

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE E AS LIMITAÇÕES QUANTO À LIVRE ESTIPULAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Saulo Pereira Porto, Clelio Marcondes Filho.

Universidade do Vale do Paraíba, Praça Cândido Dias Castejón, Centro – 12245-914 - São José dos Campos-SP, Brasil, saulopporto77@gmail.com, cleliomarcondes@univap.br.

Resumo

A reforma trabalhista (Lei 13.467/17) incluiu o parágrafo único do artigo 444 da CLT, que trouxe o conceito do trabalhador hipersuficiente ao Direito do Trabalho, o qual tem a mesma liberdade que os sindicatos para negociar as condições contratuais de trabalho, desde que possua 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. Neste cenário, no presente artigo, a partir de uma abordagem metodológica baseada em pesquisas bibliográficas, foi analisado a constitucionalidade e as limitações acerca desta nova modalidade de trabalhador.

Palavras-chave: Trabalhador hipersuficiente. Condições contratuais. Sindicatos.

Área do conhecimento: Ciências jurídicas.

Introdução

O parágrafo único do artigo 444 da CLT introduziu a modalidade do trabalhador hipersuficiente, aquele que detém a liberdade para negociar individualmente as cláusulas de seu contrato de trabalho, conferindo-lhe uma autonomia peculiar. Vale mencionar que o arcabouço regulatório no qual essa figura se insere encontra-se definido não apenas no referido parágrafo, mas também no Art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). No mencionado artigo, estão minuciosamente elencadas as matérias que podem ser objeto de negociação entre empregadores e sindicatos, possibilitando a customização das relações laborais de acordo com as necessidades específicas de cada setor, desde que respeitados os direitos indisponíveis. No entanto, o trabalhador "hipersuficiente" destoa dessa abordagem tradicional ao ser habilitado, em tese, a conferir primazia às suas negociações individuais, até mesmo sobre os instrumentos coletivos habilmente negociados pelos sindicatos. A premissa para a concessão desse status reside no requisito de deter um diploma de nível superior e perceber um salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Ou seja, tal trabalhador tem liberdades não previstas aos demais, somente em razão de sua formação e salário.

Porém, antes de adentrar no mérito da validade do trabalhador hipersuficiente na legislação brasileira, é necessário fazer breves apontamentos sobre a reforma trabalhista de 2017 que foi responsável pela inserção desta nova modalidade de trabalhador.

A lei 13.467/2017, em vigor desde 11 de novembro de 2017, trouxe diversas modificações no âmbito do Direito e do Processo do Trabalho, com o intuito de aumentar a autonomia de vontade e trazer mais flexibilidade aos contratos de trabalho. No entanto, é apontada por muitos como contendo inconstitucionalidades, uma vez que o propósito do Direito do Trabalho é proteger o trabalhador, a parte mais vulnerável na relação de trabalho, buscando equilibrar as disparidades socioeconômicas existentes nas relações de trabalho. A legislação trabalhista foi criada com o objetivo de impor limites à exploração do trabalhador pelo empregador, ou seja, garantir que o empregado preserve sua dignidade.

Embora haja opiniões divergentes em relação a reforma trabalhista, a referida lei acabou reduzindo a proteção conferida ao trabalhador, tanto no contexto do próprio trabalho quanto no acesso à justiça, o que vai de forma contrária ao princípio de equidade presente na Constituição Federal. Essa legislação, ao limitar o Direito do Trabalho como ciência jurídica, acaba restringindo os direitos dos trabalhadores nos processos e, conseqüentemente, o acesso à justiça. É importante ressaltar que

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

qualquer interpretação meramente literal da lei, desconsiderando as emergentes inconstitucionalidades na Reforma Trabalhista, prejudica o Princípio da Equidade, tão buscado pelo Direito do Trabalho.

Ademais, para o tema em comento, é essencial destacar alguns princípios que norteiam o Direito do Trabalho e que teriam que ser observados na construção do conceito de trabalhador hipersuficiente, tais como:

- Proteção;
- Indisponibilidade;
- In dubio pró mísero;
- Não discriminação;
- Irrenunciabilidade dos direitos;
- Inalterabilidade contratual lesiva;
- intangibilidade salarial;
- Isonomia.

