

ASSOCIAÇÃO CARUARUENSE DE ENSINO SUPERIOR
CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA - ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO

GABRIEL DE LIMA JERONIMO
MARIA VITÓRIA OLIVEIRA NEVES
PAULA YONARA DE BRITO MENDES

**TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE: um novo desafio à proteção
trabalhista**

CARUARU

2023

GABRIEL DE LIMA JERONIMO
MARIA VITÓRIA OLIVEIRA NEVES
PAULA YONARA DE BRITO MENDES

**TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE: um novo desafio à proteção
trabalhista**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do núcleo de trabalhos de conclusão de curso, do Centro Universitário Tabosa de Almeida (Asces - Unita), em requisito parcial para aquisição de grau em Direito.

Orientador: MSc. Marília Vila Nova

CARUARU

2023

RESUMO

A presente pesquisa se dedica a analisar a figura prevista no art. 444, parágrafo único, da CLT, a do hipersuficiente. Conforme consta, a característica basilar desse empregado é a autonomia de vontade, sublinhada na liberdade para negociar direitos individualmente com o empregador, direitos que só poderiam ser negociados por negociação coletiva ou acordo coletivo. Analisou-se, então, desde o processo de efetivação dos direitos trabalhistas a partir da sua constitucionalização, até a forte incidência de flexibilização desses direitos, garantidos nesse processo de efetivação, perpassando pela nomenclatura “Hipersuficiente”, na intenção do legislador ao instituí-lo e na autonomia de vontade conferida a ele. O método de análise adotado foi o qualitativo, através de análises bibliográficas e documentais, com o objetivo de compreender essa figura de empregado, estudando sobretudo suas particularidades e como elas se manifestam na relação de emprego e no contrato individual firmado entre o empregador e o suposto hipersuficiente, tendo em vista que é utópica a ideia que ambas as partes se encontram em pólos iguais, na mesma posição. Sendo assim, esta pesquisa bibliográfica tem como objetivo geral demonstrar que os pressupostos do hipersuficiente não são suficientes para garantir a ele verdadeira autonomia de vontade e liberdade negocial, uma vez que ele sempre estará em posição de subordinação - seja ela jurídica/social/econômica, frente ao empregador, além de que, mesmo com a alta remuneração, o empregador sempre terá demasiado lucro sobre ele, de modo a torná-lo intrinsecamente subordinado. demonstrar uma nítida violação ao princípio protetivo do direito do trabalho.

Palavras-chave: Hipersuficiente; Reforma Trabalhista; Falsa autonomia; Subordinação; Princípio protetivo.

RESUMEN

La presente investigación se dedica a analizar la figura prevista en el art. 444, párrafo único, de la CLT, la de los hipersuficientes. Resulta que la característica básica de este trabajador es la autonomía de la voluntad, subrayada en la libertad de negociar derechos directamente con el empleador, derechos que sólo podrían ser negociados a través de la negociación colectiva o acuerdo colectivo. Se analizó, entonces, desde el proceso de efectividad de los derechos laborales desde su constitucionalización, hasta la fuerte incidencia de flexibilización de estos derechos, garantizados en este proceso de efectividad, pasando por la nomenclatura “Hipersuficiente”, en la intención del legislador de instituirlo y la autonomía de voluntad que se le confiere. El método de análisis adoptado fue cualitativo, a través de análisis bibliográfico y documental, con el objetivo de comprender esta figura de trabajador, estudiando sobre todo sus particularidades y cómo se manifiestan en la relación laboral y en el contrato individual suscrito entre el empleador y el supuesto hipersuficiente, dado que la idea de que ambas partes están en polos iguales, en la misma posición, es utópica. Por lo tanto, esta investigación bibliográfica tiene como objetivo general demostrar que los supuestos del hipersuficiente no son suficientes para garantizarle una verdadera autonomía de voluntad y libertad de negociación, ya que siempre estará en una posición de subordinación -ya sea legal/social/económica, contra el empleador, además del hecho de que, incluso con una remuneración alta, el empleador siempre tendrá demasiadas ganancias sobre él, de manera que lo vuelva intrínsecamente subordinado. demostrar una clara vulneración del principio protector del derecho laboral.

Palabras llave: Hipersuficiente; Reforma Laboral; Falsa autonomía; Subordinación; Principio protector.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1. CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	8
1.1. Processo de efetivação dos Direitos Trabalhistas como direitos fundamentais no Brasil:	8
1.2. O Papel da Constituição Federal na proteção desses direitos:	12
1.3. Princípio protetivo do Direito do Trabalho	13
2. REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) E O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE	15
2.1 Modernização do Direito do Trabalho	15
2.2. Conceito de Hipersuficiente:	16
2.3 A intenção do legislador em criar essa figura de empregado	17
2.4 Prevalência do negociado sobre o legislado, as Negociações Coletivas e os Acordos Coletivos:	19
3. FALSA AUTONOMIA DA VONTADE DO HIPERSUFICIENTE NOS ACORDOS INDIVIDUAIS:	20
3.1 Autonomia de vontade e autonomia privada:	20
3.2 Autonomia ou Subordinação?	22
3.3 Hipersuficiente como afronta ao princípio protetivo:	24
3.4 A necessária releitura da figura do Hipersuficiente na CLT	26
CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
REFERÊNCIAS	29

INTRODUÇÃO

No dia 13 de julho de 2017 foi promulgada a Lei nº 13.467, também chamada de Reforma Trabalhista ou Lei de Modernização Trabalhista, com a promessa utópica de combater o desemprego decorrente da crise econômica que assolava o país na época. Houve, então, a tentativa de “modernizar” o Direito do Trabalho, através do movimento de flexibilização de alguns dispositivos.

Fruto dessa modernização, nasceu uma figura sem precedentes, aquela prevista no parágrafo único do art. 444 da CLT, denominada pela doutrina de trabalhador Hipersuficiente.

Tal figura consiste no empregado que possui diploma de nível superior e que tem salário superior ou igual a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

É uma relação marcada pela autonomia das partes, tendo em vista que segundo o dispositivo, as partes – empregado e empregador – podem negociar individualmente matérias que, em geral, só poderiam ser pactuadas por meio de negociação coletiva - previstas no art. 611 – A da CLT.

Dessa forma, o presente trabalho possui como objetivo a análise acerca das condições caracterizadoras desse tipo de empregado e se elas são capazes de garantir a ele autonomia suficiente para dispor dos seus direitos através de contrato individual, de modo a descaracterizar a desigualdade material existente na relação entre o obreiro e o empregador, considerando que, embora nominado de Hipersuficiente, o empregado não deixa de ser menos subordinado na relação de emprego. Desse pressuposto, analisaremos a aplicação dessa figura de empregado frente ao princípio protetivo do direito do trabalho.

Desta feita, é primordial fazer um recorte histórico do processo de constitucionalização do direito do trabalho, na busca de compreender a importância da existência de leis trabalhistas protecionistas a partir da inserção dos Direitos Trabalhistas no rol de direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988, para entendermos o significativo retrocesso ao flexibilizá-los.

Posteriormente, é de suma importância conceituar o empregado previsto no art. 457 da CLT, tendo em vista que é uma novidade no ordenamento jurídico. Sendo assim, é vital fazermos uma comparação entre a análise doutrinária, partindo do pressuposto que a nomenclatura de “Hipersuficiente” é oriunda da doutrina vigente, e buscar entender a intenção do próprio legislador, idealizador da sua criação, a partir dos diversos pareceres emitidos durante do processo de criação da nova lei.

Ainda nesse contexto, trouxemos o novo princípio do direito do trabalho, qual seja, o da prevalência do negociado sobre o legislado, a partir do conceito de Negociação Coletiva e Acordo Coletivo. Conforme se depreende, eles são os mediadores - através da figura sindical - em uma relação “comum” de emprego. Assim sendo, sua incidência no presente trabalho é de suma importância, tendo em vista que em um acordo individual, em que não há incidência de Negociação Coletiva/Acordo Coletivo, sem figura do sindicato que represente o empregado, é nítida a presença de um perigo ínfimo de desequilíbrio de forças, problemática que se pretende abordar.

