

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
ESCOLA DE DIREITO TURISMO E MUSEOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE DIREITO**

**ANÁLISE DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE À LUZ DO ORDENAMENTO  
JURÍDICO BRASILEIRO**

**Ouro Preto**

**2021**

Weyder Gonçalves de Jesus Coelho

**ANÁLISE DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE À LUZ DO ORDENAMENTO  
JURÍDICO BRASILEIRO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da  
Universidade Federal de Ouro Preto como um dos  
pré-requisitos para obtenção do título de Bacharel em  
Direito.

Orientador: Prof. Dr. Amauri César Alves.

Coorientadora: Lorena Isabella Marques Bagno

**Ouro Preto**

**2021**

05/05/2021

SEI/UFOP - 0167477 - Folha de aprovação do TCC



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO  
REITORIA  
ESCOLA DE DIREITO, TURISMO E MUSEOLOGIA  
DEPARTAMENTO DE DIREITO



FOLHA DE APROVAÇÃO

Weyder Gonçalves de Jesus Coelho

Análise do Empregado Hipersuficiente à Luz do Ordenamento Jurídico Brasileiro

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal  
de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 29 de abril de 2021

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador (UFOP)  
Mestranda Lorena Isabella Marques Bagno - Coorientadora (PPGD/UFOP)  
Prof. Dr. Felipe Comarela Milanez - (UFOP)  
Mestranda Nicolle Wagner da Silva Gonçalves - (PPGD/UFOP)

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 05/05/2021



Documento assinado eletronicamente por Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR, em 05/05/2021, às 12:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.739, de 8 de outubro de 2013](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.ufop.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador 0167477 e o código CRC 80075528.

Referência: Caso responda este documento, indicar expressamente o Processo nº 231.09.004224/2021-11

SEI nº 0167477

R. Diogo de Vasconcelos, 322, - Bairro Pilar Ouro Preto/MG, CEP 35400-000  
Telefone: 3135592545 - [www.ufop.br](http://www.ufop.br)

## RESUMO

A presente pesquisa se propõe a analisar a figura do empregado hipersuficiente, uma inovação extraída do texto inserido pela Reforma Trabalhista no art. 444, § único da CLT, que concedeu a esse empregado, autonomia para negociar diretamente com o empregador cláusulas do contrato de trabalho. Esta pesquisa bibliográfica visa demonstrar que, por ser o Direito do Trabalho um ramo marcado pela hipossuficiência do empregado, tal autonomia para negociação concedida ao empregado poderá ser prejudicial a ele, afastando sua proteção jurídica e tornando-o ainda mais vulnerável no contrato de trabalho. A pesquisa foi realizada a partir de uma abordagem metodológica jurídico-dogmática, analisando o posicionamento de diferentes autores acerca do empregado hipersuficiente, sobretudo, no tocante à sua conformidade com os princípios que norteiam a legislação trabalhista, a Constituição Federal de 1988, os tratados internacionais e o ordenamento jurídico brasileiro em geral.

**Palavras-chave:** Hipossuficiente. Reforma Trabalhista. Empregado hipersuficiente. Subordinação.

## **ABSTRACT**

This research proposes to analyze the figure of the hypersufficient employee, an innovation extracted from the text inserted by the Labor Reform in art. 444, sole paragraph of the CLT, which granted this employee autonomy to negotiate directly with the employer clauses of the employment contract. This bibliographical research aims to demonstrate that, since Labor Law is a branch marked by the employee's hyposufficiency, such autonomy to negotiate granted to the employee may be harmful to him, removing his legal protection and making him even more vulnerable in the employment agreement. The research was conducted from a legal-dogmatic methodological approach, analyzing the position of different authors about the hypersufficient employee, especially with regard to its conformity with the principles that guide the labor legislation, the Federal Constitution of 1988, international treaties, and the Brazilian legal system in general.

**Keywords:** Hypossufficient. Labor Reform. Hypersufficient employee. Subordination.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>CONCEITO DE EMPREGADO HIPOSSUFICIENTE E A NOVA FIGURA DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE CRIADO PELA REFORMA TRABALHISTA</b> .....	<b>9</b>
<b>2.1</b>	<b>O empregado hipossuficiente:</b> .....	<b>10</b>
<b>2.2</b>	<b>A Reforma Trabalhista</b> .....	<b>12</b>
<b>2.3</b>	<b>A nova figura do empregado hipersuficiente:</b> .....	<b>16</b>
<b>2.4</b>	<b>Empregado hipersuficiente e subordinação jurídica:</b> .....	<b>20</b>
<b>3</b>	<b>PRINCÍPIOS PROTETIVOS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO E APLICABILIDADE AO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE</b> .....	<b>24</b>
<b>3.1</b>	<b>Princípio da proteção:</b> .....	<b>25</b>
<b>3.2</b>	<b>Princípio da indisponibilidade:</b> .....	<b>28</b>
<b>3.3</b>	<b>Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas</b> .....	<b>30</b>
<b>3.4</b>	<b>Princípio da Igualdade:</b> .....	<b>30</b>
<b>3.5</b>	<b>Princípio da não discriminação:</b> .....	<b>32</b>
<b>3.6</b>	<b>Princípio da vedação do retrocesso social:</b> .....	<b>33</b>
<b>4</b>	<b>EMPREGADO HIPERSUFICIENTE E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO</b> .....	<b>36</b>
<b>4.1</b>	<b>Da inconstitucionalidade do empregado hipersuficiente:</b> .....	<b>40</b>
<b>4.2</b>	<b>Convenção 111 da OIT:</b> .....	<b>43</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>47</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>49</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo, possui princípios e normas próprias que, em sua essência, buscam a proteção do empregado na relação contratual. Essa ideia basilar de proteção ao empregado, ampara-se na sua hipossuficiência. O empregado é parte hipossuficiente no contrato de trabalho pela discrepância socioeconômica existente entre empregado e empregador. Por ser a parte mais frágil da relação empregatícia, tem sua autonomia privada mitigada, sendo protegido pela legislação trabalhista.

A Lei 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, foi aprovada em um momento de crise política, social e econômica no país. O texto foi elaborado e aprovado sem um devido estudo sobre os possíveis impactos dessas alterações legislativas, prometendo modernizar e flexibilizar os direitos trabalhistas e aumentar a autonomia privada do empregado. Dentre as novidades, está o parágrafo único do art. 444 da CLT, que criou a figura do “empregado hipersuficiente”, um trabalhador “superior” que poderá negociar individualmente com o empregador cláusulas do seu contrato de trabalho. Este trabalho tem como objetivo analisar essa figura.

A principal característica da relação contratual, constitui-se na subordinação do empregado para com seu empregador. Sendo assim, o empregado carece da proteção jurídica assegurada pelo Direito do Trabalho. A Reforma Trabalhista com seu viés neoliberal, desconsiderou a função protecionista da legislação trabalhista e consagrou o negociado em detrimento do legislado. Diante da autonomia concedida a esse novo empregado, torna-se necessário investigar se o empregado hipersuficiente está em condição de subordinação para com o empregador e, se possui condição plena para uma negociação individual.

O empregado hipersuficiente teve sua condição de hipossuficiência afastada e, por consequente, tornou-se mais vulnerável e desprotegido pelas normas trabalhistas no contrato de trabalho. Por ser o Direito do Trabalho ramo jurídico que concede ampla proteção ao empregado através de sua base principiológica, será feita uma análise no tópico 3, dos princípios que norteiam as relações trabalhistas em face da inovação legislativa.

