

A LIVRE ESTIPULAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

DIEGO DE TOLEDO RANGEL, MARCO ANTONIO FOLEGATTI DE REZENDE E MAURICIO MARTINS ALVES

¹Universidade do Vale do Paraíba/Instituto de Direito, Praça Cândido Dias Castejón, 116, Centro – 12244-720 – São José dos Campos – SP, Brasil,
diegorangel1616@gmail.com, marcorezende@univap.br e mmalves@univap.br

Resumo

A figura do trabalhador hipersuficiente, introduzida pela Reforma Trabalhista de 2017, representa uma inovação significativa no Direito do Trabalho brasileiro. Esta figura jurídica permite maior autonomia contratual para trabalhadores com alta remuneração e qualificação acadêmica, visando modernizar e flexibilizar as relações laborais. A presente pesquisa visa analisar a jurisprudência e doutrina sobre essa nova categoria de empregado, avaliando sua conformidade com os princípios constitucionais e a validade da livre estipulação contratual. A análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) revela os desafios e a complexidade na aplicação prática dessa inovação, enfatizando a necessidade de equilibrar a autonomia contratual com a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A interpretação cautelosa das cláusulas contratuais e a vigilância das autoridades trabalhistas são cruciais para garantir condições de trabalho justas e equitativas. A figura do trabalhador hipersuficiente deve ser integrada a um conjunto mais amplo de reformas trabalhistas, promovendo a sustentabilidade e a equidade nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Trabalhador hipersuficiente, autonomia contratual, proteção dos direitos trabalhistas.

Área do Conhecimento: Ciências Jurídicas.

Introdução

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467/17, trouxe profundas transformações no cenário das relações de trabalho no Brasil. Dentre essas mudanças, destaca-se a criação da figura do trabalhador hipersuficiente, delineada no parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este trabalhador, caracterizado por receber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e possuir diploma de curso superior, detém autonomia semelhante a dos sindicatos para estipular as condições contratuais de trabalho, ou seja, tal trabalhador tem liberdades não previstas aos demais, somente em razão de sua formação e salário.

O surgimento do trabalhador hipersuficiente desafia o tradicional princípio da hipossuficiência, que fundamenta o Direito do Trabalho brasileiro ao reconhecer a desigualdade intrínseca nas relações entre empregadores e empregados.

A introdução da figura do trabalhador hipersuficiente foi recebida com críticas e debates acalorados no meio jurídico por muitos juristas, como Maurício Godinho Delgado, Raul Araújo Filho e Luís Roberto Barroso, os quais apontam que essa inovação pode subverter princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como o princípio da proteção, que visa assegurar condições dignas de trabalho, e o princípio da irrenunciabilidade, que impede o trabalhador de abdicar de direitos essenciais previstos em lei. Por outro lado, há defensores da medida que argumentam que a autonomia conferida ao trabalhador hipersuficiente reflete uma modernização necessária das relações laborais, promovendo maior liberdade e flexibilidade nas negociações contratuais (Calvo; Reis, 2023).

A análise da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) é fundamental para entender como essa nova figura tem sido interpretada e aplicada nos tribunais. O estudo de casos concretos permite identificar tendências, decisões controversas e a eficácia prática da reforma trabalhista no que concerne à livre estipulação dos contratos de trabalho dos hipersuficientes.

O conceito de hipersuficiência traz à tona questões complexas sobre o equilíbrio de poder nas relações de trabalho, embora presume-se que trabalhadores com altos salários e qualificação superiores possuam maior capacidade de negociação, não podendo ignorar potenciais desequilíbrios e abusos de autoridade por parte das empregadoras que podem surgir, uma vez que a autonomia contratual deve ser exercida com cautela. (Calvo; Reis, 2023)

No contexto jurídico brasileiro, a discussão sobre a validade dos acordos firmados entre empregadores e trabalhadores hipersuficientes envolve uma análise detalhada dos princípios constitucionais e das disposições legais, na qual a jurisprudência desempenha um papel muito importante ao fornecer orientações sobre a interpretação e aplicação das normas que regem essa relação específica de trabalho.