Por fim, na tentativa de buscar compreender a autonomia conferida a esse tipo de empregado, é imprescindível delinear-se sobre os institutos da autonomia de vontade, fazendo-se um elo entre ela e a subordinação inerente ao empregado, seja ela jurídica, social ou econômica. Desta feita, ao estudar o instituto da autonomia e compará-la ao empregado dentro da relação de emprego, concluímos que o diploma em nível superior e o salário relativamente elevado não são suficientes para garantir ao Hipersuficiente uma liberdade de negociação individual dos seus direitos, sem que este decida conforme as suas inclinações, sobretudo, o medo do desemprego.

Sendo assim, partindo da prevalência da autonomia de vontade frente a subordinação ainda existente em uma relação trabalhista, em que configura em um dos polos o empregado hipersuficiente, estamos diante de uma forte flexibilização aos princípios protetivos do direito do trabalho, considerando que este - princípio protetivo - existe em virtude do reconhecimento da desigualdade de fato entre os sujeitos da relação de trabalho, e a promoção de proteção à parte vulnerável - o empregado.

Concluímos, pois, que se a intenção do legislador era a de relativizar a subordinação do hipersuficiente, ao conferir a ele uma pseudo idéia de autonomia negocial, a qual restou provada a sua inexistência, parte-se do pressuposto que estamos diante da nítida flexibilização, e por vezes violação, ao princípio protetivo do Direito do Trabalho.

O método de análise utilizado é o qualitativo, pois buscamos uma compreensão subjetiva acerca da problemática, qual seja, a falsa autonomia conferida ao trabalhador hipersuficiente e como ela reflete no princípio protetivo do Direito do Trabalho. Para tanto, utilizamos revisões bibliográficas para a definição do tema abordado.

Assim sendo, a pesquisa se desenvolveu de forma explicativa e bibliográfica, posto que o tema, embora seja atual, já foi motivo de discussão. Ademais, o trabalho será construído a partir da metodologia de estudo dedutiva, pois partiremos da análise geral - desde a constitucionalização do Direito do Trabalho até a Modernização traga com a

Reforma – para posteriormente analisar o caso particular – incidência do empregado hipersuficiente.

Não obstante, partimos da pesquisa qualitativa, pois não buscamos por números para uma conclusão efetiva da nossa problemática, mas sim uma compreensão subjetiva acerca de como a criação dessa figura de empregado não possui coerência com a base principiológica e fundante do Direito do Trabalho.

Posto isso, o objetivo geral da presente pesquisa consiste em demonstrar que a falsa ideia de autonomia conferida à figura do trabalhador hipersuficiente abre espaço para a mitigação de princípios enraizados na razão de ser do direito do trabalho, de modo que a sua incidência representa um possível retrocesso para esses trabalhadores e para todo o contexto trabalhista em geral.

1. CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

1.1. Processo de efetivação dos Direitos Trabalhistas como direitos fundamentais no Brasil:

Em que pese o trabalho esteja presente na vida do homem muito antes da sua regulamentação, como afirma Glaucia Barreto (2008, pág. 1): “A origem do trabalho coincide com a origem do mundo”, é cediço que o marco inicial da sua estruturação como um direito se deu no final do século XVII e início do século XVIII, com a Revolução Industrial.

A ruptura do trabalho manufatureiro, no qual o Artesã detinha dos meios de produção e da mão de obra, para um modelo de divisão do trabalho sistematizado liderado pelos Burgueses, fez surgir um novo modelo de sociedade, em que a ânsia por emprego culminou na migração em massa das pessoas do campo para os grandes centros industriais, e o operário, em péssimas condições de trabalho, se submetia as extensas horas trabalhadas, em locais insalubres e com salários extremamente desproporcionais a sua produção.

O aspecto primordial da primeira revolução foi o fato de que a concentração em massa de pessoas em um determinado espaço físico possibilitou a união de ideais e anseios em comum.

Paralelamente a Revolução Industrial, iam surgindo os primeiros movimentos dos operários, atrelado a chegada de imigrantes europeus, predominantemente espanhóis, portugueses e italianos, que alimentavam ideologias socialistas, anarquistas e comunistas nos movimentos da época.

Embora pouco presente nos livros de história, um dos primeiros movimentos foi a greve de 1903, que teve como primeiros grevistas os operários das tecelagens, no Rio de Janeiro. Todos os envolvidos, desde os empregados das tecelagens até de outras classes, pleiteavam pela redução de jornada para 8 horas e por 40% de aumento remuneratório. Os anseios, por sua vez, não prosperaram.

Apesar de pouco sucedida, o ponto chave da greve foi as várias categorias de trabalhadores sendo representadas por associações de classe e a identidade e consciência de classe que foi plantada, na qual ensejou em debates extremamente importantes, como a fixação de 8 horas diárias de trabalho. As primeiras organizações sindicais foram sendo criadas, ainda que indiretamente.

Um mês após o fim da greve, foi fundada a Federação das Associações de Classe, que a posteriori, originou a Federação Operária Regional Brasileira, responsável por organizar o 1º Congresso Operário Brasileiro, se transformando na Federação Operária do Rio de Janeiro.

Onze anos depois, em 1917, ocorreu, no estado de São Paulo, o maior movimento operário da história, a “Greve Geral”. Alguns historiadores a consideram como a maior agitação operária.

Impulsionada pelas más condições de trabalho e pelo aumento do custo de vida, logo após a Primeira Guerra Mundial, a Greve Geral tinha como público majoritário mulheres operárias, as quais reivindicavam por melhores condições trabalhistas, pelo fim da exploração infantil e pela redução na jornada diária, bem como pelas melhores condições de vida.

Em tese, a “Greve Geral” impulsionou outros movimentos e reivindicações, bem como criou uma nova forma de organização sindical. Edilene Toledo (2017, p. 501) menciona que:

Nesse processo, os trabalhadores vão deixando de ver o Estado somente como um inimigo ou como fonte de opressão e passam a vê-lo como um instrumento importante para a obtenção ou consolidação de conquistas, o que tem consequências importantes na reorganização posterior do movimento operário.

O cenário caótico da época com a crise republicana ensejou na “Revolução de 1930”. Getúlio Vargas, ou “pai dos pobres”, ascendia no poder com a prioridade de proteger a classe operária, assumindo tal compromisso como sua ideologia política. Gabriela Neves Delgado (2013, p. 270) menciona que:

Naquele tempo, o Governo Vargas assumiu o trabalhismo como sua ideologia política e o corporativismo para a estrutura sindical. Foi nesse período, de profunda centralização e autoritarismo políticos, que a CLT foi planejada e editada – eis o seu pecado original.

Ao passo que os trabalhadores iam tendo seus anseios atendidos, a dinâmica de liberdade dos sindicatos, em que tudo se dava por iniciativa da classe, passou a ser inteiramente controlada pelo Estado. O controle financeiro sobre os recursos sindicais, a participação do Ministério Trabalho nas assembleias, a vedação de atividades políticas e ideológicas nas atividades sindicais, a unicidade sindical, a participação limitada dos operários estrangeiros nos sindicatos, entre outras medidas adotadas por Vargas, limitou a estrutura sindical da era republicana e deram início a nova estratégia do seu governo, o corporativismo.

O controle sindical a partir do corporativismo dava-se através desse jogo complexo entre positividade (garantia de direitos sociais) e negatividade (tutela estatal), consolidando o que se pode denominar "inclusão subordinada". Embora tivessem o direito de existir, toda a sua atividade, agora, era subordinada ao controle estatal, em que Vargas era o intermediador entre o operário e o patrão. (CAMPINHO, 2006, p. 133)

É interessante observar que o Direito do Trabalho teve seu processo de institucionalização efetiva em um período de exceção no país, e ainda que Vargas tivesse a intenção de controlar a massa de proletariados, após décadas de luta, as conquistas efetivadas em seu governo - efetivadas porque todas foram fruto das reivindicações trabalhistas muito antes de sua ascensão ao poder - foram um divisor de águas para a classe operária e perpetuam até os dias de hoje. Fábio Campinho (2006, p. 123), leciona que:

Em 1929, o discurso de Getúlio, em comício pela Aliança Liberal, dá uma ideia da importância que assume a classe trabalhadora para a disputa política nacional. Pela primeira vez, um candidato à presidência da República inclui, em sua plataforma eleitoral, uma pauta nitidamente operária. Após a Revolução, desde o início do governo provisório, iniciam-se diversas iniciativas na área laboral. Cria-se o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Ministério da Revolução), sob a direção do ministro Lindolfo Collor; o Departamento Nacional do Trabalho e a Lei de Sindicalização, a ser discutida mais adiante.