Sendo imprescindíveis à elaboração e aplicação das normas trabalhistas, princípios garantidos pelo texto constitucional, torna-se necessário investigar se o dispositivo que criou a figura do empregado hipersuficiente está em conformidade com a Constituição Federal de 1988. Dentro desse contexto, o novo dispositivo também será confrontado com a convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Com a inovação legislativa, foi concedido ao empregado hipersuficiente o status de igualdade com o empregador, para estipular livremente as hipóteses elencadas no art. 611-A da CLT. Conforme será exposto, a preponderância das negociações individuais inclusive sobre os dispositivos legais poderá ser prejudicial ao empregado, já que o novo dispositivo permite a negociação inclusive de forma menos benéfica ao empregado. Logo, será demonstrado que o novo dispositivo destoia da ideia central do Direito do Trabalho, dos princípios constitucionais e das convenções internacionais acerca do trabalho.

## **2 CONCEITO DE EMPREGADO HIPOSSUFICIENTE E A NOVA FIGURA DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE CRIADO PELA REFORMA TRABALHISTA**

O Direito do Trabalho foi criado para atender aos anseios da classe trabalhadora e assegurar suas conquistas, tendo como principal objetivo a proteção do trabalhador e da relação de trabalho<sup>1</sup>. Diversas manifestações sociais e lutas de classes, visando melhoria nas condições de trabalho, culminaram em profundas e importantes mudanças nas relações de trabalho e na figura do empregado ao longo dos anos. O Direito do Trabalho é um ramo do direito que sofreu e ainda sofre constantes modificações e, portanto, a figura do empregado também vem sofrendo mudanças.

Nas palavras de Gustavo Felipe Barbosa Garcia (2010):

[...] o Direito do Trabalho é uma verdadeira conquista obtida ao longo da história da humanidade, exercendo papel fundamental, ao garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana e evitando abusos que o capital e a busca pelo lucro pudessem causar aos membros da sociedade, em especial àqueles que não detêm o poder econômico. (GARCIA, 2010, p.03).

Historicamente, o princípio da autonomia da vontade que permeia as relações jurídicas de Direito Privado, concedendo plena liberdade às partes para contratar, não foi capaz de garantir equilíbrio nas relações trabalhistas. No contrato de trabalho, o trabalhador figura no polo mais fraco da relação laboral e não dispõe de recursos para negociar diretamente com o patrão condições dignas de trabalho, já que este é quem detém os meios de produção.

Buscando-se promover um equilíbrio na relação entre empregado e empregador, tornou-se imprescindível uma intervenção Estatal no contrato de trabalho e, por consequente, a limitação da autonomia da vontade das partes. Dessa forma, após longos períodos de exploração, o Direito do Trabalho surge com o objetivo de limitar a exploração da força de trabalho humano, intencionando a proteção do trabalhador, parte subordinada e hipossuficiente da relação empregatícia.

No ordenamento jurídico brasileiro, as normas que garantem proteção ao trabalhador estão dispostas na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que reúne e sistematiza diversas regras protetivas, além de abranger de forma direta ou indiretamente os princípios protetivos que norteiam o Direito do Trabalho.

---

<sup>1</sup> Não obstante, conforme bem explica Amauri Cesar Alves, o Direito do Trabalho também desempenha função capitalista. Esse ramo jurídico representa os interesses tanto dos patrões quanto dos empregados, sem preponderância destes sobre aqueles. O Direito do Trabalho também é uma forma de preservar os interesses dos empregadores. (ALVES, 2013, p.01)

O Direito do Trabalho é a égide do empregado. No artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho tem-se o conceito de empregado. O artigo dispõe que empregado é toda a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943). Segundo Alice Monteiro de Barros:

Empregado pode ser conceituado como a pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica. Esses serviços podem ser de natureza técnica, intelectual ou manual, integrantes das mais diversas categorias profissionais ou diferenciadas. (BARROS, 2016, p. 174).

O anteparo que o Direito do Trabalho fornece ao empregado advém da necessidade de amparar o lado frágil da relação contratual, sendo que os empregados são, dentro de um contexto capitalista, a parte mais fraca do contrato de trabalho. Sendo assim, é imprescindível a existência dessa teia de princípios e normas destinadas a garantir dignidade ao empregado que, no contrato de trabalho, é hipossuficiente.

## **2.1 O empregado hipossuficiente**

O Direito do Trabalho já foi considerado por grandes autores como ramo do Direito Público, no entanto, o entendimento atual preponderante é de que seja componente do Direito Privado (DELGADO, 2019, p.84). Como visto, o direito do trabalho é o ramo de direito privado responsável por proteger o trabalhador na relação de trabalho, buscando amenizar a desigualdade existente no vínculo entre empregado e empregador. “A relação de emprego tem como principal característica a presença do empregado como sendo parte mais fraca da relação jurídica. O direito do trabalho foi pensado e criado exatamente para proteger a figura desse trabalhador.” (MIESSA E CORREIA, 2016, p. 91).

A desigualdade jurídica criada pelo Direito do Trabalho em favor do empregado, justifica-se pelo fato de que, além da desigualdade econômica existente entre empregado e empregador, o primeiro tem dever de submissão enquanto o outro detém o poder de comando. Busca-se através dessa desigualdade, ampliar os meios de proteção do trabalhador. Diante de tal cenário, para o Direito do Trabalho os empregados são inevitavelmente hipossuficientes na relação com o empregador.

A expressão “hipossuficiente” define aquele que não dispõe dos recursos financeiros necessários para se sustentar; que não é autossuficiente. Ou seja, o sujeito hipossuficiente encontra-se fragilizado por insuficiência de recursos e, por conseguinte, está em condição de dependência.

A Consolidação das Leis do Trabalho, unificou os direitos trabalhistas e reconheceu a hipossuficiência do empregado na relação laboral ao evidenciar em vários de seus dispositivos o princípio da proteção. É necessário, portanto, analisar o conceito de empregado hipossuficiente para maior compreensão da sua condição de inferioridade e vulnerabilidade na relação contratual. Nesse sentido, Eduardo Pastore conceitua empregado hipossuficiente:

Para o direito do trabalho, em linhas gerais, hipossuficiente é o trabalhador que não possui suficiência plena. Que está, em razão da superioridade econômica do capital, em situação de inferioridade. Para que essa situação de desigualdade entre capital e trabalho se restabeleça, o Estado brasileiro confere “superioridade” jurídica àquele que possui inferioridade econômica, protegendo o empregado diante de seu empregador. (PASTORE, 2008 p.36).

A condição de hipossuficiência do empregado na relação contratual torna-se perceptível, considerando que o empregador é quem detém o poder diretivo, disciplinar, fiscalizatório e regulamentar, podendo inclusive dispensar o empregado sem qualquer justificativa. A hipossuficiência, portanto, nasce da desigualdade do empregado para com o empregador na relação contratual, da impossibilidade de o empregado negociar em condições de igualdade com o empregador, não possuindo poder de barganha, mas sim, dever de submissão.

Em consonância com a condição de hipossuficiência do empregado na relação jus laboral, a CLT, no caput do artigo 444 determina que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes” (BRASIL, 1943). Ou seja, o dispositivo legal amplia a proteção concedida ao empregado, mitigando a autonomia da vontade das partes. Há uma limitação da possibilidade de livre estipulação entre os interessados, não podendo se contrapor às disposições de proteção do trabalho contidas no ordenamento jurídico.

O texto celetista impede que as negociações do contrato de trabalho sejam prejudiciais ao trabalhador, garantindo a este sujeito uma proteção irrenunciável, ou seja, não pode o trabalhador abrir mão de seus direitos de ordem pública de forma voluntária. Segundo Gustavo Filipi Barbosa Garcia, “isso significa que os direitos trabalhistas, objeto de tutela legal, em princípio, não podem ser estipulados de forma menos benéfica ao trabalhador, na contratação individual com o empregador. Pacto individual com o empregado, neste sentido, será nulo de pleno direito, sem qualquer validade” (GARCIA, 2017, p. 406). O empregado é, portanto, subordinado ao empregador e hipossuficiente na relação contratual e, em razão disso, recebe ampla proteção jurídica das leis trabalhistas.