A tensão entre a autonomia contratual e a proteção dos trabalhadores é um dos pontos centrais deste estudo. A liberdade de estipulação contratual conferida ao trabalhador hipersuficiente deve ser equilibrada com mecanismos que evitem abusos e garantam respeito aos direitos fundamentais e princípios subjacentes que orientam o Direito do Trabalho, assegurando uma interpretação justa e equitativa das normas (Cassar, 2017).

A discussão sobre a figura do trabalhador hipersuficiente também envolve uma análise crítica das políticas públicas e das reformas legais que envolvem o mercado de trabalho, retratando buscas por maior flexibilidade nas relações laborais sendo de suma importância ser acompanhada por normas que protejam os trabalhadores contra possíveis desvantagens e pressões.

Este estudo busca contribuir para o entendimento desse novo paradigma, avaliando sua conformidade com os princípios constitucionais e a validade da livre estipulação contratual.

Metodologia

A metodologia adotada nesta pesquisa inclui a revisão de doutrinas, análise de jurisprudência, consulta a artigos acadêmicos e leis pertinentes. A Constituição Federal e a CLT são referências primordiais para a compreensão dos direitos e deveres dos trabalhadores hipersuficientes, bem como para a avaliação da validade das cláusulas contratuais estipuladas.

Resultados

A criação do trabalhador hipersuficiente é uma resposta às transformações no mercado de trabalho global e à crescente complexidade das relações laborais. Historicamente, o Direito do Trabalho foi construído sobre o princípio da hipossuficiência, que reconhece a posição vulnerável do empregado frente ao empregador. Este princípio fundamenta a proteção legal ao trabalhador, garantindo direitos mínimos que não podem ser renunciados ou flexibilizados (Franco Neto, 2020).

No entanto, o avanço tecnológico, a globalização e as mudanças econômicas introduziram novas dinâmicas no mercado de trabalho, onde certos trabalhadores adquiriram um poder de barganha significativamente maior. Esses trabalhadores, geralmente bem remunerados e altamente qualificados, não se encaixam na tradicional figura do empregado hipossuficiente, o que gerou a necessidade de adaptar a legislação para refletir essa nova realidade.

A evolução desse conceito reflete uma tentativa de modernização das relações laborais, buscando um equilíbrio entre a proteção ao trabalhador e a necessidade de flexibilidade para enfrentar os desafios econômicos contemporâneos. A adoção do conceito hipersuficiente foi influenciada por modelos internacionais, onde a autonomia contratual é mais reconhecida e valorizada.

A introdução do trabalhador hipersuficiente gerou debates acalorados entre juristas, acadêmicos e representantes sindicais. Os críticos argumentam que essa figura pode enfraquecer a proteção dos direitos trabalhistas ao permitir uma flexibilização excessiva das normas, potencialmente levando a abusos e desigualdades, apontando que, apesar de sua maior capacidade de negociação, os trabalhadores hipersuficientes ainda podem ser vulneráveis a pressões e imposições dos empregadores (Franco Neto, 2020).

Por outro lado, os defensores da reforma afirmam que a autonomia contratual conferida aos hipersuficientes é uma evolução necessária, promovendo maior liberdade e responsabilidade nas relações de trabalho. Eles destacam que esses trabalhadores possuem recursos e conhecimento suficientes para negociar em igualdade de condições, diferenciando-se dos empregados tradicionais que necessitam de maior proteção legal (Franco Neto, 2020).

A autonomia contratual, que é um dos fundamentos da figura do trabalhador hipersuficiente, deve ser exercida dentro dos limites impostos pelos princípios constitucionais e trabalhistas. A liberdade de estipulação contratual não pode servir como pretexto para a renúncia de direitos fundamentais ou para a imposição de condições prejudiciais ao trabalhador, sendo necessário assegurar que os acordos firmados respeitem a dignidade, a proteção, e a igualdade dos trabalhadores (Gediel; Rossa, 2014).

As decisões dos magistrados em casos envolvendo trabalhadores hipersuficientes refletem a complexidade desta nova figura jurídica, sendo crucial que os julgamentos considerem não apenas a literalidade da lei e sim uma visão mais ampla, para aquilo que for mais justo.