Foi nesse “período de exceção” que instituiu-se no Brasil o Ministério do Trabalho, que a posteriori estruturou o início da Justiça do Trabalho, bem como a Consolidação dos Direitos Trabalhistas (CLT).

Vemos que o período de institucionalização do Direito do Trabalho se deu entre os anos de 1930 a 1945. Gabriela Neves Delgado (2013, p. 270) menciona que: “foi especialmente durante o desenrolar dos anos 1930 e nos anos iniciais da década de 1940 que se gestou uma organização maior em favor da sistematicidade dos textos legais trabalhistas”.

Inclusive, a Constituição de 1934 foi a primeira a incluir os direitos trabalhistas em seu rol de direitos econômicos e sociais e estabelecer o direito do trabalho como um dever social. Elencados no art. 121 e seus parágrafos, os quais previam, dentre outros direitos, a jornada de 08 horas de trabalho, a proibição de diferença salarial, independente de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil, a vedação do trabalho ao menor de 14 anos, a indenização por demissão sem justa causa etc.

Em 1943 dava-se início a outro marco institucionalizador para o trabalhador, se não o maior deles, a Consolidação das Leis Trabalhistas, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452. O mais intrigante é que o ponto crucial da CLT é que, embora tenha caminhado, desde a sua gênese, em um cenário político autoritário, ela lança as principais premissas e princípios próprios do Direito do Trabalho, num projeto de forte matiz socializante e humanitário, claramente direcionado ao futuro – e não ao passado. (DELGADO, 2013, p. 275).

As demais constituições, mesmo as instituídas no período da Ditadura Militar, preservaram os direitos previstos na Constituição de 1934. A Constituição de 1937, por exemplo, trouxe ao rol dos direitos trabalhistas o repouso aos domingos e feriados, às férias remuneradas, a licença maternidade etc. Inclusive, foi nessa Constituição que se estabeleceu a Justiça do Trabalho, ainda vinculada ao Poder Executivo. No entanto, o corporativismo foi ainda mais fortalecido e a intervenção estatal muito presente nos sindicatos.

A Constituição de 1946, instituída logo após a derrubada do Estado Novo, trouxe o repouso semanal na sua forma remunerada e o Direito e a retomada do Direito de greve, que antes havia sido proibido. A Justiça do Trabalho finalmente foi incorporada ao Poder Judiciário, se desvinculando do controle do Poder Executivo.

Com o golpe militar, a Constituição anterior, que vigorou por 18 anos, foi derrubada pela Constituição de 1967. Em que pese ter sido um texto instituído no período ditatorial, em relação aos direitos trabalhistas, não houve muita alteração. Pelo contrário, em seu título III, do Capítulo da Ordem Econômica e Social, no art. 157, inc II, houve a valorização do trabalho como condição da dignidade humana. A justificativa maior, segundo a doutrina, estaria em garantir a harmonia entre os fatores de produção.

A Constituição de 1988, por sua vez, representa um marco não só na história político-jurídica do Brasil, como também no Direito do Trabalho. Ao centralizar a preservação da dignidade da pessoa humana em todo o seu texto legal, instituiu o trabalho como um direito fundamental pautado na perspectiva da dignidade. E, embora os direitos trabalhistas viessem sendo descritos nos textos constitucionais anteriores, a Constituição de 1988 os transferiu do capítulo da Ordem Econômica e Social para o rol dos Direitos e Garantias Fundamentais e para o Capítulo destinado aos Direitos Sociais. Gabriela Neves Delgado (2013, p. 280) menciona que foi a partir da Constituição de 1988 que os direitos dos trabalhadores ganharam qualidade e a estatura dos direitos humanos fundamentais.

Posto isso, podemos observar que o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho foi fruto de significativos eventos histórico-políticos, nos quais, em todos eles, o obreiro foi o personagem principal. Sendo assim, a possibilidade de flexibilização dos direitos trabalhistas, com justificativas sobretudo econômicas, representa um retrocesso ao processo de efetivação desses direitos.

1.2. O Papel da Constituição Federal na proteção desses direitos:

Como vimos, a Constituição Federal de 1988 instituiu o período de consolidação democrática constitucional do Direito do Trabalho brasileiro e trouxe consigo o elo entre o princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, de modo que, pela primeira vez, a dignidade humana do trabalhador passou efetivamente a prevalecer dentro de uma economia de mercado.

Gabriela Neves Delgado (2013, p. 280) menciona que: “a Constituição de 1988 representa as novas lentes corretoras da CLT, que servem como filtro para uma leitura atualizada de seus dispositivos”, em virtude de reforçar, em seu texto normativo, a pessoa humana e o direito fundamental do trabalho digno. Assim, a CLT, positivada em um período de exceção, passa a ser aperfeiçoada por um texto constitucional promulgado em um período de redemocratização e valorização da pessoa humana.

Ademais, a Constituição de 1988 também tem o papel de preservar a garantia desses direitos. Ao disponibilizá-los dentro do Capítulo dos Direitos e Garantias Fundamentais, e dar a eles a imunidade da cláusula pétrea, ela impõe aos direitos trabalhistas verdadeiros limites a qualquer atuação normativa que tende a sua modificação para o sentido mais danoso ao empregado.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2020, p. 197) afirma que:

Dito de outro modo, com a Constituição de 1988 houve um processo de constitucionalização dos direitos trabalhistas, em função do que se pode dizer que, em linha de princípio, qualquer proposta de alteração das normas infraconstitucionais tendente a abolir, reduzir ou extinguir direitos sociais dos trabalhadores que se robustece na legislação infraconstitucional implica violação aos arts. 7º, caput, e 5º, § 2º, da CF.

Além do exposto, o texto constitucional tem o papel de elevar o valor social do trabalho dentro de uma sociedade capitalista, trazendo a união entre o princípio fundamental da livre iniciativa com o princípio fundamental do valor social do trabalho, ambos como fundamentos da república.

Sendo assim, o direito do trabalho encontra sua base sólida dentro de um texto constitucional, de modo que a Constituição tem o papel de agir como lentes corretoras dos textos infralegais, como também o de inibir as possíveis tentativas de supressão desses direitos.

Posto isto, a proteção dos direitos trabalhistas significa proteger também os fundamentos e princípios de um Estado Democrático de Direito, uma vez que sem a concretização desses direitos, inexistiria uma sociedade livre, justa e solidária. Partindo desse pressuposto, vemos que a proteção do direito do trabalho deve incidir sob toda forma de abolição ou retrocesso, de modo a garantir a manutenção da essência da própria constituição.

1.3. Princípio protetivo do Direito do Trabalho

Conforme menciona Américo Plá Rodrigues (2000, p. 85): “o fundamento do princípio da proteção ao hipossuficiente, ensejador dos demais princípios protetivos, está ligado à própria razão de ser do Direito do Trabalho.”.

Como visto em momento anterior, o Direito do Trabalho surgiu como consequência da desigualdade existente entre pessoas, livres, mas que estão com poder e capacidade econômica desiguais. Nesse mesmo sentido, o mesmo autor aponta que:

Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive as mais abusivas e iníquas. O legislador não pôde mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável. O Direito do Trabalho responde fundamentalmente ao propósito de nivelar desigualdades. Como dizia Couture: “o procedimento lógico de corrigir desigualdades é o de criar outras desigualdades”. (RODRIGUES, 2000, pág. 85).

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 57), “o princípio da proteção (ou princípio tutelar) constitui a gênese do direito do trabalho, cujo objeto, como já vimos, consiste em estabelecer uma igualdade jurídica entre empregado e empregador, em virtude da manifesta superioridade econômica/social deste diante daquele.” Contudo, o Direito Trabalhista se traduz no reconhecimento da desigualdade de fato entre os sujeitos da relação de trabalho, e a promoção de proteção à parte hipossuficiente.