Importante destacar que hipossuficiência e vulnerabilidade, estão relacionados com a condição do empregado, mas não se confundem. O empregado é parte hipossuficiente na relação laboral por estar em situação de inferioridade socioeconômica para com o empregador, enquanto sua vulnerabilidade está relacionada com a potencialidade de ser prejudicado ou ofendido. (ALVES, 2019, p. 113).

Segundo Amauri César Alves “É possível compreender então que todo empregado é hipossuficiente em decorrência de se posicionar contratualmente como tal na relação de emprego, uma vez que no plano fático sua situação ante o empregador é de parte mais fraca da avença empregatícia.” (ALVES, 2019, p. 121). Entretanto, hipossuficiência e vulnerabilidade são conceitos distintos, vulnerabilidade é o estado da pessoa que se encontra fragilizada, “A essência da distinção pode ser vista na seguinte constatação: todo trabalhador é hipossuficiente na sua relação com o capital, embora nem todo trabalhador seja vulnerável.” (ALVES, 2019, p. 121).

A despeito dessa tela de proteção jurídica das leis trabalhistas, assiste-se no país o impulsionamento de projetos e reformas de leis que visam alterar profundamente as relações de emprego, flexibilizando a proteção trabalhista, confrontando a ideia de hipossuficiência e agravando a vulnerabilidade dos empregados.

## 2.2 A Reforma Trabalhista

A Consolidação das Leis do Trabalho, desde a sua criação em 1943, é o principal instrumento para regulamentar as relações de trabalho e proteger os trabalhadores. Com o neoliberalismo<sup>2</sup> e a globalização<sup>3</sup>, o sistema de proteção trabalhista passou a integrar um dos principais debates no governo, que busca, insistentemente, o desmantelamento da proteção concedida ao trabalhador. “Podemos dizer que a longa e persistente “demolição” da CLT começou em 1964 com o fim da estabilidade no emprego e a criação do FGTS. Foi o primeiro

---

<sup>2</sup> O Neoliberalismo é uma doutrina que ganhou força a partir da década de 1970, defende a mínima intervenção do estado sobre a economia e a liberdade de mercado. “Propõe que o bem-estar humano pode ser melhor promovido liberando-se as liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres mercados e livre comércio.” (HARVEY, 2005, p. 03).

<sup>3</sup> Globalização é a consolidação do sistema capitalista no mundo, através da união dos mercados de diferentes regiões e da quebra de fronteira entre os mercados, criando uma integração social, econômica e cultural entre os países. “Dito em termos simples, a globalização denota a escala crescente, a magnitude progressiva, a aceleração e o aprofundamento do impacto dos fluxos e padrões inter-regionais de interação social.” (HELD e MCGREW, 2001, p. 13).

passo na direção da flexibilização trabalhista no Brasil. Um passo tímido, mas relevante na época.” (ALVES, 2017, p. 138).

A partir de 1970 houve relevante transformação no sistema capitalista e, à medida que o país passou a se integrar mais ao capitalismo mundial, grupos que possuem conflitos de interesse com os trabalhadores, como a burguesia neoliberal, impulsionaram um movimento de “modernização”<sup>4</sup> radical, cujos intuitos passam pelo combate ao poder sindical, o questionamento da intervenção estatal e da própria legislação trabalhista que, segundo essa classe social dominante, já não atendia a realidade do país.

Neste cenário, a Constituição Brasileira de 1988 foi uma conquista, pois consagrou o Estado Democrático de Direito e consolidou os direitos sociais trabalhistas como direitos fundamentais, promovendo de forma progressiva e humanista o Direito do Trabalho em seu núcleo de proteção. Sendo assim, a CLT ainda poderia ser considerada um diploma legal firme, apoiado nos grandes avanços sociais inseridos pela Constituição de 1988.

Em contrapartida, o neoliberalismo dos países capitalistas no final do século XX e início do século XXI, incorporou práticas como a flexibilização e a desregulamentação de direitos trabalhistas (DELGADO, 2006, p.57). No Brasil, o Direito do Trabalho foi atacado por projetos de lei que feriram não só a estrutura da CLT mas a própria Constituição Federal, caminhando em direção ao desmantelamento da legislação trabalhista protetiva.

Amauri Cesar Alves explica que “o neoliberalismo precarizante está de volta ao Brasil e influencia diretamente a relação de emprego e a noção justralhista de vulnerabilidade.” (ALVES, 2019, p.114). Ou seja, o neoliberalismo pretende afastar a interferência estatal na relação trabalhista, alterando as condições e as relações de trabalho, gerando novas vulnerabilidades sociais no sistema capitalista.

A partir de 2016, o discurso de uma crise política e econômica no Brasil, utilizou os direitos e garantias sociais dos trabalhadores como obstáculos para superação da crise. Nesse contexto, “o rebaixamento da proteção social e a precarização trabalhista são apresentados como única saída para a crise econômica mundial, mantras repetidos à exaustão para convencimento dos próprios trabalhadores.” (ARANTES; LEMOS, 2017, p.100).

Em 2017 entrou em vigor a denominada Reforma Trabalhista, intitulada pelo Deputado Rogério Marinho em seu livro que esclarece as alterações da Lei 13.467/2017 como “A Modernização das Leis Trabalhistas”. O próprio Presidente da República à época, Michel

---

<sup>4</sup> Modernização foi um termo utilizado por defensores da Reforma Trabalhista por deter conotação positiva, entretanto, para os empregados, essa “modernização” representou verdadeiro retrocesso ao flexibilizar os direitos trabalhistas.

Temer, também utilizou durante seu discurso na cerimônia de sanção da Lei 13.467/2017 expressões como “é o que estamos fazendo aqui, modernizando a legislação trabalhista.” e “o que nós fizemos com a legislação trabalhista foi avançar.” (TEMER, 2017).

As alterações trazidas pela Reforma Trabalhista já eram previstas, em razão da forma pela qual a matéria foi tratada no Congresso e no Senado, já que a tramitação do Projeto de Lei não adveio de um processo longo de debates e discussões. A lei modificou mais de cem artigos e parágrafos da CLT, teve um período de *vacatio legis* de apenas 120 dias e passou a vigorar em novembro de 2017.

Segundo explica Carla Teresa Martins Romar (2018):

“Dos 922 (novecentos e vinte e dois) artigos da CLT, foram alterados 54 (cinquenta e quatro), inseridos 43 (quarenta e três) novos artigos e 9 (nove) foram revogados, totalizando 106 (cento e seis) modificações. Muitas dessas alterações, em especial as que consubstanciam a previsão de prevalência do negociado sobre o legislado, terão reflexos significativos na própria estrutura do Direito do Trabalho e inauguram um novo momento das relações de trabalho no Brasil.” (ROMAR, 2018, p.47).

Neste novo cenário de “modernização”, o Direito do Trabalho sofreu diversas alterações em que a proteção à parte hipossuficiente da relação contratual tornou-se nebulosa, com dispositivos legais de constitucionalidade duvidosa. Nas palavras de Marlene T. Fuverki Suguimatsu: “com a Lei da Reforma, o Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho foram atingidos em sua própria identidade.” (2019, p. 01).

Conforme explica Maurício Godinho Delgado (2017):

“Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justtrabalhista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei n. 13.467/2017 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva.” (DELGADO, 2017, p. 40).

