma posição mais vantajosa na relação de trabalho. Sem essa proteção, o trabalhador estaria sujeito a aceitar condições que comprometeriam sua dignidade e direitos fundamentais, como

remuneração justa, saúde e segurança no trabalho, além da possibilidade de negociação em condições equitativas. Uma das manifestações mais claras do princípio da proteção ao hipossuficiente é a aplicação do "in dubio pro operario". Conforme os ensinamentos de Américo Plá Rodríguez⁶, o princípio da proteção divide-se em três subprincípios: o *in dubio pro operário*, a prevalência da norma mais favorável e a preservação da condição mais benéfica para o trabalhador. Tais subprincípios serão analisados a seguir.

Segundo o princípio "in dubio pro operário", quando houver dúvidas quanto à questão a ser abordada ou ação a ser tomada, deve prevalecer a norma que for mais favorável ao trabalhador. Esse é um princípio de interpretação, isto é, quando um texto jurídico gerar dúvidas a respeito de seu alcance e sentido, o intérprete deve escolher, obviamente, dentro das hipóteses interpretativas viáveis a que será melhor ou mais vantajosa ao trabalhador.

Além disso, o princípio é reforçado por outros direitos trabalhistas previstos na legislação, como a irrenunciabilidade de direitos, que impede que o trabalhador abra mão de garantias mínimas estipuladas pela lei. Isso evita que, por necessidade ou coação, o empregado aceite condições inferiores às legalmente estabelecidas.

O princípio da proteção ao hipossuficiente também se conecta à função social do trabalho, que vai além da mera troca econômica entre trabalho e salário, integrando a preservação da dignidade da pessoa humana e a promoção da justiça social. Nesse sentido, o Estado assume um papel interventor, regulando as condições mínimas de trabalho e garantindo que os trabalhadores não sejam tratados como meros instrumentos de produção.

Contudo, o equilíbrio entre proteção e flexibilidade no mercado de trabalho tem sido um ponto de debate, especialmente após a reforma trabalhista de 2017, que flexibilizou alguns direitos com a justificativa de modernizar as relações de trabalho. A flexibilização é vista por alguns como uma tentativa de reduzir a rigidez do sistema jurídico, enquanto outros argumentam que ela pode aumentar a precarização das condições de trabalho, colocando o hipossuficiente em uma situação de maior vulnerabilidade. Em síntese, o princípio da proteção ao hipossuficiente no Direito do Trabalho tem como objetivo corrigir a desigualdade existente entre trabalhador e empregador, garantindo ao primeiro uma posição mais justa na relação laboral. Ele desempenha um papel essencial na busca pela dignidade e equidade, ainda que esteja sujeito a revisões e interpretações que possam afetar a forma como é aplicado na prática, especialmente em um cenário de mudanças econômicas e sociais. Observa-se que o princípio da proteção é amplamente aceito e, inclusive, defendido por diversos magistrados. Em sua obra, o

juiz do trabalho Marlus Augusto⁷ ensina: “O conceito de hipossuficiente não está relacionado àquele que é mais débil financeiramente, mais ignorante ou mais fraco culturalmente. Definitivamente não. O conceito está relacionado puramente à hipossuficiência processual, pela dificuldade que normalmente tem em produzir as provas no processo.”

3.1 CONCEITUAÇÃO DO HIPOSUFICIENTE PARA A JUSTIÇA DO TRABALHO

A conceituação do hipossuficiente para a Justiça do Trabalho refere-se à identificação do trabalhador como a parte mais frágil e vulnerável na relação laboral.

Esse conceito parte do pressuposto de que, na relação entre empregador e empregado, existe uma disparidade de poder econômico, social e técnico que favorece o empregador, enquanto o trabalhador se encontra em uma posição de desvantagem. Assim, o Direito do Trabalho, por meio de suas normas e princípios, busca equilibrar essa relação desigual, protegendo o trabalhador contra possíveis abusos.

O termo "hipossuficiente" tem origem no latim e significa "aquele que tem menos", sendo comumente utilizado para designar indivíduos que, em determinados contextos, possuem menos recursos ou capacidade de se defender. No âmbito trabalhista, essa incapacidade se manifesta em diversos aspectos, como a falta de conhecimento técnico-jurídico, menor poder econômico para negociar condições de trabalho e, muitas vezes, a necessidade urgente de subsistência. Em outras palavras, o hipossuficiente não tem a mesma força para negociar seus direitos de maneira equitativa frente ao empregador. Essa desvantagem estrutural leva a Justiça do Trabalho a adotar mecanismos de proteção ao hipossuficiente, com o objetivo de evitar que o trabalhador seja submetido a condições injustas.