Tal fato se traduz na história, em que se evidencia que o sinal distintivo do trabalhador é sua dependência frente ao empregador, desde a subordinação inerente a ele. Dentre elas, a dependência econômica, pois em geral somente coloca sua força de trabalho a serviço de outro quem se vê obrigado a isso para a obtenção de seus meios de vida. Sendo assim, aduz Plá Rodrigues (2000, p. 31) que: “a primeira e mais importante tarefa do

Direito do Trabalho foi procurar limitar os inconvenientes resultantes dessa dependência pessoal e econômica.”

Ademais, o princípio da proteção é a base de todo o ordenamento trabalhista, tendo em vista que ele é o ensejador dos demais princípios trabalhistas, como o princípio da irredutibilidade salarial, da norma mais favorável, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Não obstante, a incidência do princípio protetivo se encontra desde a atividade legislativa na formulação das normas trabalhistas, de modo a considerar minimamente a preservação da dignidade do trabalhador em uma relação desigual, até o processo de instrumentalização desses direitos.

Rômulo Luiz Salomão (2003) traduz a aplicação do princípio protetivo no direito processual do trabalho como preceito fundamental, segundo ele, a norma trabalhista que confere ao leigo trabalhador uma infinidade de direitos, deve garantir a ele, também, a capacidade postulatória, para que o Jus Postulandi do Processo do Trabalho seja efetivo. Daí que surge a gratuidade do processo, a assistência judiciária gratuita, a inversão do ônus da prova e o impulso processual *ex officio*, todos no sentido de favorecer a parte vulnerável da relação.

Sendo assim, vemos que o princípio protetivo, desde a sua materialidade até a instrumentalização no processo, não pode, de maneira alguma, ser afastado. Uma vez que a não correção das desigualdades, sempre existentes entre o empregado e o empregador, inviabiliza toda a história dos direitos trabalhistas, desde a conquista até a efetivação desses direitos.

Ocorre que após a Reforma Trabalhista o princípio protetivo, até então absoluto, passa a ser mitigado. Com a ideia utópica de fomentar a geração de empregos através da aplicação de leis mais brandas, muitos dispositivos da CLT sofreram alteração com a inserção da prevalência do negociado sobre o legislado, principalmente em relação à figura prevista no parágrafo único do art. 444 da CLT, a do trabalhador Hipersuficiente, o qual discutiremos mais adiante.

2. REFORMA TRABALHISTA (LEI 13.467/2017) E O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

2.1 Modernização do Direito do Trabalho

A Reforma Trabalhista de 2017 nasceu com a promessa utópica de combater o desemprego decorrente da crise econômica que assolava o país à época, a partir da tentativa de “modernizar” o Direito do Trabalho através do movimento de flexibilização de alguns dispositivos, com o intuito de simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores, a fim de expandir a liberdade econômica e consequentemente a oferta de empregos e sua formalização.

Sendo assim, ao assumir a presidência, Temer tinha a prioridade em instituir a modificação da legislação trabalhista, no sentido de modernizá-la. Inclusive, a intitulação de “Modernização Trabalhista” foi dada por ele, em seu primeiro pronunciamento após a posse como presidente, conforme depreende-se:

Para garantir os atuais e gerar novos empregos, temos que modernizar a legislação trabalhista. A livre negociação é um avanço nessas relações. O Estado brasileiro precisa ser ágil. Precisa apoiar o trabalhador, o empreendedor e o produtor rural. (TEMER, 2016).

Ademais, em uma cartilha intitulada de “Modernização Trabalhista”, o Ministério do Trabalho aduz que o que a nova legislação faz é dar força de lei ao livre acordo coletivo entre trabalhadores e empresários, previsto na Constituição e já reconhecido pelo STF. Sendo assim, segundo o ministério, a flexibilização não atinge, portanto, direitos consagrados, apenas tira a rigidez das relações de trabalho, apostando no diálogo entre as partes.

Ocorre que, na realidade, todos os processos de flexibilização até agora implementados não redundaram na criação de novos postos de trabalho. Ao contrário do prometido, priorizam direitos, contribuindo para a redução da massa salarial e para o aumento da informalidade do mercado de trabalho, conforme preceitua Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p.).

Todavia, como ainda defende Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 76):

A flexibilização pós-reforma, com a prevalência do negociado sobre o legislado, não teve como objetivo ampliar direitos, pois isso sempre foi possível. Em contrapartida, o que houve foi a transformação da maioria dos

direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição Federal, em direitos disponíveis.

Conclui-se, portanto, que a incidência de novos princípios - prevalência do negociado sobre o legislado -, a possibilidade de acordos individuais no contrato de trabalho a partir da figura do hipersuficiente, entre outros direitos que foram flexibilizados sob a justificativa da necessidade da modernização trabalhista, na verdade, deram margem a uma mitigação velada de direitos e colocaram o trabalhador, qualquer que seja, em uma posição de maior vulnerabilidade.

2.2. Conceito de Hipersuficiente:

O instituto da prevalência do negociado sobre o legislado criou uma figura sem precedentes, jamais vista, a do trabalhador Hipersuficiente, prevista no parágrafo único do art. 444 da CLT, assim compreendido como o empregado que possui diploma de nível superior e que tem salário superior ou igual a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

É uma relação marcada pela autonomia das partes, tendo em vista que segundo o dispositivo, as partes – empregado e empregador – podem negociar individualmente matérias que, em geral, só poderiam ser pactuadas por meio de negociação coletiva - previstas no art. 611 – A da CLT.

Assim, teoricamente, hipersuficiente seria aquele empregado que não deveria se submeter a subordinação intensa do empregador, em decorrência da sua diferenciação acadêmica e remuneratória, com isso, possuiria o poder de também impor a sua vontade na relação empregatícia, conforme Delgado (2017, p. 157). Ricardo Resende (2020, p. 119), por sua vez, o conceitua como trabalhador que, embora empregado, não estaria em posição considerável de desvantagem frente ao empregador, não merecendo a proteção conferida ao trabalhador “comum”.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. defende a indubitosa inconstitucionalidade dessa figura, por atritar com os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 7º, caput, e XXXII, e 170 da CF, os quais enaltecem a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a função social da empresa e do contrato de trabalho, a proibição de discriminação de qualquer natureza e abominam qualquer “distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

Sob a ótica de uma autonomia fictícia, tendo em vista que a subordinação do contrato de trabalho não desaparece com os caracteres que deveriam tornar o empregado hipersuficiente, Ricardo Resende (2020, p. 121) preceitua que a diferença salarial o coloca em uma situação ainda maior de subordinação, em virtude da dificuldade de reinserção no mercado de trabalho. Vejamos:

Pelo contrário, muitas vezes o padrão salarial diferenciado torna ainda maior a pressão a que se submete o indivíduo para manter o emprego, até mesmo em razão da dificuldade de reinserção no mercado de trabalho. A título de exemplo, mencionam-se médicos e profissionais de tecnologia da informação que, não obstante sejam “portadores de diploma de nível superior” e auferam salários comumente superiores a duas vezes o teto dos benefícios da Previdência Social, há muito vem sendo submetidos a fraudes, notadamente pela contratação condicionada à “adesão” à cooperativa ou à criação de pessoa jurídica (pejotização).

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury e Vanilson Rodrigues Fernandes (2020, p. 91) preceituam que a autonomia do hipersuficiente estaria justificada pela emancipação cultural desse empregado, vejamos:

Para caracterização da nova figura, a lei exige um critério remuneratório: salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e um critério cultural, de formação e esclarecimento: a detenção de diploma de nível superior. Por este último requisito, quis a lei pressupor que o empregado se emancipa culturalmente e é conhecedor de seus direitos, estando apto ao exercício da autonomia de sua vontade. A graduação de terceiro grau alçaria o empregado a uma espécie de conhecimento emancipador, mesmo que a titulação nada tenha a ver com conhecimentos da legislação trabalhista.