Vale ressaltar que todas as mudanças vieram com uma roupagem falaciosa de beneficiar o trabalhador e a economia. Apesar das sucessivas mudanças que a legislação trabalhista sofreu desde 1943, parlamentares que apoiaram a Reforma Trabalhista utilizaram de “argumentos institucionais”<sup>5</sup> tachando a CLT de ultrapassada, que necessitava de adequação aos tempos atuais, além de insistirem em argumentos econômicos, como o crescimento econômico e a regularização dos trabalhadores informais que a Reforma Trabalhista iria impulsionar. (SILVA, 2018, p. 100).

---

<sup>5</sup> Argumentação institucional é “aquela voltada para a obtenção de decisões do Estado (p.ex., administrativas ou judiciais) e para a consequente neutralização de conflitos.” (CARVALHO, 2019)

“O Brasil pertence ao rol dos países onde o trabalho é vítima da síndrome do excesso de proteção. A velha, complicada e onerosa legislação trabalhista, cujo núcleo é a CLT, transformou-se em fator de desestímulo à contratação de empregados.” (PAZZIANOTTO, 2017). Utilizando-se do discurso de excesso de proteção trabalhista e necessidade de modernização da legislação trabalhista, o que soa como algo positivo, além da narrativa de combate ao desemprego no país e enfrentamento à crise econômica, a Reforma Trabalhista satisfaz os interesses de muitos empresários através da flexibilização das normas.

Apesar da narrativa de modernização das leis trabalhistas, a Contrarreforma implementa um conjunto de medidas que traçam um rumo duvidoso para os direitos trabalhistas e sociais conquistados ao longo dos anos. “Utiliza-se o termo contrarreforma para expressar o retrocesso na regulação social do trabalho provocado pelas mudanças institucionais aprovadas pelo governo.” (KREIN, 2018). Destaca-se que a flexibilização das normas trabalhistas resultou, na realidade, em corte de direitos e retrocesso social.

Com relação ao retrocesso na regulação social do trabalho, assevera Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017):

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais. (DELGADO E DELGADO, 2017, p. 39, 40).

A Reforma Trabalhista legalizou a precarização das condições de trabalho, promovendo um verdadeiro desmonte da proteção trabalhista. Dentre as várias modificações a reforma acabou com o financiamento das entidades sindicais; priorizou e ampliou a autonomia do empregado, autorizando a prevalência do negociado sobre o legislado, concedendo assim, a determinados empregados a possibilidade de negociação direta com o empregador de vários direitos trabalhistas, ainda que de forma prejudicial ao empregado.

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar (2017):

O conteúdo da Lei 13.467/2017, ao contrário do afirmado pela imprensa, desconstrói o Direito do Trabalho como conhecemos, contraria alguns de seus princípios, suprime regras benéficas ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre autonomia da vontade, o negociado individualmente e coletivamente sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho intermitente, a liberdade de ajuste, exclui regras de direito civil e de processo civil protetoras ao direito e processo do trabalho.(CASSAR, 2017).

O ano de 2017 ficou marcado por um duro golpe do Governo contra os mais pobres. A inovação legislativa atendeu aos anseios dos empregadores e precarizou os direitos sociais e

trabalhistas. A Reforma Trabalhista conseguiu permear a própria essência do Direito do Trabalho, nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2019):

Somem-se, por fim, a todas essas regressões jurídicas e civilizatórias decorrentes do texto da Lei da Reforma Trabalhista de 2017 a inusitada regressão que passou a permear, no País, a própria interpretação do Direito Positivo e, até mesmo, da Constituição da República, em direção a uma linha de abrandamento (ou descaracterização) da matriz constitucional humanista e social de 1988, inclusive dos princípios humanistas e sociais da Constituição da República, especialmente os princípios constitucionais do trabalho. (DELGADO, 2019, p. 160).

A Reforma Trabalhista também criou dispositivos inovadores, apesar de questionáveis quanto à sua constitucionalidade, como o chamado empregado hipersuficiente. Essa figura, sem precedentes no direito, pode gerar consequências graves para a esfera social. É o que se tratará a seguir.

### **2.3 A nova figura do empregado hipersuficiente**

A Reforma Trabalhista foi responsável pela maior alteração ocorrida na CLT desde sua promulgação. Dentre suas diversas inovações, a questão do negociado sobre o legislado foi um dos pontos mais incisivos e polêmicos da Reforma Trabalhista. A flexibilização contratual preceitua a realidade inexistente de igualdade entre empregado e empregador, além disso, a “negociação coletiva com prevalência sobre a lei, sem liberdade sindical efetiva e reformulação da estrutura sindical atual, só servirá a propósitos escusos.” (MENEZES, 2002, p. 159).

“A prevalência da negociação coletiva sobre o legislado não é fenômeno atual. Tal coisa sempre foi possível no sentido de favorecer o trabalhador. Através da concessão de direitos e vantagens não previstos na lei ou melhorando o mínimo nela estabelecido.” (MENEZES, 2002, p.153) Entretanto, com a ideia de flexibilização das normas trabalhistas, os acordos coletivos vêm perdendo essa função de favorecer o empregado e passaram a atender aos interesses políticos e econômicos dos empregadores.

A Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, dentre muitas alterações no texto celetista, acrescentou ao artigo 444 um parágrafo único Criou no Direito do Trabalho uma figura nova, sem precedentes, com maior autonomia para negociar com o empregador. Dotado de autonomia para negociar individualmente, o empregado hipersuficiente<sup>6</sup> é assim definido pela CLT:

---

<sup>6</sup> A nomenclatura “empregado hipersuficiente” não foi utilizada no texto legal, entretanto, tem sido frequentemente adotada pela doutrina.

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

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº13.467, de 2017). (BRASIL, CLT, 2017).

Subtrai-se do dispositivo legal supracitado que empregado hipersuficiente é aquele que, além de ser titular de diploma de nível superior, percebe salário igual ou superior ao dobro do teto dos benefícios pagos pelo INSS. (DELGADO, 2018, p. 418). Em outras palavras, segundo o doutrinador Antonio Capuzzi, empregado hipersuficiente seria “aquele ‘muito’ suficiente, quer dizer, detém qualidade que oportuniza se sobrepor a uma gama de trabalhadores” (2017, p. 92).

Com a introdução do parágrafo único no art. 444, criou-se uma nova categoria de empregado, com autonomia para negociar diretamente com o empregador os temas previstos no art. 611-A da CLT. O artigo 611-A, por sua vez, é uma outra inovação da Reforma Trabalhista que consagrou o negociado sobre o legislado, estabelecendo a supremacia das cláusulas de Convenção Coletiva e Acordo Coletivo de Trabalho sobre as disposições das leis:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa (Brasil, 2017).

As hipóteses elencadas no art 611-A da CLT, quando fixadas ou alteradas por acordo coletivo ou convenção coletiva, detém prevalência sobre a lei, ou seja, flexibiliza a negociação de direitos e benefícios que foram assegurados há décadas. Nota-se aqui que a Reforma Trabalhista consagrou o negociado sobre o legislado, cumprindo sua finalidade de afrouxar a proteção garantida pelo Direito do Trabalho.

De modo a intensificar essa flexibilização nos contratos de trabalho, a inclusão do parágrafo único no artigo 444 da CLT criou a figura do empregado hipersuficiente, dispondo que a negociação realizada diretamente entre o empregado hipersuficiente e o empregador terá preponderância sobre os instrumentos coletivos quando versarem sobre as hipóteses do artigo 611-A, bem como seus efeitos legais garantidos.

Examinando melhor esse novo empregado, percebe-se que não se assemelha à nenhuma figura do Direito, se configurando como uma inovação na seara trabalhista. Esse novo empregado passa a “gozar de liberdade tal como jamais nenhum outro empregado alçou na história do Direito Individual do Trabalho, no Brasil.” (LIMA, 2018, p. 52).