A análise jurisprudencial revela que os tribunais têm adotado uma postura cautelosa ao interpretar a figura do trabalhador hipersuficiente, frequentemente avaliando se os acordos negociados respeitam os princípios constitucionais e se não contêm cláusulas abusivas, sendo de suma importância esse cuidado para garantir que a introdução da figura do hipersuficiente não comprometa os avanços históricos na proteção dos trabalhadores.

Discussão

A livre estipulação contratual conferida aos trabalhadores hipersuficientes permite que esses empregados negociem diretamente com seus empregadores as condições de trabalho, incluindo jornada, remuneração, benefícios, entre outros aspectos. Essa autonomia busca alinhar as relações laborais com as necessidades específicas de trabalhadores altamente qualificados e de seus empregadores, promovendo maior flexibilidade e adaptabilidade no mercado de trabalho.

Conforme o parágrafo único do artigo 444 da CLT, o empregado qualificado (hipersuficiente) tem liberdade para negociar os termos de seu contrato de trabalho, especialmente no que se refere às matérias listadas no artigo 611-A da CLT. Conforme CLT, esse dispositivo traça uma lista ilustrativa de assuntos que podem ser negociados coletivamente e a mesma interpretação se aplica à liberdade de negociação individual para esses empregados (BRASIL, 2017, p. 61).

Diante dessa prevalência da negociação individual do empregado hipersuficiente, mesmo sobre os acordos coletivos, as restrições impostas à negociação coletiva também devem se aplicar a essas negociações individuais, desse modo, os direitos de livre negociação do hipersuficiente são limitados pelas disposições do artigo 611-B da CLT.

Portanto, reconhece-se que os princípios de proteção ao trabalhador e a não renúncia aos direitos trabalhistas básicos continuam a se aplicar aos empregados altamente qualificados, embora em menor extensão do que para os empregados tradicionais. Isso ocorre porque o hipersuficiente ainda conta com proteção legal, uma vez que qualquer renúncia aos direitos listados no artigo 611-B da CLT, como seguro-desemprego, proteção do salário e valores dos depósitos mensais e da indenização rescisória do FGTS, entre outros, será inválida, nos termos do artigo 9º da CLT.

No entanto, a criação dessa figura jurídica também suscitou diversas críticas e preocupações, sendo uma das principais críticas é que, mesmo com alta remuneração e qualificação, os trabalhadores hipersuficientes podem ainda estar sujeitos a pressões e imposições por parte dos empregadores, especialmente em uma situação de desemprego ou recessão econômica. Essa preocupação reflete a necessidade de garantir que a autonomia contratual não resulte em condições de trabalho prejudiciais ou abusivas.

A doutrina jurídica, principalmente de Maurício Goldinho Delgado, tem contribuído para o debate sobre a figura do trabalhador hipersuficiente. Doutrinadores veem essa inovação como uma evolução necessária para modernizar as relações de trabalho, promovendo maior eficiência e competitividade. Outros, no entanto, alertam para os riscos de exploração e desequilíbrio de poder, destacando a importância de manter um sistema robusto de proteção aos direitos dos trabalhadores, mesmo para aqueles considerados hipersuficientes.

A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) é um importante referencial para a análise da figura do trabalhador hipersuficiente, especialmente no que tange à interpretação e aplicação do parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este tribunal, situado em Campinas, São Paulo, é conhecido por sua vasta produção jurisprudencial e por abordar questões complexas envolvendo a reforma trabalhista de 2017.

No julgamento do processo nº0010225-60.2023.5.15.0057 pelo TRT da 15ª Região, ao qual um trabalhador hipersuficiente contestou a validade de cláusulas contratuais que haviam sido acordadas diretamente com seu empregador, o Juiz Mércio Hideyoshi Sato, elucidou que a autonomia contratual do trabalhador, reconhecendo que, dado seu alto nível de remuneração e qualificação acadêmica, ele possuía capacidade suficiente para negociar suas condições de trabalho. No entanto, o tribunal também enfatizou que essa autonomia não é absoluta e deve ser exercida em conformidade com os princípios constitucionais e os direitos fundamentais do trabalho.