Portanto, não se poderia desvincular a matriz lógica e sistêmica do direito do trabalho para àqueles trabalhadores que recebem acima de determinado valor. Permanece a vulnerabilidade e a hipossuficiência típica do contrato de trabalho (feito por adesão) na figura do trabalhador hipersuficiente e, por conseguinte, ele não tem o mesmo patamar de negociação do que o empregador.

2.3 A intenção do legislador em criar essa figura de empregado

Sob outra ótica, se faz necessário buscar entender a intenção do legislador ao criar essa figura de empregado, vez que o protecionismo trabalhista, base do direito do trabalho, passou a ser flexibilizado. Preceitua Rogério Marinho, relator de um dos projetos da Reforma

Trabalhista e o responsável por sugerir a inserção dessa nova figura no ordenamento, que os desiguais precisam ser tratados desigualmente. Vejamos:

(...) não se pode admitir que um trabalhador com graduação em ensino superior e salário acima da média remuneratória da grande maioria da população seja tratado como alguém vulnerável, que necessite de proteção do Estado ou de tutela sindical para negociar seus direitos trabalhistas. (MARINHO, 2017).

O mesmo raciocínio foi defendido no Senado pelo relator da reforma, Ricardo Ferraço (PSDB-ES), o qual afirma que:

São incompreensíveis os argumentos contrários apresentados de que inovação viola o princípio da proteção ao hipossuficiente ou de que o estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. Não é lógico supor que este trabalhador concordará com qualquer condição que lhe seja oferecida, por ser supostamente vulnerável ou, nos termos do apresentado ao longo desta tramitação, “depende do emprego para sobreviver”. (...) Alguém que consegue negociar um salário de R \$11.000, em um país em que o salário-mínimo é de menos de R \$1.000, é alguém com poder de barganha e esclarecimento suficientes para escolher a melhor forma de solução de conflitos em seu emprego. (FERRAÇO, 2017).

Em discurso presidencial de cerimônia da sanção da “Lei de Modernização Trabalhista”, Temer alega indiretamente que o empregado de hoje é diferente do empregado de 1943, não possuindo mais as mesmas características de hipossuficiência, sendo ampla a possibilidade do acordo individual entre as partes, como podemos ver:

É claro que o mundo de hoje não é o mundo de 1943. O século de hoje é o XXI, e nós fizemos uma adaptação ao século XXI, na convicção mais absoluta - e eu me lembro quando fiz eu fiz minha faculdade de Direito, o professor de Direito do Trabalho era o professor Cesarino Júnior, ele fazia uma distinção entre o hipersuficiente e o hipossuficiente, na convicção de que o hipossuficiente, o empregado, tinha que ser protegido, e é verdade, tem que ser assim. Mas os dias passaram, os anos passaram, e hoje há uma igualdade na concepção. As pessoas são capazes de fazer um acordo, não é? Fazem um acordo por uma manifestação de vontade. De um lado os empregados, de outro os empregadores. (TEMER, 2017).

Logo, vemos que há uma controvérsia entre a razão de ser do empregado hipersuficiente e os entendimentos doutrinários, vez que este é uníssono no sentido de que as condições que tornam esse trabalhador hipersuficiente, por si só, não garantem autonomia suficiente para que lhe assegurem juridicamente dos seus direitos, de forma que ele possa negociá-los livremente, sem a representação do Órgão Sindical.

Contudo, podemos concluir que a intenção do legislador é a da inversão da lógica do direito do trabalho. Não se pode apelar para o lado subjetivo do grau de conhecimento técnico do empregado, pelo fato de que o trabalhador depende economicamente da sua força de trabalho para subsistir.

E, embora os acordos individuais e a autonomia fictícia do empregado tenham sido defendidos nos discursos daquele que idealizou a Reforma, é imprescindível que a hipossuficiência que caracteriza a relação de trabalho não diz respeito ao salário acima do mínimo ou ao conhecimento desfrutado pelo empregado, ela vai além, uma vez que o hipersuficiente não deixa de ser a parte subordinada da relação empregatícia.

Todo esse pensamento faz parte de uma lógica neoliberal, em que há uma aparente liberdade de que se possa o empregado negociar em pé de igualdade com seu empregador. Isso nos mostra, como salienta Viviane Herbst Padilha, que cada vez mais a força de pactuação das condições de trabalho está retornando para o lado do empregador. Nesse mesmo sentido, Weyder Gonçalves de Jesus Coelho (2021, p. 16) aduz que essa “flexibilização contratual preceitua a realidade inexistente de igualdade entre empregado e empregador”.

2.4 Prevalência do negociado sobre o legislado, as Negociações Coletivas e os Acordos Coletivos:

Como dito, a modernização trabalhista trouxe consigo o instituto da prevalência do negociado sobre o legislado, com a justificativa de dar mais autonomia ao empregado e flexibilizar as relações empregatícias. Sendo assim, novos princípios surgiram e passaram a prevalecer sobre aqueles já existentes.

É importante lembrar que, independentemente da Lei 13.467/2017, o STF já vinha “flexibilizando” os direitos dos trabalhadores, admitindo a supremacia dos acordos coletivos sobre a legislação de proteção ao trabalho.

Em síntese, a prevalência do negociado sobre o legislado deu poder às Negociações e Acordos Coletivos, que embora com pouca liberdade de atuação, já se encontravam no rol de direitos sociais da Constituição de 1988, em seu art. 7º, XXVI. Insta salientar que os direitos disponíveis a serem negociados são aqueles previstos no art. 611-A da CLT.

As negociações coletivas se operam com a possibilidade de negociação entre sindicato do empregador e sindicato da categoria, ou seja, acabam sendo mais abrangentes. Os acordos coletivos, por sua vez, são a negociação entre sindicato da categoria e o

empregador diretamente, tendo sua natureza mais restrita e prevalecendo sobre a negociação coletiva.

De toda forma, espera-se que os acordos e as negociações coletivas sejam ainda mais benéficas ao empregado, uma vez que a razão de ser dos Sindicatos e sua principal atribuição, é a de representar as categorias, de modo a reivindicar reiteradamente por melhorias e direitos. Logo, conclui-se que o empregado que estiver representado por uma classe sindical, que possui prerrogativa de negociar seus direitos com o empregador a fim de gerar melhores condições trabalhistas para ele, será mais beneficiado com o acordo coletivo do que propriamente com a CLT.

O papel dos Sindicatos na negociação coletiva é, pois, o de manter um equilíbrio nas negociações ou em acordos coletivos, de modo que a vontade de nenhuma das partes se sobressaia ante a outra. É assumir o papel de intermediador, no sentido de diminuir a disparidade entre empregado e patrão a partir da representatividade das categorias de trabalhadores.

É cediço que existe um paralelo descomunal entre a teoria e a prática. Todavia, mesmo com o enfraquecimento dos Sindicatos pós Reforma, não se pode olvidar do seu papel na reivindicação, fiscalização, e sobretudo, na negociação de direitos.

Ocorre que após a Reforma, o trabalhador denominado de hipersuficiente pode negociar os direitos previstos no art. 611-A da CLT - aqueles passíveis de negociação coletiva e acordo coletivo - por acordo individual, sem a representação sindical.

Ora, é nítido que em um acordo individual entre empregado e empregador, sem a figura do sindicato que o represente, há um perigo ínfimo de desequilíbrio de forças, uma vez que a vontade do empregado - inclusive aquele com diploma em ensino superior e com salário acima do médio, nunca se irá sobressair ante a vontade do empregador. Conclui-se que a autonomia conferida a essa figura de empregado resulta em um cenário de incertezas, uma vez que a insegurança jurídica conferida aos acordos individuais abre espaço à livre supressão de direitos.

3. FALSA AUTONOMIA DA VONTADE DO HIPERSUFICIENTE NOS ACORDOS INDIVIDUAIS:

3.1 Autonomia de vontade e autonomia privada:

Em que pese o legislador ter conferido ao empregado figurado no parágrafo único do art. 444 da CLT a autonomia suficiente para que ele possa negociar direitos em par de igualdade com o empregado, cabe agora conceituar essa “autonomia” e buscar entender se ela existe para além do papel.