É visto então, que o parágrafo único do artigo 444 da CLT, que trouxe o conceito de trabalhador hipersuficiente, foi inserido neste contexto conturbado, sendo um tema controverso no campo do Direito do Trabalho, onde a discussão gira em torno da compatibilidade desse conceito com os princípios e direitos fundamentais estabelecidos na Constituição Federal.

Metodologia

A pesquisa para a elaboração deste artigo foi conduzida através de uma abordagem metodológica baseada em pesquisas bibliográficas a partir de doutrinas e artigos, além da análise das leis correspondentes ao tema, principalmente a Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Resultados

A inserção do trabalhador hipersuficiente no contexto conturbado da reforma trabalhista requer uma análise cuidadosa de sua compatibilidade com os princípios e direitos fundamentais estabelecidos na Constituição. Por isso, a discussão sobre o trabalhador hipersuficiente é de extrema importância, uma vez que envolve questões éticas, jurídicas e sociais fundamentais, afetando diretamente a dinâmica das relações de trabalho e o equilíbrio entre empregados e empregadores. Nesse contexto, é possível encontrar na jurisprudência disponível decisões tanto favoráveis quanto contrárias às negociações contratuais realizadas por trabalhadores hipersuficientes. No entanto, é essencial ressaltar que o debate sobre a constitucionalidade do parágrafo único do art. 444 da CLT ainda não foi objeto de uma decisão definitiva por parte do Supremo Tribunal Federal (STF) ou de outras instâncias judiciais superiores, tornando a questão ainda mais complexa e sujeita a diferentes interpretações.

Os argumentos favoráveis à implementação do trabalhador hipersuficiente são no sentido de que essa modalidade trouxe uma maior flexibilização nos contratos de trabalho e proporcionou mais liberdade ao trabalhador para negociar suas condições laborais, rompendo um padrão consolidado na doutrina e jurisprudência trabalhistas de que todo trabalhador, por ser trabalhador, é presumivelmente hipossuficiente. Os defensores da legalidade do artigo 444 da CLT, citam ainda que a legislação trabalhista já estabelece regras pontuais e diferenciadas para aqueles empregados chamados de “altos empregados”, onde a legislação já estabelece algumas perdas de direito comparando com a maioria dos empregados. Citam como por exemplo a função de confiança prevista nos artigos 224, parágrafo 2º, artigo 62, inciso II, ambos da CLT e ainda aqueles empregados eleitos para cargo estatutário, cujo contrato fica suspenso por um determinado período - Súmula 269 do TST.

Entretanto, a maior parte da doutrina critica esta nova modalidade, sob o argumento de que em sua criação, não foram observados diversos princípios norteadores do Direito do Trabalho, e consequentemente reduziu ainda mais as proteções dos trabalhadores, que são a parte mais fraca da relação trabalhista.

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

Discussão

O trabalhador hipersuficiente em sua redação, foi incluído com intuito de flexibilizar as normas trabalhistas, adaptando-as às necessidades específicas, nos termos do art. 611-A da CLT, que estabelece que a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, quando dispuserem sobre certas matérias. Em outras palavras, os sindicatos e as empresas podem negociar acordos que modifiquem ou adaptem as normas trabalhistas em relação a essas matérias específicas. Essa flexibilização tem sido considerada uma tentativa de se adequar a uma realidade econômica e produtiva que pode variar significativamente de setor para setor. A ideia é permitir que as partes diretamente envolvidas nas relações de trabalho possam ajustar as regras de forma mais precisa, levando em conta as particularidades de cada contexto.

No entanto ao analisar esses institutos com a realidade fática dos trabalhadores brasileiros, é visto que ambas reduzem as proteções do trabalhador, contrariando o princípio de equidade presente na Constituição Federal, que visa equilibrar as relações de trabalho e garantir a dignidade do empregado. Nesse contexto, a criação da figura do trabalhador hipersuficiente pode agravar as disparidades socioeconômicas e fragilizar a proteção aos direitos dos trabalhadores, pois, a possibilidade de renúncia a direitos trabalhistas em acordos individuais, em detrimento das normas coletivas, pode restringir o acesso à justiça e comprometer a proteção dos trabalhadores em situações de desvantagem negocial.