Em outro caso, o processo nº 0010133-52.2021.5.15.0025 pelo TRT da 15ª Região, envolveu a rescisão contratual de um trabalhador hipersuficiente e a disputa sobre o pagamento de indenizações, o Juiz Carlos Eduardo Vianna, analisou se a rescisão havia sido acordada de forma livre e consciente, sem coação ou pressão indevida por parte do empregador. A decisão final reconheceu a validade do acordo de rescisão, mas determinou o pagamento de indenizações adicionais devido à constatação de que algumas cláusulas contratuais haviam sido formuladas de maneira ambígua, prejudicando o trabalhador. Esse caso ilustra a complexidade das negociações individuais e a necessidade de garantir clareza e equidade nos termos acordados.

Uma constante na jurisprudência do TRT-15 é a proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores, mesmo daqueles considerados hipersuficientes. As decisões frequentemente reafirmam que a autonomia contratual deve ser exercida em consonância com os princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a igualdade. O tribunal tem mostrado uma tendência a validar acordos individuais que respeitam esses princípios e a invalidar aqueles que violam direitos fundamentais.

Outro princípio norteador é o equilíbrio entre a autonomia contratual e a proteção do trabalhador. O TRT-15 tem enfatizado que, embora os trabalhadores hipersuficientes possuam maior capacidade de negociação, isso não significa que estejam totalmente livres de pressões ou abusos por parte dos empregadores, portanto as decisões do tribunal buscam garantir que a liberdade de estipulação contratual não resulte em condições de trabalho prejudiciais.

A livre estipulação contratual, que é o cerne da figura do trabalhador hipersuficiente, deve ser exercida dentro dos limites impostos pelos princípios constitucionais e trabalhistas, deixando claro que a autonomia contratual desses trabalhadores, embora amplamente reconhecida, não é absoluta. As decisões judiciais têm mostrado que princípios como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a igualdade, a proteção e a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas continuam a guiar a interpretação e aplicação das normas laborais.

A aplicação prática do parágrafo único do artigo 444 da CLT apresenta diversos desafios, a qual a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) tem sido fundamental para orientar a interpretação dessa figura jurídica, buscando um equilíbrio entre a flexibilidade contratual e a proteção dos trabalhadores.

As decisões do TRT-15 refletem uma abordagem cautelosa e equilibrada na aplicação do conceito de trabalhador hipersuficiente, visto que, a jurisprudência enfatiza a importância de respeitar os princípios constitucionais e trabalhistas, mesmo quando se trata de trabalhadores com alta capacidade de negociação. O tribunal tem reiteradamente invalidado cláusulas contratuais, reafirmando a necessidade de garantir condições laborais dignas e justas.

A análise doutrinária e as reflexões acadêmicas sobre a figura do trabalhador hipersuficiente têm enriquecido o debate jurídico, oferecendo perspectivas críticas e construtivas sobre essa inovação legislativa, já que a contribuição da jurisprudência do TRT-15 tem sido particularmente valiosa, fornecendo precedentes e análises que orientam a interpretação e a aplicação das normas trabalhistas em um contexto de crescente complexidade e dinamismo no mercado de trabalho.

A jurisprudência do TRT-15 e a doutrina jurídica visam garantir que a flexibilidade contratual não comprometa as conquistas históricas do Direito do Trabalho, desta forma, a análise detalhada dos casos e princípios abordados demonstram a complexidade e os desafios dessa inovação, contribuindo para um entendimento mais profundo e equilibrado das relações laborais contemporâneas.

Conclusão

Para que a figura do trabalhador hipersuficiente atinja seus objetivos de promover maior autonomia e flexibilidade, é de suma importância que, tanto os trabalhadores, quanto os empregadores, estejam bem informados sobre seus direitos e deveres, devendo ser criados programas de educação e

conscientização para assegurar que os trabalhadores hipersuficientes possam negociar de maneira informada e consciente, entendendo plenamente as implicações de suas escolhas contratuais.