Sobre a etimologia da palavra, temos que a autonomia é derivada do grego, em que auto significa “si mesmo” e nomos representa “normas ou leis”. Sendo assim, a autonomia representa “a capacidade de governar-se pelos próprios meios”, ou, segundo Kant, a capacidade da vontade humana de se autodeterminar segundo uma legislação moral por ela mesma estabelecida, livre de qualquer fator estranho.

Sob o ponto de vista Kantiano, precursor do instituto da autonomia de vontade, o ser humano livre é aquele que age com a vontade moralmente boa através do imperativo categórico, imbuída do ideal de liberdade, de acordo com a leis que ele próprio criou como ideais de conduta, livre de qualquer inclinação, paixões ou interesses e influências externas, como um fim em si mesma. Suzy Elizabeth Cavalcante Koury e Vanilson Rodrigues Fernandes (2020, p. 89), sob a análise Kantiana acerca da autonomia de vontade, preceitua que:

Nesses termos, liberdade e autonomia impõem a ausência de tutela exterior e mesmo daquela de ordem subjetiva, entendida como a submissão da vontade a uma inclinação natural humana ou mesmo a um interesse subjetivo.

Maria Helena Diniz (2022, p. 41) a conceitua como sendo:

“A liberdade contratual dos contratantes, consistindo no poder de estipular livremente, como melhor lhes convier, mediante acordo de vontades, a disciplina de seus interesses, suscitando efeitos tutelados pela ordem jurídica.”

Caio Mário da Silva (2021, p. 28), por sua vez, sob a égide do direito contratual, alega que “aquele que contrata projeta na avença algo de sua personalidade”. O contratante tem a consciência do seu direito e do direito como concepção abstrata.”

Sendo assim, entende-se que autonomia da vontade seria a capacidade do ser racional de seguir suas próprias leis, pautadas do seu ideal de moral e livres de qualquer inclinação, de modo que agir conforme suas paixões ou conforme fatores externos é não estar imbuído da liberdade ideal.

A autonomia privada, por sua vez, não se confunde com a autonomia da vontade. Eurico Pina Cabral (2004, p. 87), afirma que a autonomia da vontade é “o fenômeno interior e psicológico gerador da ação finalística contida no âmbito da autonomia privada, capaz produzir efeitos jurídicos particulares nos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico”. Por outro lado, a autonomia privada é “de concepção objetiva, tida como um poder do particular de autorregular-se nos limites do ordenamento jurídico”.

A autonomia privada surge, assim, como o poder que os particulares têm de regular, pelo exercício de sua própria vontade, as relações de que participam, dentro dos trâmites legais. É ela a responsável por conduzir as relações jurídicas no direito civil.

Sendo assim, embora o princípio da autonomia de vontade seja o norteador das relações civis contratuais, a mesma premissa não se aplica ao direito do trabalho, tendo em vista que os contratos de trabalho se constituem em um contrato de adesão, nos quais a vontade do empregado é, por vezes, desconsiderada.

Com efeito, preceitua Murilo Carvalho Sampaio (2012, p. 223): “é o traço da dependência o constitutivo da singularidade do juslaboralismo, haja vista que seu caráter protetivo, limitador da exploração deste trabalho, é o caractere que o distingue das demais disciplinas das relações privadas”.

Posto isto, como já mencionado pelo mesmo autor (2012, p. 223), a razão de ser do direito do trabalho e do seu protecionismo é agir “como medida de garantia de civilidade a uma relação econômica que é estruturalmente injusta e desproporcional”. De modo que não há espaço para acordos individuais firmados entre pessoas que estão em polos contratuais desiguais, em que o princípio da autonomia não prevalece igualmente para ambas as partes.

3.2 Autonomia ou Subordinação?

É cediço que dentre os requisitos necessários para a caracterização da relação de emprego, a subordinação é considerada a de maior relevância, levando em consideração todo o contexto histórico, já delineado anteriormente, do Direito do Trabalho.

De outro modo, a subordinação jurídica respaldada na legislação trabalhista é aquela que não recai sob a pessoa do empregado, mas sobre o modo de realização dos serviços

prestados. Ou seja, há um estado de dependência do empregado para com o empregador, no sentido de que ele é quem detém o poder de direção, para comandar e dar ordens, no entanto, a autonomia de vontade em relação às cláusulas do contrato de emprego não deveria se comunicar com essa subordinação jurídica, devendo aquela ser preservadas e estar sob a guarida da CLT.

A dependência, por conseguinte, para utilizar uma linguagem da CLT (art. 3º), é a marca indelével do pacto de emprego para qualquer empregado, portanto, a subordinação também perpassa àquele trabalhador que possui curso superior e percebe salário superior ou igual a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, vez que ele não deixa de ser caracterizado como empregado.

Ocorre que a subordinação aqui discutida vai além, a história é uníssona no sentido de que a subordinação real do empregado está intimamente ligada ao poder de barganha do empregador e a extrema necessidade da manutenção do emprego pelo empregado, tendo em vista que esse é o seu meio de subsistência.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2006, p. 83) traz o significado de dependência conforme Antônio Houaiss, que se constitui como sendo um “estado ou qualidade de dependente; subordinação; sujeição” ou ainda “necessidade de proteção, amparo, arrimo.” E continua com o sentido jurídico do termo dependente, que indica “pessoa que carece das condições financeiras necessárias para custear sua subsistência e, que para efeitos legais, depende de outra”.

E quanto ao empregado hipersuficiente, a realidade não é diferente, partindo do pressuposto de que ainda que ele perceba remuneração razoável e um curso superior, não é ele que detém da atividade empresarial, nem possui poder de barganha proporcional ao seu empregador.

Murilo Carvalho Sampaio Oliveira (2013, p. 229) traz a concepção da pseudo ideia de liberdade, não conferida a esse empregado especificamente, mas que possui total congruência, vejamos:

O segundo elemento é a pseudoliberalidade de trabalho. Apesar das liberdades discursivas do capitalismo, aos despossuídos cabe a “livre” única opção de vender sua força de trabalho. A liberdade de trabalho dos que não têm substancial propriedade é inócua: se não tem como possuir meios de produção, sempre tem que se vender. Nesse primeiro sentido, ela é totalmente inexistente.”.

Não obstante, ainda analisando o aspecto econômico, Kaique Martine Caldas Lima (2018, p. 71-72) aduz que “mesmo que o valor que recebe o hipersuficiente supere o teto do valor fixado pela Previdência Social, a título de benefícios, em muitos casos o seu empregador frui de rendimentos muito maiores, o que, igualmente, mantém este trabalhador em status de inferioridade”.

Ou seja, o principal problema ao conferir uma liberdade negocial em par de igualdade com o empregador ao hipersuficiente, sob os requisitos a ele atribuídos, é o fato de que qualquer empregado sempre estará em posição consideravelmente inferior ao empregador, o colocando em um estado de sujeição.

Uma solução justa, que seria a de levar em consideração não apenas o valor percebido pelo empregado, mas a relação desse salário com o poder econômico do empregador, em uma escala proporcional. Assim, a mitigação da hipossuficiência do trabalhador se configura de forma linear e progressiva. (LIMA, 2018, p. 72)

Conforme Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p.), “não se pode falar em liberdade sem igualdade, nem em igualdade sem liberdade”, e em um contrato de trabalho que sempre prevalece o poder privado do empregador ante ao polo passivo da relação, sujeitos a subordinação - característica inerente ao empregado, independentemente do seu grau de instrução ou do salário percebido, é notória a não existência de liberdade e, por conseguinte, de autonomia negocial.

3.3 Hipersuficiente como afronta ao princípio protetivo:

Resta provada, portanto, a ausência de autonomia do empregado hipersuficiente, e consequentemente a de liberdade negocial plena, pois se parte do pressuposto que as prerrogativas conferidas a ele, por si só, não são capazes de lhe garantir real autonomia de vontade para negociar individualmente com quem tem poder de barganha superior a ele, vez que ele sempre agirá conforme suas inclinações - sobretudo o medo do desemprego.