O conceito de trabalhador hipersuficiente, quando analisado junto aos princípios norteadores do Direito do Trabalho gera uma grande incerteza no meio jurídico, pois há o receio de que direitos conquistados ao longo dos anos sejam colocados em risco, com possíveis retrocessos nas condições laborais, além de não ir de acordo com alguns desses princípios, sendo alguns deles:

O princípio da não discriminação, presente no artigo 5º da Constituição Federal e na Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, que vedam expressamente a discriminação entre trabalhadores, e a criação de uma categoria de trabalhadores considerados hipersuficientes é uma clara violação a tal princípio, visto que utilizar diploma e salário como critérios para diferenciar os trabalhadores pode gerar discriminação e desigualdades injustificadas. Além disso, não se pode presumir que um trabalhador com diploma e salário mais alto tenha necessariamente maior poder de negociação, o que enfraqueceria o princípio da equidade nas relações de trabalho.

O princípio da proteção, que visa proteger a parte mais fraca da relação de trabalho, ou seja, o trabalhador. Sendo que, a ideia de hipersuficiência pode ser interpretada como uma forma de enfraquecer essa proteção, permitindo que trabalhadores com maior poder de negociação renunciem a direitos trabalhistas que são garantidos pelas legislações vigentes e normas coletivas.

O princípio da inafastabilidade da jurisdição, presente no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal que garante o acesso ao Poder Judiciário para a solução de conflitos de interesses. A possibilidade de acordos individuais que prevalecem sobre as normas coletivas pode restringir o acesso à justiça e a garantia de direitos, especialmente para trabalhadores que não possuem a mesma capacidade de negociação.

Neste mesmo sentido, Homero Batista (2019, pg. 171), aduz que

“São previsíveis dois fundamentos básicos nas alegações de inconstitucionalidade da proposta do art. 444 da CLT: a) violação ao art. 5º, caput, da CF, porque ter diploma e ganhar 11.000 reais não é um fator de discriminação válido em relação aos empregados sem diploma e com renda inferior – nem tampouco permite presunção absoluta de soberania; e b) violação ao art. 7º, XXVI, porque afasta o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos regularmente firmados. Nasce um risco desmesurado se utilizar o art. 444 de modo amplo, para forçar ajustes individuais contra a lei e contra a negociação coletiva, apoiado no singelo argumento de que o empregado ganha mais que 11.000 reais. As chances de ter de pagar todos os atrasados, com o acréscimo dos encargos legais, é alta, desproporcional aos eventuais benefícios de se afastar a convenção coletiva para este ou aquele empregado.”

Outrossim, Mauricio Godinho Delgado (2019, pg. 77), ao se referir à reforma trabalhista, mais precisamente à introdução do parágrafo único do artigo 444 da CLT, diz que esta “(...) eliminou

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

proteções normativas ao empregado relativamente mais qualificado e relativamente mais bem remunerado, criando-lhe grave situação de segregação.”

Por sua vez, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), entidade que reúne nacionalmente mais de 4 mil juízes do Trabalho, no ano de 2018, promoveu, a 2ª. Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Essa jornada foi totalmente dedicada ao debate da interpretação da Lei no 13.467/2017, lei que entre outros alterou a redação do artigo 444 da CLT, agora debatido.

Naquela jornada ficou entendido pela maioria dos magistrados participantes que:

“TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE. ART. 444, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT

I - O parágrafo único do art. 444 da CLT, acrescido pela lei 13.467/2017, contraria os princípios do direito do trabalho, afronta a Constituição Federal (arts. 5o, caput, e 7o, XXXII, além de outros) e o sistema internacional de proteção ao trabalho, especialmente a Convenção 111 da OIT. II - A negociação individual somente pode prevalecer sobre o instrumento coletivo se mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha as disposições fundamentais de proteção ao trabalho, sob pena de nulidade e de afronta ao princípio da proteção (artigo 9o da CLT c/c o artigo 166, vi, do Código Civil).

trabalhador hipersuficiente

1. O empregado com diploma de nível superior e salário superior a duas vezes o limite de benefícios da previdência social via de regra encontra-se em situação mais frágil que os demais. 2. O parágrafo único do art. 444 da CLT é inconstitucional, por violação ao princípio de isonomia colocado nos arts. 5o e 7o, XXXII, da carta, não se justificando ao afastamento do princípio da indisponibilidade dos seus direitos fundamentais. 3. O dispositivo legal viola também a convenção 111 da OIT, pois importa discriminação em matéria de emprego e ocupação. 4. A autonomia privada do trabalhador pseudossuficiente não pode ab-rogar o sistema de proteção ao trabalho, sendo incongruente, ilógica, imprestável e ineficaz a norma que manda aplicar a essa relação jurídica o art. 611-a da CLT.”