Cairo Jr. (2016, p. 95)⁸, ao abordar o princípio da proteção ao hipossuficiente, leciona que este orienta os operadores do direito em sua atividade interpretativa das lacunas que possam permear um caso concreto, assumindo as “feições” da norma e estabelecendo condutas em caso de lacuna. Outro aspecto importante da conceituação de hipossuficiente está relacionado à irrenunciabilidade de direitos. O trabalhador, mesmo que aceite renunciar a certas garantias em nome de uma relação laboral, não pode legalmente abrir mão de direitos mínimos assegurados pela legislação. Esse mecanismo protege o hipossuficiente de ser compelido, por pressões econômicas ou pela necessidade de manter o emprego, a aceitar condições que violam os seus direitos básicos.

Ainda, o conceito de hipossuficiência no Direito do Trabalho não está limitado apenas ao aspecto econômico. Ele abrange também a dimensão social e a assimetria de informações, uma vez que o empregador, geralmente, tem maior acesso a advogados, assessorias e maior conhecimento dos detalhes legais que regem a relação de trabalho. Isso coloca o trabalhador em uma situação de desvantagem informacional, justificando ainda mais a necessidade de proteção legal.

Para Souto Maior (2009, p. 202)⁹, essa proteção não objetiva conferir ao trabalhador benefícios ou privilégios que ele não possua, ou ainda, devido a uma debilidade mental do trabalhador a qual não teria sentido, na verdade ela é justificável em virtude de sua condição de hipossuficiência, reconhecida pelo direito.

Trata-se de uma proteção normativa que confere sustentabilidade aos preceitos normativos criados pelo constituinte originário na intenção de formar e manter uma sociedade capitalista mais humana e socialmente responsável, pois “a aplicação concreta das normas trabalhistas, portanto, não interessa apenas ao trabalhador e, por isso, a proteção que lhe é direcionada não é de natureza pessoal, decorrendo daí o princípio da irrenunciabilidade de direitos por parte do trabalhador [...]” (SOUTO MAIOR, 2009, p. 202)¹⁰.

A esse respeito, Delgado (2014, p. 117)¹¹ ensina que:

[...] este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Em conclusão, a conceituação de hipossuficiente na Justiça do Trabalho reconhece o trabalhador como a parte vulnerável na relação laboral, necessitando de maior amparo legal para garantir a proteção de seus direitos. Esse conceito é fundamental para a promoção da justiça social e da dignidade humana, embora esteja constantemente sendo desafiado pelas novas dinâmicas do mercado de trabalho e pelas reformas que buscam flexibilizar a legislação. O equilíbrio entre a proteção do hipossuficiente e a necessidade de modernização do mercado de trabalho é, portanto, um dos grandes desafios do Direito do Trabalho contemporâneo.

3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO HIPOSUFICIENTE

O princípio da proteção ao hipossuficiente é um dos fundamentos essenciais do Direito do Trabalho e tem como objetivo equilibrar as relações entre empregado e empregador,

reconhecendo a vulnerabilidade estrutural do trabalhador. Esse princípio parte do reconhecimento de que o trabalhador, muitas vezes, está em uma posição de desvantagem econômica, social e informacional em relação ao empregador, que detém maior poder de barganha e recursos. Dessa forma, o Direito do Trabalho se estrutura para garantir que o hipossuficiente não seja explorado e tenha seus direitos assegurados.

Para Sussekind et al. (2003, p. 142)¹² o princípio de proteção do trabalhador é resultado das normas imperativas de ordem pública, advindas da intervenção estatal nas relações laborais, e com objetivo de impor obstáculos à autonomia das partes que torna possível uma exploração desumana. Essas normas devem, portanto, ser observadas no contrato de trabalho, formando sua base normativa, podendo ser entendidas como uma linha divisória entre a vontade do Estado, expressa pelos poderes competentes, e a dos contratantes. Além disso, o princípio da proteção ao hipossuficiente se manifesta na garantia da irrenunciabilidade de direitos. Isso significa que, mesmo que o trabalhador aceite renunciar a certos direitos, essa renúncia não tem validade legal, uma vez que o Estado intervém para assegurar que direitos mínimos não possam ser negociados ou abandonados. Essa proteção é essencial para impedir que, por necessidade ou coação, o trabalhador abdique de direitos como férias, descanso semanal remunerado, e outras garantias fundamentais.