João Vítor Santos Cunha (2018, p. 57) cita Pinho Pedreira para justificar a necessidade protetiva do tipo empregado, vejamos:

Como já apontado, Pinho Pedreira elenca quatro razões que evidenciam a inferioridade do empregado e, por conseguinte, justificam a proteção do trabalhador, quais sejam: a subordinação jurídica; a dependência econômica perante o empregador; a exposição com a prestação dos serviços a perigos para a sua integridade física e moral; e a ignorância em relação aos seus direitos e as condições de trabalho a que se submeterá.

Como já mencionado, o princípio protetivo ao hipossuficiente existe em virtude do reconhecimento da desigualdade de fato entre os sujeitos da relação de trabalho, e a promoção de proteção à parte vulnerável - o empregado. Sendo assim, se a intenção do legislador era a de relativizar a subordinação do hipersuficiente, ao conferir a ele uma pseudo idéia de autonomia negocial, a qual restou provada a sua inexistência, parte-se do pressuposto que estamos diante da nítida violação ao princípio protetivo do Direito do Trabalho.

Do princípio protetivo, decorrem, ainda, os subprincípios, como o da norma mais favorável, o da condição mais benéfica e o da irrenunciabilidade de direitos.

Dentro dos moldes do princípio da norma mais favorável, quando há um conflito entre várias normas aplicáveis à relação empregatícia, deverá prevalecer aquela mais benéfica ao empregado. No contrato individual entre o hipersuficiente e o seu empregador, por sua vez, o que fora acordado no contrato individual terá prevalência sobre as previsões legais. Sendo assim, é nítida a possibilidade de má aplicação dessa prerrogativa, de modo a violar esse princípio e prejudicar o empregado, e ainda assim, estar revestido de legalidade.

Nesse íterim, como já fora aludido inicialmente, o empregador, seja ele qual for, não possui liberdade negocial. A dependência de manutenção do seu emprego o coloca nessa posição de subordinação. Sendo assim, preceitua Luciane Adam De Oliveira (2021) que não se pode negar a possibilidade de vício de vontade do empregado ao pactuar alterações nas condições da contratação, especialmente no curso da relação de emprego, ante sua situação de fragilidade econômica e mesmo de poder de escolha.

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury e Vanilson Rodrigues Fernandes (2020, p. 98) aduzem que “muitas vezes, o temor do desemprego é motivo suficiente para o empregado fazer declarações de vontade eivadas de vício, premido, obviamente, pela necessidade de manutenção de sua fonte de subsistência”.

Portanto, equiparar o contrato individual às negociações coletivas ou acordos coletivos é abrir margens para a relativização de princípios como o da condição mais benéfica ou norma mais benéfica ao empregado, pois a máxima vontade desse empregado revestida de mais benéfica para ele, possui grandes chances de estarem eivadas de vícios.

O mesmo pensamento se estende ao princípio da condição mais benéfica, tendo em vista que segundo ele, havendo pluralidade de normas aplicáveis a uma relação de trabalho, opta-se pela mais favorável ao operário.

Inclusive, segundo Luciane Adam De Oliveira (2021), as negociações/acordos coletivos estão previstos na constituição, em seu art. 7º, como forma de possibilidade de

flexibilização de direitos, não havendo previsão legal para os casos de acordo individual. Segundo a mesma autora:

A Constituição Federal prestigia a autonomia coletiva da vontade, que pode ser definida como “o poder de auto regulamentação das relações de trabalho, ou de matérias correlatas, pelos grupos profissionais e econômicos, por meio de suas organizações representativas”. A negociação coletiva é o seu instrumento, as normas coletivas de trabalho o seu produto.

Quanto à condição ao princípio da irrenunciabilidade, é nítida a sua violação. Pois é clara a possibilidade de renúncia desde a admissão até o fim do contrato de trabalho, o próprio art. 444 da CLT preceitua essa possibilidade.

O intuito do princípio protetivo e o fundamento do Direito do Trabalho se traduz em trazer um mínimo de garantias à parte mais fraca da relação e diminuir as desigualdades existentes na relação entre empregado e empregador. Inclusive, ao assegurá-lo na Constituição Federal quando cita que os direitos sociais são fundamentais e lhes reveste com a proteção da cláusula pétrea.

É nítida, portanto, a insegurança jurídica do contrato individual ao introduzir na CLT mecanismos conflitantes com os princípios protetivos trabalhistas, principalmente no simples fato de possibilitar a livre negociação de direitos entre pessoas com objetivos completamente diferentes - de um lado, temos o empregador em busca da mão de obra e detentor de todos os meios de produção, e do outro, o empregado, disposto a vender sua mão de obra com o fim de subsistir - e sobretudo em patamares diferentes, marcados pelo desequilíbrio, condição característica da relação de emprego.

Sendo assim, a figura do hipersuficiente necessita, na verdade, de uma releitura. A ideia de hipersuficiência apresentada pelo legislador ao instituí-la é totalmente contrária à "matriz lógica e sistêmica do Direito do Trabalho", além de não possuir base empírica sobre a sua realidade na prática, devendo ser analisado ao caso concreto.

Preceitua Carlos Henrique Bezerra Leite (2021, p. 198), que:

O Parlamento deveria regulamentar o inciso I do art. 7º da CF antes de aprovar a Lei 13.467/2017. Pois, sem a garantia do emprego, os empresários vão à mesa de negociação com uma arma poderosa e desigual: a ameaça do desemprego.

3.4 A necessária releitura da figura do Hipersuficiente na CLT

Conclui-se pela urgente necessidade de uma verdadeira releitura da figura do trabalhador Hipersuficiente. O intuito do presidente Michel Temer, idealizador da Reforma, seria o de aprimorar as relações do trabalho no Brasil por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, o que não agradou a classe empresarial, e conseqüentemente refletiu posteriormente na lei reformada. (FILHO, 2017, p. 127). Lenciona Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2017, p. 129 - 130):

(...) As mudanças implementadas excluíram a exigência de negociação coletiva de diversas situações para as quais a jurisprudência havia consagrado a medida (...) a reforma trabalhista dispensou a prévia aprovação em negociação coletiva para a formalização da jornada 12X36 (doze horas trabalhadas seguidas de trinta e seis horas de descanso, permitindo que ela seja pactuada também por acordo individual escrito.

Percebe-se que a lei 13.467/17 com tais alterações, principalmente no que se refere ao parágrafo único do já tratado art. 444, contrariando entendimentos dos tribunais do trabalho, consagrando a hipótese de negociação individual sobre a negociação coletiva, demonstra o desprezo à negociação coletiva, e como nos aponta o Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho (2017, 132): “em contradição a tudo o que havia sido afirmado por ocasião da apresentação da versão inicial do então projeto de reforma trabalhista”.

Além disso, no mesmo sentido, é perceptível que o legislador julgou os trabalhadores que se limitam a tal artigo, passíveis da proteção do Estado ou tutela sindical, e que não eram vulneráveis por seu grau de ensino, bem como por seu salário, e isso nos mostra a inversão a lógica do Direito do Trabalho, uma vez que subjetiva o grau de conhecimento técnico do trabalhador, assim como exclui a dependência econômica que existe do trabalhador com o empregado, pois esse precisa vender sua força de trabalho para se sustentar economicamente e materialmente.

Urge, então, pela necessidade de uma releitura dessa figura do hipersuficiente, a fim de que se reavalie, não só a ideia de negociação coletiva, mas também a deliberação por meio da representação da categoria, como melhor forma de se construir o Direito do Trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se, portanto, que o empregado hipersuficiente criado pela Reforma Trabalhista, através da Lei nº 13.467, seria, na teoria, um colaborador com condições especiais e favoráveis para ele, haja vista que ele usufrui do direito de negociar suas condições de trabalho diretamente com o seu empregador e firmar os termos do contrato de trabalho, sem a necessidade de acordo ou negociação coletiva.

Entretanto, com base nas pesquisas e doutrinas citadas neste presente artigo, é sabido afirmar que na realidade o termo hipersuficiente não está sendo utilizado da forma prevista pelo legislador, pois, a princípio, o objetivo era atribuir maior autonomia ao trabalhador, porém, mesmo com todas as características positivas adquiridas, o trabalhador ainda é subordinado ao seu obreiro.