Ao empregado hipersuficiente, a reforma trabalhista concedeu maior grau de liberdade para estipular com o empregador. Deterá poder de negociação para firmar cláusulas contratuais, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os Acordos Coletivos e Convenções Coletivas, excluindo a interferência do sindicato, podendo as cláusulas contratuais se sobreporem às normas trabalhistas ainda que prejudiciais ao trabalhador. Vale ressaltar que os requisitos para tal liberdade de negociação foram baseados apenas no grau de escolaridade e no valor do salário do empregado.

A expressão “hipersuficiente” é um termo inovador sobre a perspectiva do empregado. Importante destacar que a denominação “hipersuficiente” não é um conceito inovador na seara trabalhista, também não é o conceito ideal para fazer referência a essa nova espécie de empregado do art. 444, parágrafo único da CLT. Cesariano Júnior, em 1993, já fazia a distinção entre hipossuficiente e hipersuficiente. Para o autor, a expressão hipersuficiente se refere ao empregador, que detém os meios de produção para o desenvolvimento do trabalho pelo empregado (CAPUZZI, 2017, p. 92), sendo este o hipossuficiente da relação.

Diego Gabriel Oliveira Budel ao fazer referência sobre o empregado hipersuficiente previsto no art. 444 utiliza a expressão “sucedâneo coletivo diplomado”, assim explicando:

Destacando que sucedâneo é aquilo que faz as vezes de algo, que substitui algo, desse modo, resta claro que o trabalhador que pode fazer as vezes do seu sindicato e repactuar cláusulas constantes de Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho ou mesmo pactuar os temas que poderiam ser objeto dessas negociações, e pode por preencher, entre outros requisitos, o requisito de ter diploma de curso de nível superior. Assim, o nome a que faz jus é de fato o de sucedâneo coletivo diplomado. (BUDEL, 2020, p. 8).

O autor traz outra denominação para o empregado criado pelo parágrafo único do art. 444. Segundo explica, sucedâneo é o mesmo que substituto, capaz de substituir o outro produzindo os mesmos efeitos. Os requisitos estabelecidos pelo dispositivo estão limitados à

remuneração e diploma de curso de nível superior. Sendo assim, o empregado que pode individualmente substituir Acordo Coletivo de Trabalho ou Convenção Coletiva de Trabalho, é o sucedâneo coletivo diplomado.

Percebe-se que ao fazer referência do novo empregado criado pela Reforma Trabalhista, a denominação “empregado hipersuficiente” não é pacífica na doutrina. Homero Batista Mateus da Silva explica que apesar dos autores utilizarem a expressão “hipersuficiente” para contrapor aos hipossuficientes, prefere evitar esse termo por carregar estigmas e falsas premissas. (SILVA, 2017, p. 76).

Conforme exposto, o termo “hipersuficiente” pode ser utilizado para fazer referência ao empregador, além disso, a novidade inserida pelo parágrafo único do art. 444 pode ter diferentes denominações. Entretanto, no presente trabalho a expressão “empregado hipersuficiente” fará referência ao novo empregado criado pela Reforma Trabalhista, que percebe um salário relativamente maior e detém diploma de nível superior, visto que, tem sido a nomenclatura mais utilizada por estudiosos e aplicadores do Direito do Trabalho até o momento.

A expressão “empregado hipersuficiente” será utilizada para contrapor à característica de hipossuficiência do empregado já explanada. Salienta-se que tal expressão vem sendo utilizada comumente pela doutrina, inclusive nos livros sobre a reforma trabalhista e pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA). Esse neologismo parece adequado, já que a Reforma Trabalhista afastou desses novos empregados a condição de hipossuficientes.

O Direito do Trabalho assegura a proteção dos empregados, antes da Reforma Trabalhista, todos aqueles que detinham a qualidade de empregado gozavam de razoável proteção do ordenamento trabalhista, visto sua condição de hipossuficiente na relação contratual. O legislador ao criar essa a nova figura do empregado hipersuficiente na seara Trabalhista considerou que este possui plena capacidade negocial, gerando uma discriminação, afastando sua hipossuficiência e agravando sua vulnerabilidade.

Os empregados hipersuficientes não são os altos executivos de grandes empresas, aqueles com salários altíssimos e poderes “ilimitados”, estes, sim, uma real projeção do próprio empregador, um verdadeiro órgão da empresa (DELGADO, 2017, p.160). O hipersuficiente é aquele trabalhador pouco acima da média, com salário que não chega a ser extraordinário, sendo apenas superior a duas vezes o teto dos benefícios do INSS. Esse novo empregado terá menor tutela sindical por força de lei, posto que sua negociação individual prevalecerá sobre a coletiva e, conseqüentemente, deterá menor proteção jurídica.

Nesse mesmo sentido, temos o questionamento de Adriana Calvo (2019):

“(…) quem é esse empregado qualificado intitulado de hipersuficiente pela Reforma Trabalhista? Seriam os altos empregados assim considerados os altos executivos de grandes empresas, com poderes estatutários e/ou contratuais ilimitados, com salários contratuais diferenciados e numerosos (salários altíssimos, bônus anuais estratosféricos, planos de opção de compra de ações, benefícios vultuosos, dentre outros)? A propósito, um médio empregado, como por exemplo um gerente, sem poderes estatutários e com poderes limitados, sem um pacote diferenciado de benefícios, pode ser considerado como empregado hipersuficiente?”(CALVO, 2019).

Nesse sentido, vale a crítica de Isabelle Ribeiro do Vale de que “as cláusulas do contrato de tal empregado poderão valer como convenção coletiva e ainda poderão prevalecer sobre a lei, segundo a redação dos artigos 444 e 611-A da Nova CLT, que, de tão patronal, deveria ser rebatizada para a Consolidação das Leis do Patrão.” (VALE, 2017, p.1).

Percebe-se que o parágrafo único introduzido pela Reforma Trabalhista ao artigo 444 da CLT não demonstra sequer mera razoabilidade com o que está disposto no caput, já que o dispositivo determina a validade das estipulações entre as partes, desde que favoráveis ao empregado. Em sentido oposto, o legislador inseriu o parágrafo único, dando ensejo “a possibilidade de o empregador estipular cláusulas contratuais ou cláusulas de seu regulamento interno gravemente desfavoráveis a um segmento estratificado de seus empregados” (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 158).

A nova figura criada pela Reforma Trabalhista expõe o empregado à uma condição de maior vulnerabilidade na relação contratual, já que terá demasiada autonomia. Além disso, afasta a hipossuficiência inerente ao empregado, julgando hipersuficientes aqueles que detêm diploma de nível superior e recebem salário igual ou maior que duas vezes o teto dos benefícios do INSS, possibilitando a estes empregados, estipular de forma livre e diretamente com o empregador, ainda que desfavorável, as cláusulas do contrato de trabalho.

## **2.4 Empregado hipersuficiente e subordinação jurídica**

A CLT define nos artigos 2º e 3º os elementos que configuram a relação de emprego: trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, com onerosidade e de forma subordinada. Dentre os elementos que caracterizam a relação de emprego, “a subordinação é que marcou a diferença específica da relação de emprego perante as tradicionais modalidades de relação de produção” (DELGADO, 2003, p. 299).

Segundo Elisson Miessa e Henrique Correia (2017):

A característica mais importante da relação empregatícia é a subordinação ou ainda de acordo com o texto da CLT: “empregado trabalha sob a dependência do empregador”. Se o empregador assume todos os riscos do empreendimento, ele terá o poder de organizar-se e dirigir a prestação de serviços. Desta forma, o empregado fica subordinado as ordens do empregador. (MIESSA E CORREIA, 2017, p. 92).