5594

O conceito do princípio da proteção ao hipossuficiente também se estende ao acesso à Justiça do Trabalho. A gratuidade de acesso à justiça, por exemplo, é uma medida que visa garantir que o trabalhador hipossuficiente possa pleitear seus direitos sem ser impedido por barreiras econômicas. A Lei nº 1.060, de 5 de fevereiro de 1950¹³, estabelece normas para a concessão de assistência judiciária gratuita. A gratuidade de justiça é um direito constitucional, previsto no artigo 5º, LXXIV, da Constituição Federal de 1988.¹⁴

Portanto, o princípio da proteção ao hipossuficiente no Direito do Trabalho é um conceito que visa garantir a equidade nas relações trabalhistas, atuando como um contrapeso à superioridade econômica e organizacional do empregador.

Embora esse princípio seja uma base essencial para a justiça social e a proteção da dignidade do trabalhador, ele está sujeito a reinterpretações e desafios no contexto das mudanças econômicas e legislativas. O desafio contemporâneo é encontrar o equilíbrio entre modernizar o mercado de trabalho e preservar a proteção ao hipossuficiente, assegurando que os trabalhadores continuem a ter seus direitos fundamentais garantidos.

3.3 - SUBDIVISÃO DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE – SOB A ÓTICA DE AMÉRICO PLÁ RODRIGUES

O princípio da proteção ao hipossuficiente é amplamente estudado e detalhado por doutrinadores do Direito do Trabalho, entre eles, o jurista uruguaio Américo Plá Rodríguez.

Segundo Rodriguez (1978, p. 42-43)¹⁵, o princípio da proteção se expressa sob três formas:

a) a regra *in dubio pro operario*. Critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador; destaca que esse aspecto do princípio tem uma aplicação prática significativa, uma vez que, em muitos casos, a lei trabalhista é complexa ou apresenta lacunas. Nesses casos, o juiz deve interpretar as normas de maneira a preservar os interesses do trabalhador, compensando a desigualdade estrutural presente na relação de trabalho. O *in dubio pro operário* é uma maneira de equilibrar a balança em favor do empregado, reconhecendo sua posição vulnerável e limitada capacidade de negociar.

b) a regra mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponde aos critérios clássicos de hierarquia das normas; esse aspecto é crucial no ordenamento jurídico trabalhista, pois existem diferentes níveis normativos que podem regular uma mesma situação. 5595

Se, por exemplo, uma convenção coletiva de trabalho oferece mais benefícios do que a CLT, a norma mais favorável ao trabalhador deve prevalecer, mesmo que a norma coletiva tenha sido negociada entre as partes. Isso assegura que, em qualquer circunstância, o trabalhador não seja prejudicado por uma norma inferior que ofereça menos direitos ou benefícios.

c) a regra mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. A preservação da condição mais benéfica garante a continuidade dos direitos adquiridos e impede a retroatividade das condições contratuais, protegendo o trabalhador de perdas que poderiam ocorrer por mudanças arbitrárias ou por novas normas menos favoráveis.

As subdivisões do princípio da proteção ao hipossuficiente, segundo Américo Plá Rodríguez, refletem a intenção de garantir a justiça social no ambiente de trabalho e corrigir as assimetrias de poder entre empregadores e empregados. O *in dubio pro operário*, a prevalência da norma mais favorável e a preservação da condição mais benéfica são mecanismos que asseguram que o trabalhador tenha seus direitos resguardados, evitando que a parte mais vulnerável da relação seja prejudicada. Esses desdobramentos reforçam o papel do Direito do Trabalho como

um instrumento de proteção e equilíbrio, essencial para garantir a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores.

3.4 - CAPACIDADE DE TRANSAÇÃO DO EMPREGADO HIPOSSUFICIENTE

A capacidade de transação do empregado hipossuficiente é um tema central no Direito do Trabalho, especialmente quando analisada sob a ótica da proteção ao trabalhador vulnerável. A transação, nesse contexto, refere-se à capacidade do empregado de negociar ou renunciar a determinados direitos em acordos com o empregador. A transação é um instituto jurídico do direito Civil, que se aplica subsidiariamente ao Direito do Trabalho por força do art. 8º, da CLT¹⁶:

As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Renúncia para Delgado (2016, p. 219)¹⁷ “é ato unilateral da parte, através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia”.