Identificou-se que em razão da subordinação inerente a qualquer empregado, inclusive aquele que, mesmo com a alta remuneração, está dentro do estado de sujeição, qual seja, o medo do desemprego, não há que se falar de paridades, de modo que não há espaço para acordos individuais que sempre prevalecerá o poder privado do empregador ante ao polo passivo da relação, sujeitos subordinado, em que o princípio da autonomia não prevalece igualmente para ambas as partes.

Sendo assim, o hipersuficiente é igualmente comparado a aniquilação ao Princípio Protetivo do Direito do Trabalho, visto que, era para ser um cenário benéfico ao trabalhador, mas, acabou se tornando um emprego de constante medo do desemprego, por ter uma remuneração maior e dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Com isso, gera-se também uma enorme subordinação do empregador ao trabalhador, pelo fato de ser livre as negociações dos termos do contrato, sendo o empregado hipersuficiente, de qualquer forma, a parte inferior da relação trabalhista, aceitando tudo o que for imposto pelo empregador, por não ter muitas alternativas.

Isto posto, infere-se que a figura do Hipersuficiente assiste razão a uma releitura, uma vez que a ideia de hipersuficiência imposta pelo legislador de nada se comunica com a realidade empírica, a qual deve ser analisada em cada caso concreto.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Rômulo Luiz Salomão de. **O protecionismo trabalhista à luz dos princípios gerais do processo.** Disponível em: <https://www.gov.br/casacivil/pt-br/centrais-de-conteudo/downloads/cartilha_leitrabalhistas_150x210_24pgs_i.pdf>. Acesso em: 11/01/2023

BARRETO, Glaucia. Curso de direito do trabalho. Niterói: Impetus, 2008.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

CAMPINHO, Fábio. Sindicalismo de Estado: Controle e Repressão na era Vargas (1930-1935). **CEJUR**, São Paulo. v. 1, n. 1. 2006. p. 114-135. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/cejur/article/view/14838/9959>>. Acesso em: 15 out. 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. Comentários à Reforma Trabalhista. São Paulo: Método, 2017.

CARVALHO, L. L. PINHEIRO, V. FREITAS L. G. Análise do discurso do presidente Michel Temer para garantir a implementação da Reforma Trabalhista. **Fólio - Revista de Letras, Vitória da Conquista.** v. 13, n.1, 2021. p. 776-786. Disponível em: <<https://periodicos2.uesb.br/index.php/folio/article/view/8379/6073>> Acesso em: 15/12/2022.

CAVALCANTE, Jorge Boucinhas Filho. Reforma trabalhista e negociação coletiva no Brasil. **Rev. Chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social.** Chile. vol 8. n. 16. 2017. p. 127-140. Disponível em: <[file:///C:/Users/maria/Downloads/sisib,+Gestor_a+de+la+revista,+7.+Reforma+traballhista+e+negocia%C3%A7%C3%A3o+coletiva+no+Brasil.+Chile+\(2\)%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/maria/Downloads/sisib,+Gestor_a+de+la+revista,+7.+Reforma+traballhista+e+negocia%C3%A7%C3%A3o+coletiva+no+Brasil.+Chile+(2)%20(4).pdf)>. Acesso em: 18 dez. 2022.

COELHO, Weyder Gonçalves de Jesus; *et al.* **Análise do Empregado Hipersuficiente à luz do ordenamento jurídico brasileiro.** Disponível em: <https://www.monografias.ufop.br/bitstream/35400000/3069/1/MONOGRAFIA_An%C3%A1liseEmpregadoHipersuficiente.pdf> Acesso em: 15 dez. 2022.

CUNHA, João Vitor Santos. **Os princípios protetivos do Direito do Trabalho e o trabalhador hipersuficiente.** Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/30388/1/Jo%C3%A3o%20V%C3%ADtor%20Santo>>

[s%20Cunha.pdf](#)>. Acesso em 12 dez. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves. A CLT aos 70 anos: rumo a um Direito do Trabalho constitucionalizado. **TST**. Brasília. 2013. vol. 79, n. 2. p. 268-294. Disponível em: <<file:///C:/Users/maria/Downloads/Aula%2001%20-%20Direito%20e%20Processo%20do%20Trabalho%20-%20Leitura%2004.pdf>>. Acesso em: 19 nov. 2022.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalhista.pdf>. Acesso em: 11 jan. 2023.

DINIZ, Maria Helena. Curso de direito civil brasileiro: **teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 38. ed. São Paulo: Saraiva, 2022. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786555598711/epubcfi/6/26%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dmiolo10.xhtml%5D!4/2/26/4%4051:58>>. Acesso em 14 de dez de 2022.

FERRAÇO, Ricardo. Relatório de parecer ao projeto de lei nº 6.787/2017. Disponível em: <<https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5302372&disposition=inline>>. Acesso em 10 de jan de 2023

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: **SaraivaJur**, 2022. Disponível em: <[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553622944/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml\]!4/2\[cover\]/2%4050:77](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786553622944/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dcover.xhtml]!4/2[cover]/2%4050:77)>. Acesso em: 15 de dez 2022.

KOURY, S. E. C.; FERNANDES, V. R. **Autonomia da vontade em Kant e o hipersuficiente da reforma trabalhista brasileira: Kant's autonomy of the will and the hipersufficient in the brazilian labor reform**. Disponível em: <<https://saber.unioeste.br/index.php/csaemrevista/article/view/23985/20412>>. Acesso em: 16/11/2022.

MARINHO, Rogério. **Relatório de parecer ao projeto de lei nº 6.787. 2017**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 18 maio 2022.

OLIVEIRA, Luciene Adam. **O contrato de trabalho do empregado “hipersuficiente” à luz dos principais princípios protetivos ao trabalhador**. Mizuno, 2021. Disponível em: <<https://blog.editoramizuno.com.br/contrato-de-trabalho-do-empregador/>>. Acesso em: 11 de jan 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A ressignificação da dependência econômica. **Revista TST**, Brasília, vol. 78, n. 1, pág. 210-237, jan/mar 2012. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/30176/010_oliveira.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. Acesso em: 21 de dez 2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. A subordinação jurídica no Direito do Trabalho. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**, São Paulo, 1. ed., 2017. Disponível em: <<https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/374/edicao-1/a-subordinacao-juridica-no-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 27/11/2022.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade.** Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/17262/1/Murilo%20Carvalho%20Sampaio%20Oliveira.pdf>>. Acesso em: 16 de jan de 2023.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil.** v. m, 25a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. Disponível em: <[https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559643387/epubcfi/6/2\[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0\]/4/2/2%4051:2](https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559643387/epubcfi/6/2[%3Bvnd.vst.idref%3Dhtml0]/4/2/2%4051:2)> . Acesso em: 28 de jan 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho.** 8. ed. São Paulo: Método, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788530989552/epubcfi/6/88%5B%3Bvnd.vst.idref%3Dbm%5D!/4/86/3:16%5Bado%2Cr:%20%5D>>. Acesso em: 15 de dez 2022. Acesso em: 15 ago 2022.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3.ed. São Paulo: LTr, 200. Disponível em: <<https://fiquesursis.files.wordpress.com/2012/04/livro-prince3adpios-do-direito-do-trabalho-amc3a9rico-plc3a1.pdf>>. Acesso em: 11 jan. 2023.

TEMER, Michel. Discurso do Presidente da República, Michel Temer, durante cerimônia de sanção da Lei de Modernização Trabalhista - Palácio do Planalto. Disponível em: <<http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/presidencia/ex-presidentes/michel-temer/discursos-do-presidente-da-republica/discurso-do-presidente-da-republica-michel-temer-durante-cerimonia-de-sancao-da-lei-de-modernizacao-trabalhista-palacio-do-planalto>>. Acesso em: 5 de dez 2022.

TOLEDO, Edilene. Um ano extraordinário: greves, revoltas e circulação de ideias no Brasil em 1917. **Estudos históricos.** Rio de Janeiro. 2017, v. 30, n. 61. p. 497-518. 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/eh/a/4pzvZkq8Cmf54NrbCfC7pCD/?lang=pt#>>. Acesso em: 18 set 2022.