Reforçando a importância da subordinação, Gomes e Gottschalk destacam que:

a subordinação do empregado é requisito não somente da prestação, como, ainda, o elemento caracterizador do contrato de trabalho, aquele que melhor permite distingui-los dos contratos afins. Sua extraordinária importância decorre do fato de ser o elemento específico da relação de emprego, cuja presença, nos contratos de atividade, facilita a identificação do contrato de trabalho propriamente dito. (2002, p. 75).

Tem sido pacífico na doutrina que o principal elemento caracterizador da relação de emprego é a subordinação, ou dependência jurídica: “não há nada mais pacífico e controvertido que a subordinação. Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual.” (VILHENA, 1999, P. 211). Conforme a jurisprudência e a doutrina, o ordenamento jurídico brasileiro adota como critério a subordinação jurídica, sendo dispensável a subordinação econômica, técnica e social. Sendo clássica a definição de Paul Colin:

Por subordinação jurídica entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito do empregador de comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Eis a razão pela qual se chamou de subordinação jurídica, para opô-la à subordinação econômica e à subordinação técnica que comporta também uma direção nos trabalhos do empregado, mas direção que emanaria apenas de um especialista. (COLIN apud CATHARINO, 1965, p. 39).

Há quem entenda que o empregado hipersuficiente seria menos subordinado ao seu empregador, argumentando que o fato desse empregado ser portador de diploma de nível superior, faz com que esse trabalhador intelectual seja um trabalhador de especial cultura científica ou artística, possuindo uma subordinação mais tênue com seu empregador (CARVALHO, 2018, p. 160).

Interessante destacar que, em sentido contrário, alguns autores inclusive defendem uma maior subordinação dos empregados hipersuficientes. Considerando que estes empregados buscam a manutenção do seu “status”, “diria, até que os hoje intitulados "hipersuficientes" são mais subordinados que os clássicos operários, pois detém um padrão financeiro que é mais raro de ser encontrado no mercado e, para manter este dito padrão, suportam toda sorte de dissabores perpetrados pelo empregador.” (VALE, 2017, p.1).

A Reforma Trabalhista parece ter desconsiderado a subordinação jurídica ao qual está submetido o empregado hipersuficiente, conferindo a este, amplos poderes de negociação com

o empregador. Entretanto, a subordinação do empregado não está relacionada com o nível de escolaridade ou valor de salário, mas ao poder de comando do empregador, que pode intervir diretamente na atividade do empregado. O poder de comando que detém o empregador para com o empregado é intrínseco à relação contratual, não sendo diferente quando a condição do empregado é de “hipersuficiente”. Nas palavras de Alice Monteiro de Barros (2016):

Paul Colin define a subordinação jurídica como “um estado de dependência real criado pelo direito de o empregador comandar, dar ordens”, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens. Por essa razão, chamou-se essa subordinação de jurídica. Esse poder de comando do empregador não precisa ser exercido de forma constante, tampouco toma-se necessária a vigilância técnica contínua dos trabalhos efetuados, mesmo porque, em relação aos trabalhadores intelectuais, ela é difícil de ocorrer. O importante é que haja a possibilidade de o empregador dar ordens, comandar, dirigir e fiscalizar a atividade do empregado. Em linhas gerais, o que interessa é a possibilidade que assiste ao empregador de intervir na atividade do empregado. Por isso, nem sempre a subordinação jurídica se manifesta pela submissão a horário ou pelo controle direto do cumprimento de ordens. (BARROS, 2016, p.176).

Portanto, a subordinação jurídica é a principal característica da relação empregatícia, considerada por alguns autores como fundamento da legislação trabalhista: “pode-se dizer, até, que a subordinação é o próprio Direito do Trabalho” (CHOHFI, 2009, p. 11). Independente do salário ou da formação do empregado, mesmo após a Reforma Trabalhista, o empregado dito hipersuficiente continua subordinado às ordens do empregador, sendo fiscalizado e comandado por ele em suas atividades.

Possibilitar ao empregado hipersuficiente negociar cláusulas contratuais diretamente com o empregador é forçá-lo a aceitar as exigências de um contrato de adesão. Entende-se por contrato de adesão, um modelo de contrato pronto que geralmente é realizado por uma das partes, cabendo a outra parte apenas aceitar os termos estipulados. “No contrato de adesão uma das partes tem que aceitar, em bloco, as cláusulas estabelecidas pela outra, aderindo uma situação contratual que encontra definida em todos os seus termos”. (GOMES, 1998, p. 109). Esse tipo de contrato é largamente utilizado nas relações de consumo, colocando consumidores em situação desvantajosa frente ao poder do capital, realidade que agora permeia também a seara trabalhista.

O contrato de adesão exclui a possibilidade de debate entre as partes pois o que acontece na realidade é que uma pessoa elabora e a outra apenas concorda, ou seja, firma-se o contrato através da adesão e, nesse caso, a norma muitas vezes poderá ser abusiva. Nesse sentido, esse novo empregado hipersuficiente encontra-se refém de um contrato de adesão, visto que por

depender da manutenção do seu emprego, dificilmente discutirá as cláusulas contratuais com o empregador.

No mesmo sentido, temos o parecer do Conselho Federal da OAB, acerca da alteração legislativa:

11- Prevalência de acordo individual sobre o negociado coletivamente (art. 444, parágrafo único, CLT): prevê-se que o acordado entre empregado e empregador prevalecerá sobre as disposições de instrumentos coletivos de trabalho, quando se tratar de “empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”, o que representa significativa desvalorização da negociação coletiva de trabalho, da atuação da entidade sindical correlata e se assume a presunção segundo a qual o trabalhador (chamado hipersuficiente), melhor remunerado está em condições de negociar diretamente com seu empregador, o que se choca com a realidade prática, na medida em que o ordinário é a absoluta impossibilidade de fixação de condições de trabalho pela via da negociação direta; a vontade do empregador acaba sendo prevalecendo, diante do receio quanto ao desemprego.(OAB, 2017, p. 12)

Percebe-se que por ser um empregado, o hipersuficiente já se encontra em situação de subordinação para com seu empregador, sua condição de hipersuficiente não fornece poder de barganha suficiente para enfrentar as cláusulas do contrato frente ao empregador no sistema capitalista. A autonomia entregue ao empregado o sujeitará a concordar com a redução dos seus direitos para manutenção do seu emprego.

### **3 PRINCÍPIOS PROTETIVOS QUE NORTEIAM O DIREITO DO TRABALHO E APLICABILIDADE AO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE**

O Direito do Trabalho tem como função impedir a exploração do trabalho humano pelos detentores do capital. Para expandir sua proteção, utiliza como fundamento e como fontes de normas os princípios comuns de direito, que são as “bases teóricas ou as razões lógicas do ordenamento jurídico” (REALE, 2002, p.317). Por ser um ramo de Direito especializado, essa área autônoma da ciência jurídica também possui alguns princípios específicos. Destaca-se o princípio basilar da criação do Direito do Trabalho: o princípio da proteção, além do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da imperatividade das normas trabalhistas.

Os princípios devem ser fontes de normas e fonte de interpretação na aplicação do Direito do Trabalho. “Princípio é a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira e, por isso, tem função interpretativa.” (CASSAR, 2011, p.167). Dessa forma, todo o ordenamento jurídico trabalhista deve ser interpretado à luz dos princípios que conduzem esse ramo do Direito.