5596

O problema surge em função da desigualdade intrínseca entre as partes envolvidas na relação trabalhista, já que o trabalhador, sendo hipossuficiente, normalmente possui menos poder de barganha e, muitas vezes, se vê compelido a aceitar condições desfavoráveis para preservar seu emprego. A irrenunciabilidade de direitos é um princípio chave que limita a capacidade de transação do empregado hipossuficiente. Esse princípio garante que direitos fundamentais, como férias, descanso semanal remunerado, e outras garantias, não possam ser objeto de negociação ou renúncia, ainda que o trabalhador concorde, explica Vólia Bomfim Cassar (direito do trabalho. 16ª edição)¹⁸: “O impedimento tem como fundamento a natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e transacionáveis pelo empregado.” Isso se dá porque, devido à posição de vulnerabilidade, o trabalhador pode ser induzido a abrir mão de direitos importantes em troca de benefícios imediatos, mas temporários, como a manutenção do emprego. A legislação trabalhista, portanto, atua para proteger o trabalhador de sua própria condição de fragilidade. A capacidade de

transação do empregado hipossuficiente é limitada pela necessidade de garantir que os direitos mínimos sejam preservados.

A legislação brasileira, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), impõe diversas restrições às transações que possam prejudicar o trabalhador. Por exemplo, a quitação de verbas rescisórias só pode ser feita na presença da autoridade competente (como no caso da homologação sindical), garantindo que o trabalhador não seja pressionado a aceitar menos do que lhe é devido.

Além disso, direitos como o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro-desemprego não podem ser objeto de renúncia, mesmo em acordos extrajudiciais.

No entanto, com a reforma trabalhista de 2017, algumas mudanças trouxeram flexibilidade às negociações entre patrões e empregados. O acordo extrajudicial passou a ser reconhecido formalmente, desde que homologado judicialmente. Isso permite que as partes firmem transações que envolvem questões trabalhistas, mas a homologação pela Justiça do Trabalho é um mecanismo que busca evitar abusos e garantir que o acordo seja justo e equilibrado. Mesmo assim, essa flexibilidade levanta preocupações sobre a possibilidade de que a transação do trabalhador hipossuficiente possa ser explorada, principalmente em contextos de crise econômica e alta taxa de desemprego, onde o poder de barganha do empregado é ainda mais reduzido.

5597

O princípio da irrenunciabilidade de direitos não impede que o trabalhador firme acordos benéficos a ele, como a aceitação de promoções ou benefícios adicionais oferecidos pelo empregador. No entanto, qualquer transação que envolva a renúncia de direitos trabalhistas fundamentais será nula de pleno direito. Nesse sentido Silvio Romero Beltrão¹⁹ diz: “São irrenunciáveis, pois a pessoa não pode abdicar de seus direitos da personalidade, mesmo que não os exercite por longo tempo, uma vez que ele é inseparável da personalidade humana. Contudo, apesar de o direito da personalidade não ser renunciável, o seu exercício pode ser restringido em alguns casos, sem que haja a perda do direito, e restabelecido a qualquer tempo”. A Justiça do Trabalho, nesse sentido, atua como garantidora dos direitos do trabalhador, analisando acordos firmados entre as partes para assegurar que o princípio da proteção ao hipossuficiente seja respeitado.

A assistência sindical e a atuação de advogados são formas de assegurar que o trabalhador tenha uma representação adequada e possa participar de negociações de forma mais equânime. A presença de uma entidade sindical ou de um advogado no momento da transação confere

maior segurança ao trabalhador, reduzindo a possibilidade de coação ou exploração. Embora o sistema legal brasileiro imponha restrições à capacidade de transação do empregado hipossuficiente, as transformações nas relações de trabalho, especialmente no contexto da globalização e digitalização, apresentam novos desafios.

A pejetização e outras formas de flexibilização do vínculo empregatício têm criado novas situações em que a fragilidade do trabalhador é explorada, especialmente em negociações contratuais. Muitos trabalhadores, ao se tornarem "prestadores de serviço", perdem a proteção direta da CLT e se veem mais vulneráveis às pressões do mercado, o que aumenta a preocupação com a capacidade de transação desses indivíduos.