Neste mesmo diapasão, há ainda o artigo 507-A da CLT, o qual utiliza o conceito do trabalhador hipersuficiente, para inserir nas relações de trabalho, cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa. Porém, resta evidentemente demonstrado a falta de perícia do legislador ao criar tal artigo, pois, pelo caráter alimentar que o salário possui, ele fica totalmente fora da alçada da arbitragem, a qual só tem competência para dirimir conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

Neste sentido, a inserção de verbas salariais sob a égide da arbitragem, é totalmente inconstitucional, uma vez que os salários transcendem a esfera de meros direitos patrimoniais disponíveis, alcançando um status de garantia básica essencial à subsistência do trabalhador.

Assim, a Anamatra também na 2ª. Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho entendeu que:

“CLÁUSULA COMPROMISSÓRIA DE ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Cláusula compromissória de arbitragem. art. 507-a da CLT. Impossibilidade de ser instituída em se tratando de créditos decorrentes da relação de trabalho, à luz do artigo 1o da lei 9.307/96, art. 100 da CF/88, art. 1707 do CC e art. 844, § 4o, II da CLT. Caráter alimentar do crédito trabalhista. Indisponibilidade e inderrogabilidade dos direitos trabalhistas.”

Portanto, é visto que embora a figura do trabalhador hipersuficiente tenha sido inserida na legislação com o intuito de trazer maior flexibilidade nas relações de trabalho, tal argumento não merece conhecimento, por ser uma clara tentativa do legislador de tentar diminuir ainda mais as proteções relativas ao trabalhador, não sendo o conceito adotado no parágrafo único do Art. 444 da CLT suficiente para afastar essas proteções e colocar um trabalhador individual em condições para livremente estipular suas condições contratuais.

Conclusão

A era digital e suas implicações sociais: Desafios e contribuições

O conceito de trabalhador hipersuficiente introduzido pelo parágrafo único do artigo 444 da CLT representa uma das várias mudanças promovidas pela reforma trabalhista de 2017. No entanto, esse novo modelo de trabalhador tem sido objeto de controvérsias no âmbito do Direito do Trabalho. Ao analisar o conceito à luz dos princípios fundamentais que regem essa área do direito, surgem preocupações sobre sua compatibilidade e potencial impacto negativo nos direitos e garantias trabalhistas.

Permitir que determinados trabalhadores tenham liberdade para negociar individualmente suas condições de trabalho de forma contrária à legislação e à própria norma coletiva pode gerar desigualdades e afetar a parte mais vulnerável na relação empregatícia, sendo que o argumento de que por esses trabalhadores aparentemente possuírem mais conhecimento que os demais, baseado tão somente em sua formação e remuneração, é extremamente fraco e discriminatório.

Diante dessas questões, é fundamental que o debate sobre o trabalhador hipersuficiente seja aprofundado e que haja uma reflexão cuidadosa sobre seus impactos no cenário trabalhista brasileiro. É necessário buscar um equilíbrio entre a flexibilidade nas relações de trabalho e a preservação dos direitos e garantias que assegurem a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores, respeitando os princípios basilares do Direito do Trabalho.

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 jun. 2023

BRASIL. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: Acesso em 24 jun. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm.

ANAMATRA. 2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2017, Brasília. Reforma Trabalhista [...]. Brasília: ANAMATRA, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf Acesso em: 24 jun

SILVA, HOMERO BATISTA MATEUS DA. CLT comentada [livro eletrônico] / Homero Batista Mateus da Silva. -- 2. ed. -- São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018. CLT COMENTADA 2019 – Homero Batista Mateus da Silva Arquivo

DELGADO, MAURICIO GODINHO. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, CARLOS HENRIQUE BEZERRA. Curso de Direito do Trabalho / Carlos Henrique Bezerra Leite. — 14. ed. — São Paulo: SaraivaJur, 2022.

Agradecimentos

Ao meu professor e orientador, Dr. Clelio Marcondes Filho, o qual me auxiliou durante toda a confecção do presente trabalho e fez com que eu me aprofundasse e gostasse ainda mais do Direito do Trabalho.