A figura do trabalhador hipersuficiente deve ser vista como parte de um conjunto mais amplo de reformas trabalhistas. Sua eficácia e justiça dependem de uma integração coerente com outras medidas destinadas a modernizar o mercado de trabalho, promover a competitividade e, ao mesmo tempo, proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores. A articulação entre diferentes reformas e políticas públicas é essencial para criar um ambiente de trabalho equilibrado e sustentável (Gediel; Rossa, 2014).

Conclui-se, portanto, que o trabalhador hipersuficiente deve contribuir para a sustentabilidade e a equidade nas relações de trabalho, com o objetivo de criar um sistema que seja tanto economicamente viável quanto socialmente justo, promovendo a competitividade das empresas sem sacrificar a dignidade e os direitos dos trabalhadores, portanto a sustentabilidade deve ser entendida em um sentido amplo, incluindo a justiça social, a proteção ambiental e a viabilidade econômica.

Referências

ANDRADE, André G. C. de. **O princípio fundamental da dignidade humana e sua concretização judicial**. Disponível em: https://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe. Acesso em 10 jul. 2024.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em 10 jul. 2024.

BRASIL. **LEI N 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 10 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Nº 0010225-60.2023.5.15.0057. Reclamante: GILSON GIANANTE, Reclamada: CESP - COMPANHIA ENERGETICA DE SAO PAULO: Des. Mercio Hideyoshi Sato, 5ª Vara do Trabalho de Presidente Venceslau, 6 de setembro de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/home>. Acesso em 10 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Nº 0010133-52.2021.5.15.0025. Reclamante: BRUNO DA SILVA JUBILEU, Reclamada: ALVORADA INDUSTRIA E COMERCIO DE PROD.ALIMENTICIOS LTDA: Des.CARLOS EDUARDO VIANNA 2ª Vara do Trabalho de Botucatu, 16 de novembro de 2021. Disponível em: <https://jurisprudencia.jt.jus.br/jurisprudencia-nacional/home>. Acesso em 10 jul. 2024.

CALVO, Adriana; REIS, Rafael H. M dos. **A visão da Jurisprudência trabalhista sobre a nova figura do empregado hipersuficiente trazida pela reforma trabalhista de 2017**. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/224659?show=full>. Acesso em 10 jul. 2024.

CASSAR, V. Flexibilização dos direitos trabalhistas: prevalência do negociado coletivamente sobre o legislado. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 187, p. 1-2, mar. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/130417>. Acesso em 10 jul. 2024.

CASSAR, Vólia Bomfim. Limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 285-301, abr./jun. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/109939/2017_cassar_volia_limites_liberdade.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 10 jul. 2024.

FRANCO NETO, Georgenor de Sousa. **A hipersuficiência e o dilema da proteção**: a evolução do direito do trabalho e as transformações do mundo do trabalho. 2020. Tese (Doutorado) –

Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em:
<https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30032021-141732/>. Acesso em: 10 jul. 2024.

GEDIEL, José A. Peres; ROSSA, Thaís H. Alves. A autonomia contratual dos trabalhadores e a experimentação jurídica neoliberal. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, Vol. 15, N. 1, 2021, p. 1-24. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/WWMjLHFFyZNwXPxPfNjQzZC/#>. Acesso em 10 jul. 2024.

MARTINS, Luísa G. **O princípio de proteção em face da flexibilização dos direitos trabalhistas**. 2010. Tese (Doutorado em direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-20062011-120620/publico/LUISA_GOMES_MARTINS.pdf. Acesso em 10 jul. 2024.

MENEZES, Kayo L. C. de; BICALHO, Alan R. Princípio da irrenunciabilidade e a reforma trabalhista. **Revista Alomorfia**, Presidente Prudente, v. 5, n. 3, 2021, p. 400-411. Disponível em: <https://fatecpp.edu.br/alomorfia/index.php/alomorfia/article/download/144/60/648>. Acesso em 10 jul. 2024.

ROMAR, Carla T. Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Acesso em 10 jul. 2024.