A capacidade de transação do empregado hipossuficiente é limitada pela necessidade de proteger o trabalhador das desigualdades inerentes à relação de trabalho. Embora o trabalhador tenha a liberdade de firmar acordos com o empregador, os direitos fundamentais são protegidos pela legislação, e a transação que implique renúncia a esses direitos é nula de pleno direito.

A Justiça do Trabalho e a assistência sindical ou jurídica desempenham papéis cruciais na defesa do trabalhador, assegurando que qualquer transação seja justa e equilibrada, respeitando o princípio da proteção ao hipossuficiente. Contudo, as novas formas de trabalho e as flexibilizações recentes impõem desafios à manutenção dessas garantias.

4 - REFORMA TRABALHISTA E A FIGURA DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

No ano de 2017, com a Lei nº 13.467 foi aprovada no Brasil a reforma trabalhista e adveio mudanças significativas nas relações de trabalho. O principal objetivo da reforma era ter melhorias com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e aumentar a flexibilidade nas contratações, além de reduzir a burocracia para os empregadores. Podemos citar alguns dos principais pontos alterados pela reforma; Antes da reforma, os acordos coletivos de trabalho entre sindicatos e empresas eram necessários obedecer aos direitos garantidos pela legislação, que eram considerados inegociáveis. Com a reforma, o que é acordado entre as partes pode prevalecer sobre a legislação em alguns aspectos, desde que os acordos não firam os direitos constitucionais mínimos. Isso significa que sindicatos e empresas podem negociar itens como jornada de trabalho, intervalo intrajornada e plano de cargos e salários.

Permitiu a terceirização de todas as atividades da empresa, inclusive a chamada atividade-fim (principal atividade e finalidade da empresa, exemplo uma empresa de laticínios, logo, sua atividade-fim é a produção de leite e derivados), que são atividades fundamentais para

a empresa, pois, sem elas não seria possível atingir a finalidade principal da empresa. Antes, a terceirização era permitida apenas para atividades-meio (função que não tem relação com o resultado final, mas é necessário para a empresa, exemplos como limpeza e segurança). A mudança flexibilizou a contratação de trabalhadores terceirizados, porém criou debates sobre precarização do trabalho. Uma das atualizações mais marcantes foi a regulamentação do trabalho intermitente, modalidade na qual o trabalhador é pago apenas pelas horas ou dias efetivamente trabalhados. Esse modelo trouxe maior flexibilidade para as empresas, mas levantou preocupações sobre a precarização do emprego e redução de direitos, como a estabilidade e previsibilidade de renda para o trabalhador. A reforma permitiu que as férias sejam divididas em até três períodos, desde que um deles tenha pelo menos quatorze dias corridos e os outros dois, no mínimo, cinco dias cada. Uma das mudanças que gerou mais polêmica foi o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, que passou a ser opcional. Isso impactou significativamente a receita dos sindicatos, que antes recebiam (obrigatoriamente) um dia de salário por ano de cada trabalhador.

A jornada de trabalho foi flexibilizada, permitindo que o empregado e o empregador negociem a compensação de horas por meio do banco de horas individual, com prazo de até seis meses para compensação. A reforma introduziu regras específicas para o *homeoffice*, uma modalidade que cresceu bastante nos últimos anos. Agora, há uma regulamentação clara sobre responsabilidades, como fornecimento de equipamentos, pagamento de despesas e controle de jornada. Antes, a homologação da rescisão de contrato precisava ser feita no sindicato. A reforma permitiu que o acordo de demissão, chamado de rescisão consensual, possa ser feito diretamente entre empregado e empregador, sem necessidade de intervenção sindical. A reforma também permitiu a contratação de trabalhadores como autônomos, sem vínculo empregatício, o que levantou discussões sobre a pejetização, prática que pode ser usada para driblar a CLT e evitar o pagamento de direitos trabalhistas.

A reforma dividiu opiniões. Os defensores argumentam que as mudanças trouxeram modernização, geraram mais empregos formais e flexibilizaram as relações de trabalho, o que seria fundamental para o crescimento econômico. Por outro lado, os críticos afirmam que a reforma promoveu a precarização do trabalho, reduziu a proteção aos trabalhadores e aumentou a informalidade, especialmente em setores mais vulneráveis. A reforma trabalhista ainda é um tema de grande debate no Brasil, com discussões sobre possíveis ajustes ou mesmo a reversão de alguns pontos.