Bem explica Sergio Pinto Martins acerca da importância dos princípios:

É o princípio o primeiro passo na elaboração das regras, pois dá sustentáculo a elas. O princípio é muito mais abrangente que uma simples regra; além de estabelecer certas limitações, fornece fundamentos que embasam uma ciência e visam a sua correta compreensão e interpretação. Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico dispositivo, mas a todo o sistema jurídico. (MARTINS, 2014, p.32)

Os princípios que norteiam o direito do trabalho orientam e inspiram as regras trabalhistas buscando-se, dessa forma, ampliar a proteção voltada ao empregado hipossuficiente. Assim assevera Delgado (2017, p. 881): “a larga proteção aos obreiros manifesta-se nos princípios justtrabalhistas, alguns inclusive absorvidos pela legislação heterônoma estatal, conferindo, em seu conjunto, a marca distintiva do Direito do Trabalho perante outros ramos jurídicos privados próximos”. Percebe-se que os princípios possuem força normativa, sendo fundamental que os dispositivos da CLT estejam em harmonia com os princípios do Direito do Trabalho.

O Direito do Trabalho surge diante do desequilíbrio existente no contrato de trabalho, utilizando-se dos princípios que contemplam o ordenamento jurídico trabalhista para amenizar no plano jurídico a desigualdade fática existente entre as partes da relação de emprego.

Ressalta-se que tais princípios norteadores do Direito do Trabalho não são apenas idealísticos, mas normas de tutela ao trabalhador que devem ser interpretadas em conformidade com todo o ordenamento jurídico.

Destaca-se, portanto, que os princípios devem ser observados em todos os dispositivos do ordenamento trabalhista. Nas palavras de Valentin Carrion (2015, p. 91): “as normas gerais da CLT, especialmente o Capítulo I, são uma verdadeira lei de introdução ao Direito do Trabalho brasileiro; os princípios nelas contidos aplicam-se também a todas as outras normas legais posteriores”.

Constata-se que os princípios que fundamentam o próprio Direito do Trabalho são elementares na condução da essência desse ramo jurídico, legitimam e regulam as relações entre os empregados e empregadores. Nesse sentido, alterações na legislação trabalhista não podem afastar ou confrontar os princípios protetivos que amparam a parte mais fraca da relação contratual. Em contrapartida, é possível dizer que a Reforma Trabalhista apresenta em vários dispositivos criados ou alterados dissonância com a principiologia que regula o Direito do Trabalho.

Em meio as alterações da Reforma Trabalhista que contrariaram os princípios do Direito do Trabalho, a criação da figura do empregado hipersuficiente parece ter desconsiderado toda a proteção principiológica da legislação trabalhista. A novidade é incompatível e desconexa com o princípio basilar do Direito do Trabalho, o princípio da proteção. Além disso, também não está em conformidade com os princípios da irrenunciabilidade e o princípio da imperatividade da norma trabalhista.

### **3.1 Princípio da proteção**

Dentre os princípios específicos do Direito do Trabalho, destaca-se como basilar o princípio da proteção: “uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro, visando retificar no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.” (DELGADO, 2012, p. 190).

O princípio da proteção é a direção que norteia o Direito do Trabalho, é o princípio mais importante desse ramo jurídico, se não a razão de ser desse ramo do Direito. Trata-se de um princípio fundamental pela condição de hipossuficiência ao qual está submetido o empregado que, na relação de emprego, naturalmente já está em uma condição desigual, como bem explica Vólia Bomfim Cassar:

O princípio da proteção ao trabalhador tem fundamento na desigualdade, diferente do Direito Civil, em que teoricamente as partes contratantes possuem igualdade patrimonial. No Direito do Trabalho há uma desigualdade natural, pois o capital possui toda a força do poder econômico. Desta forma, a igualdade preconizada pelo Direito do Trabalho é tratar os desiguais de forma desigual. O trabalhador já adentra na relação de emprego em desvantagem, seja porque vulnerável economicamente, seja porque dependente daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas de trabalho, seja porque primeiro trabalha, para, só depois, receber sua contraprestação, o salário. (CASSAR, 2017, p. 170).

Trata-se de princípio essencial e indispensável para o direito do trabalho, que se fundamenta na ideia de hipossuficiência do empregado. Cabe ressaltar que, apesar da Reforma Trabalhista fragilizar a proteção contratual do empregado hipersuficiente, o princípio da proteção não traz qualquer distinção com relação à condição do empregado e deve ser observado mesmo no caso de empregados que, em tese teriam capacidade negocial frente ao empregador. A proteção aplica-se indistintamente a todos os empregados, visto que a dependência econômica e a subordinação jurídica estão presentes em todas as relações de emprego. Nas palavras de Alice Monteiro de Barros (2016):

O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, diante da sua condição de hipersuficiente. (BARROS, 2016, p.122).

O princípio da proteção é fundamental à figura do empregado e não se limita apenas às normas trabalhistas, mas deve permear também a interpretação do Direito do Trabalho. “O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito.” (DELGADO, 2017, p.213). Destaca-se que esse princípio se consagrou como essência do Direito do Trabalho, deve ser aplicado na elaboração das normas trabalhistas e, observado sempre que o aplicador do direito fizer uma interpretação da norma.

Sendo o princípio que alcança maior amplitude no Direito Trabalhista “essa proteção se consubstancia de três maneiras distintas: o princípio *in dubio pro operário*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica”. (RODRIGUEZ, 1993, p.42-43).

O princípio *in dubio pro operário* ou *in dubio pro misero* é uma forma de manifestação do princípio da proteção, entendido como regra de interpretação, delimitando o entendimento do magistrado na interpretação da norma jurídica. Assim, quando houver a possibilidade de uma norma comportar mais de uma interpretação, o aplicador da lei deve priorizar a interpretação da norma de forma mais favorável ao empregado.

Segundo Américo Plá Rodrigues (2000, p. 96), não se trata de “corrigir uma norma, nem sequer integrá-la: somente cabe utilizar esta regra quando existe uma norma e unicamente para determinar-lhe o verdadeiro sentido, entre os vários possíveis”, ou seja, esse princípio confere ao empregado o entendimento que mais lhe beneficie, quando a norma comportar distintas interpretações.

Outro desdobramento do princípio da proteção é o princípio da norma mais favorável, interligado ao princípio anterior, mas, aqui a hierarquia aplica-se sobre a norma. Quando o caso concreto comportar a aplicação de mais de uma norma, aplica-se aquela mais favorável ao empregado. Maurício Godinho Delgado defende uma dimensão dessa norma inclusive no momento de elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa). (DELGADO, 2017, p. 213).

Nesse caso, a aplicação da norma independe de sua posição no sistema de hierarquia, priorizando os interesses do trabalhador. “Vê-se, portanto, que o direito do trabalho adota a teoria dinâmica da hierarquia entre as normas trabalhistas, pois no topo da pirâmide normativa não estará necessariamente a Constituição, e sim a norma mais favorável ao trabalhador.” (BEZERRA LEITE, 2019, p. 140).

Já o princípio da condição mais benéfica pode ser considerado um dos princípios mais violados pela criação do empregado hipersuficiente previsto na Reforma Trabalhista, já que agora esse empregado tem a possibilidade de negociar cláusulas, ainda que prejudiciais, no contrato de trabalho. Tal princípio é o desdobramento do princípio da proteção que se volta a impedir a precarização do contrato de trabalho, garantindo a preservação de cláusulas contratuais mais benéficas para o empregado ao longo do contrato de trabalho.

Ou seja, havendo superveniência de norma menos favorável para o empregado, isso não surtirá efeitos para os contratos de trabalho já em curso. “O princípio em tela é emanção do princípio da segurança jurídica em uma de suas vertentes constitucionais que consagram o princípio da irretroatividade da lei penal, salvo para beneficiar o réu (CF, art. 5º, XL), e o princípio do direito adquirido (CF, art. 5º, XXXVI).” (BEZERRA LEITE, 2019, p. 149).