4.1 PODER NEGOCIAL DO HIPERSUFICIENTE.

A Reforma Trabalhista inaugura a figura do empregado hipersuficiente que, em conformidade com o parágrafo único do artigo 444 da CLT, é aquele “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”, sendo-lhe permitido estipular livremente as cláusulas do seu contrato de trabalho:

²⁰Art. 444, CLT - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

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

Enquanto o hipossuficiente é tradicionalmente visto como o trabalhador em situação de desvantagem, o hipersuficiente é aquele que ocupa uma posição de vantagem nas negociações contratuais. São, em geral, trabalhadores altamente qualificados, executivos, gestores ou profissionais com habilidades específicas e valorizadas no mercado. (SILVA 2020)²¹ "Enquanto o trabalhador comum frequentemente se vê obrigado a aceitar as condições impostas pelo empregador, o hipersuficiente pode se posicionar como um co-participante ativo na formulação de seu contrato de trabalho."

5600

Devido à sua expertise e posição estratégica, esses trabalhadores possuem uma maior margem para negociar salários, benefícios, condições de trabalho e até mesmo cláusulas contratuais que os favorecem.

O exemplo mais clássico do hipersuficiente no Brasil é o empregado que possui diploma de curso superior e recebe salário superior ao dobro do teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). Esse grupo, conforme previsto na reforma trabalhista de 2017, pode negociar diretamente com o empregador sem a necessidade de intermediação sindical, o que reforça seu poder negocial e sua capacidade de transacionar condições de trabalho de forma mais livre.

O poder negocial do hipersuficiente deriva diretamente de sua autonomia e capacidade de influenciar o resultado das negociações. Diferente do trabalhador comum, que muitas vezes

aceita as condições impostas pelo empregador devido à sua fragilidade econômica e falta de alternativas, o hipersuficiente pode exigir condições mais vantajosas e adequadas às suas necessidades e expectativas. Ele possui, por exemplo, maior flexibilidade para negociar salário, bônus, participação nos lucros, carga horária diferenciada e até mesmo benefícios que não estão previstos em lei.

(BARBOSA 2018)²² "A flexibilização das relações trabalhistas permitiu que os trabalhadores hipersuficientes exercessem um papel mais ativo nas negociações contratuais, desafiando a visão tradicional da relação empregado-empregador."

Essa autonomia reflete uma mudança no paradigma do Direito do Trabalho, onde o trabalhador passa a ser visto como um co-participante ativo na formulação de seu contrato, ao invés de um simples receptor de condições impostas. O hipersuficiente, portanto, transita entre o modelo tradicional de proteção ao trabalhador e o modelo de autonomia contratual, onde seu poder de barganha iguala ou até supera o do empregador em determinadas situações.

Com a reforma trabalhista de 2017, o Brasil formalizou o reconhecimento de que certos trabalhadores têm maior capacidade de negociar suas condições de trabalho diretamente. A partir dessa reforma, trabalhadores considerados hipersuficientes podem, por exemplo, firmar acordos individuais que prevalecem sobre as convenções coletivas de trabalho, desde que respeitados os direitos constitucionais mínimos.

5601

Isso reforça o caráter autônomo dessas negociações e concede a esses profissionais maior liberdade para ajustar suas condições de trabalho de acordo com suas conveniências e capacidades.

Essa flexibilização, porém, traz um novo desafio para o Direito do Trabalho: até que ponto o hipersuficiente está verdadeiramente protegido contra possíveis abusos? Embora tenha maior poder de barganha, ele também pode ser submetido a pressões econômicas e corporativas que dificultam uma negociação absolutamente equilibrada. No entanto, o legislador parte do pressuposto de que sua condição privilegiada permite-lhe tomar decisões de forma mais consciente e equilibrada. Apesar do maior poder de barganha, o hipersuficiente ainda está sujeito a alguns limites legais. Por mais que a reforma trabalhista tenha flexibilizado certas regras, os direitos trabalhistas mínimos, como férias, 13º salário, descanso semanal remunerado e FGTS, continuam garantidos e não podem ser objeto de renúncia, mesmo para esses trabalhadores. Além disso, acordos que resultem em prejuízo evidente ao trabalhador podem ser questionados judicialmente, sobretudo se houver indícios de coação ou fraude.

Críticos da reforma trabalhista argumentam que, embora o conceito de hipersuficiência traga maior autonomia, ele pode ser utilizado de forma inadequada para justificar a redução de proteções. Em alguns casos, trabalhadores considerados hipersuficientes podem ser colocados em situações onde sua capacidade de negociar é superestimada, sendo, na prática, forçados a aceitar condições desfavoráveis. Isso pode ocorrer, por exemplo, em setores altamente competitivos, onde a manutenção de cargos executivos depende de sacrifícios pessoais que vão além da remuneração. (BELMONTE 2023)²³ "O trabalhador hipersuficiente, ao ser considerado como tal, pode ser colocado em situações onde sua capacidade de negociar é superestimada, levando a uma aceitação forçada de condições desfavoráveis".

5 - IMPACTOS NA PROTEÇÃO LABORAL PELO STATUS TÉCNICO. UMA ANÁLISE DO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO PÓS-REFORMA TRABALHISTA.

O princípio da proteção é um dos pilares do Direito do Trabalho e tem como objetivo amparar o trabalhador, reconhecendo sua vulnerabilidade nas relações de trabalho.

A aplicação desse princípio inclui interpretações em favor do trabalhador em caso de dúvida (*in dubio pro operario*), a norma mais favorável e a preservação da condição mais benéfica.

Contudo, a reforma trabalhista trouxe novas nuances ao princípio da proteção, especialmente para trabalhadores considerados tecnicamente capacitados ou que possuam maior poder de negociação devido à qualificação profissional e nível salarial. Nesse contexto, a reforma criou uma categoria específica: a dos hipersuficientes, caracterizados por terem formação superior e receberem um salário de, pelo menos, duas vezes o teto do INSS. Esse grupo pode negociar diretamente com o empregador, com liberdade para firmar condições individualizadas de trabalho.

A reforma permitiu que trabalhadores hipersuficientes pudessem, teoricamente, negociar em condições de igualdade com seus empregadores, o que inclui acordos sobre jornada, banco de horas, participação nos lucros e resultados, entre outros temas que antes dependiam exclusivamente da convenção coletiva. Contudo, essa possibilidade trouxe preocupações quanto ao enfraquecimento da proteção trabalhista, pois, na prática, ainda pode haver desigualdade de poder de barganha entre esses trabalhadores e os empregadores, mesmo em casos de elevada qualificação.

Essa divisão de categorias de trabalhadores coloca em debate a eficácia do princípio da proteção para diferentes níveis de trabalhadores: os mais qualificados, teoricamente capazes de negociar por conta própria, e os menos qualificados, que continuam a depender da proteção coletiva. Essa dualidade gera um sistema de proteção segmentado, em que o princípio da proteção se aplica de forma mais ampla para alguns trabalhadores, enquanto outros podem negociar diretamente e, possivelmente, perder algumas garantias legais.

A mudança proposta pela reforma é vista, por alguns, como uma forma de modernização das relações de trabalho, uma tentativa de tornar o mercado de trabalho mais dinâmico e atrativo para investimentos. Contudo, outros argumentam que a flexibilização excessiva, ao abrir mão de direitos trabalhistas básicos, pode contribuir para uma precarização do trabalho, mesmo entre os trabalhadores hipersuficientes, que não estão totalmente livres de pressões econômicas e sociais.

Além disso, críticos argumentam que a desigualdade estrutural entre empregados e empregadores persiste, o que enfraquece a argumentação de que um trabalhador qualificado ou bem remunerado está em uma posição realmente igualitária para negociar seus próprios direitos. A dualidade criada pela reforma torna a proteção mais frágil para alguns grupos, levando a uma maior fragmentação do mercado de trabalho e possíveis desníveis de proteção entre diferentes categorias.

6 - CONCLUSÃO

A análise da aplicação da Justiça do Trabalho no Brasil, especialmente em relação à proteção ao hipossuficiente e à figura do hipersuficiente, revela um panorama complexo e em constante evolução das relações laborais. O princípio da proteção ao hipossuficiente, atuando como um pilar fundamental do Direito do Trabalho, busca garantir que a vulnerabilidade do trabalhador seja amparada, permitindo um equilíbrio nas relações com o empregador, que geralmente detém maior poder econômico e informacional. O desenvolvimento histórico das leis trabalhistas, desde a era imperial até a reforma trabalhista de 2017, mostra a luta contínua em busca de condições mais humanas e justas de trabalho, refletindo a necessidade de um sistema que priorize a dignidade do trabalhador. Com a reforma trabalhista, surgiram novos desafios e nuances no aplicar do princípio de proteção. Enquanto os trabalhadores hipersuficientes, com formação superior e poder excessivo de barganha, ganham maior liberdade para negociar condições individuais de trabalho, o sistema evidencia riscos sobre a

proteção dos hipossuficientes e a precarização de suas condições laborais. A flexibilização das normas trabalhistas, apesar de vislumbrar modernização e dinamismo no mercado, levanta preocupações sobre o fortalecimento ou a fragilização das garantias trabalhistas.

Assim, sustenta-se que a proteção ao hipossuficiente deve ser continuamente reafirmada em um contexto de mudanças significativas e desafiadoras. A dualidade gerada pela distinção entre hipossuficientes e hipersuficientes demanda uma revisão crítica das normas e práticas, garantindo que todos os trabalhadores, independentemente de sua qualificação ou status, tenham acesso a condições laborais justas e equitativas.

Por fim, fortalecer a atuação da Justiça do Trabalho nesse processo é fundamental, não apenas para mediar as relações entre trabalhadores e empregadores, mas também para assegurar que os direitos trabalhistas fundamentais sejam respeitados e mantidos, promovendo assim um ambiente de trabalho que reconheça a dignidade do indivíduo e a justiça social. Nesse sentido, o diálogo entre as mudanças econômicas e sociais e a necessidade de proteção dos trabalhadores deve ser uma prioridade nas discussões legislativas e judiciais que visam a modernização do mercado de trabalho no Brasil, sempre tendo em mente o equilíbrio entre a flexibilidade e a proteção.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim. *Resumo de direito do trabalho*. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antonio Carlos Flores de. *Introdução ao direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 1993.

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

PLÁ RODRIGUEZ, op.cit., p. 27.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios do direito do trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo. LTr. 1978.

BERNARDES, Angela. *O Princípio da Proteção ao Hipossuficiente no Direito Trabalhista*. JUSBRASIL, 2019.

CAIRO JR., José. *Curso de Direito do Trabalho*. 11 ed. rev. ampl. e atual. Salvador: JusPodvim, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Os Princípios do Direito do Trabalho e sua Negação por alguns Posicionamentos Jurisprudenciais. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes et al. O Mundo do Trabalho: Leituras Críticas Da Jurisprudência do TST: em defesa do Direito do Trabalho. Vol. I. São Paulo: LTr, 2009.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

FARIAS DA SILVA DIAS, CRIZEUDA. Reforma Trabalhista e Inconstitucionalidade na Efetivação da Tutela Laboral: Impactos Processuais Da Lei N° 13.467/17 No Acesso À Justiça Dos Trabalhadores. Universidade Federal Da Paraíba Centro De Ciências Jurídicas Programa De Pós-Graduação Em Ciências Jurídicas, JOÃO PESSOA/PB, p. 71-73, 2021.

FRANCO LEONEL, LUIZ HENRIQUE. Requisitos Para Homologação Da Transação Extrajudicial Nas Relações Individuas De Trabalho, Universidade Federal Da Bahia - Faculdade De Direito Curso De Graduação Em Direito, Salvador/BA, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 16^a. ed. Rio de Janeiro:Forense, São Paulo: MÉTODO, 2018.

(<https://tst.jus.br/historia-da-justica-do-trabalho>)

BELTRÃO, Silvio Romero. Direitos da personalidade. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 27.

PEREIRA, I. F; REZENDE, Me. L. de O. Empregado hipersuficiente: Uma análise da (in) aplicabilidade deste novo conceito ante a ótica protecionista do Direito do Trabalho. 30 jul. 2019. 5605

SILVA, Ricardo Pereira da. "Hipersuficiência e Hipossuficiência no Mercado de Trabalho: Uma Análise Crítica." Revista Brasileira de Política e Direito do Trabalho, v. 12, n. 1, 2020.

BARBOSA, José Carlos. O Novo Direito do Trabalho: Entre a Flexibilização e a Proteção. São Paulo: LTr, 2018.

BELMONTE, ALEXANDRE. "HIPERSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR" - JusLaboris, 2023.