Todos os princípios do ordenamento jurídico trabalhista foram criados com o intuito de proteger o empregado hipossuficiente, sendo assim, o princípio da proteção tem tamanha amplitude que não se desdobra apenas em três outros, mas serve de inspiração para todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem o Direito do Trabalho. (DELGADO, 2018, P.232). Através do princípio da proteção, o Direito do Trabalho delimita a amplitude da autonomia privada, busca atenuar a desigualdade na relação contratual e cumprir o ideal de justiça.

Percebe-se que a possibilidade conferida ao empregado hipersuficiente de negociação individual das hipóteses previstas no art. 611-A, mitigou para essa nova figura a proteção intrínseca ao empregado. Essa novidade, ampliou a autonomia do empregado frente ao empregador e afastou a proteção garantida ao empregado na negociação do contrato de trabalho. O art. 444, parágrafo único da CLT, permitiu a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que em desacordo com os princípios protetivos do Direito do Trabalho, especialmente, o princípio da proteção.

### **3.2 Princípio da indisponibilidade**

O princípio da indisponibilidade é também uma projeção do princípio da proteção. A CLT dispõe, expressamente, em seu art. 9º acerca da impossibilidade de o trabalhador abrir mão dos preceitos protetivos da legislação trabalhista, dizendo que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

O princípio da irrenunciabilidade ou da indisponibilidade assegura a impossibilidade de poder o empregado renunciar à proteção jurídica garantida pela legislação e pelo contrato de trabalho. Como melhor explica Maurício Godinho Delgado (2019, p. 237), “ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato.”

Mesmo que pareça contraditório, Delgado defende que tal limitação legal à disponibilidade dos direitos é o que garante a liberdade do empregado na relação contratual, tendo em vista a demasiada discrepância socioeconômica da relação de emprego:

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial. (DELGADO, 2019, p. 237).

Sendo assim, permitir ao empregado hipersuficiente negociar diretamente com o empregador cláusulas do contrato de trabalho, é possibilitá-lo de despojar-se dos seus direitos. Ou seja, a Reforma Trabalhista legalizou a possibilidade do empregado hipersuficiente renunciar à proteção jurídica da legislação trabalhista, fornecendo-lhe autonomia suficiente para negociar individualmente junto ao empregador as cláusulas do seu contrato de trabalho.

A limitação da autonomia da vontade por meio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas tem a função de “fortalecer a manutenção dos seus direitos com a substituição da vontade do trabalhador, exposta às fragilidades da sua posição perante o empregador, pela da lei, impeditiva e invalidante de sua alienação.” (NASCIMENTO, 2011, p. 456). Em sentido contrário, a criação do empregado hipersuficiente fragilizou a condição do empregado e o expôs às vontades do empregador.

A análise dos princípios deve ser realizada de forma sistêmica e conjugada. O princípio da indisponibilidade encontra-se diretamente atrelado ao princípio da proteção, já que seria contraditório o caráter protetivo do direito do trabalho se tal proteção pudesse ser renunciada. O princípio da indisponibilidade encontra-se no artigo 9º da CLT, mas o próprio texto celetista apresenta outros dispositivos inibidores da renúncia, como é o caso dos arts. 444 e 468. Além disso, a súmula 276<sup>7</sup> do TST consagra a existência do princípio. (BEZERRA LEITE, 2019, p.150).

Apesar da possibilidade de transação dos direitos concedida ao empregado hipersuficiente, a indisponibilidade da proteção trabalhista não pode ser flexibilizada, pois compreende-se que deve ser absoluta. César Leite de Carvalho assim explica:

Essa irrenunciabilidade é referida, às vezes, como indisponibilidade ou imperatividade. O caráter imperativo não é o da norma, porque toda a norma o tem (enquanto ordem), mas concerne à peculiaridade de ser inderrogável (jus cogens) a norma trabalhista. Ao cogitar de indisponibilidade, parte da doutrina mantém a sua atenção voltada para a essência do princípio, porém lhe empresta maior amplitude, já que o direito indisponível não é apenas irrenunciável, mas igualmente insuscetível de ser objeto de transação. (CARVALHO, 2016, P.73).

Ressalta-se que além de ser irrenunciável, a proteção concedida ao empregado também não pode ser objeto de transação prejudicial ao trabalhador e, assim, validar um pacto individual entre as partes que acabe por reduzir ou extinguir direitos. Definitivamente seria reconhecer um valor absoluto à vontade individual que no Direito do Trabalho deve ser mitigada em razão da necessidade de proteção do trabalhador. Essa flexibilização da proteção e ampliação da autonomia privada é um caminho que tem ganhado força nos últimos anos, principalmente com a Reforma Trabalhista e a criação do empregado hipersuficiente. Apesar disso, esta nova figura

---

<sup>7</sup> Súmula nº 276 do TST: Aviso prévio. Renúncia pelo empregado – O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

não demonstra conformidade com a ideia do Direito do Trabalho e dos seus princípios protetivos.

### **3.3 Princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas**

O princípio da Imperatividade das Normas Trabalhistas complementa o princípio da indisponibilidade. No que lhe concerne, estabelece que as regras trabalhistas são imperativas, ou seja, não podem ter sua eficácia contratual afastada pela vontade das partes. Tem como principal objetivo restringir a autonomia da vontade no contrato de trabalho.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2017):

Para este princípio prevalece a *restrição* à autonomia da vontade no contrato trabalhista, em contraponto à diretriz civil de soberania das partes no ajuste das condições contratuais. Esta restrição é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego. (DELGADO, 2017, p. 216).

Nota-se que é mais um princípio essencial à Legislação Trabalhista que a Reforma Trabalhista violou. Consagrando a prevalência do negociado sobre o legislado, a Reforma Trabalhista mitigou a imperatividade das normas, uma vez que ampliou a autonomia e legitimou as negociações individuais firmadas pelo empregado hipersuficiente.

### **3.4 Princípio da Igualdade**

Há princípios constitucionais que devem ter aplicabilidade direta ao Direito do Trabalho, tendo a função de orientação legislativa e de direcionamento na aplicação do direito. Dentre estes princípios, destaca-se o princípio da igualdade, que garante isonomia e tratamento igualitário a todos os trabalhadores.

O princípio da igualdade encontra-se expresso no artigo 5º da Constituição Federal (Brasil, 2018) e configura-se como um dos princípios de maior importância, visto que oferece substrato às demais garantias fundamentais. Tal princípio defende que “a lei não deve ser fonte de privilégios ou perseguições, mas um instrumento que regula a vida em sociedade, tratando de forma equitativa todos os cidadãos”. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2003, P.104).

Devido à tamanha importância, encontra-se disposto não só no artigo 5º, mas amplamente no texto da Constituição, sendo que “ela contém dezenas de dispositivos que, de

modo expresso ou implícito, asseguram a igualdade” (FACHIN, 2012, p. 270). Com relação à aplicabilidade do princípio da igualdade, explica Alexandre de Moraes (2014):

O princípio da igualdade consagrado pela constituição opera em dois planos distintos. De uma parte, frente ao legislador ou ao próprio executivo, na edição, respectivamente de leis, atos normativos e medidas provisórias, impedindo que possam criar tratamentos abusivamente diferenciados a pessoas que encontram-se situações idênticas. Em outro plano, na obrigatoriedade ao interprete, basicamente, a autoridade pública, de aplicar a lei e atos normativos de maneira igualitária, sem estabelecimento de diferenciações em razões de sexo, religião, convicções filosóficas ou políticas, raça, classe social (MORAES, 2014, p. 35).

Interessante destacar que Alexandre de Moraes defende a aplicação do princípio da igualdade de imediato pelo legislador, respeitando logo na criação das leis o tratamento igualitário entre os sujeitos de direito. Em contramão, o parágrafo único do artigo 444 da CLT cria uma categoria diferenciada de empregado, desconsiderando a primazia da igualdade e promovendo uma discriminação entre empregados.

O Direito do Trabalho confere tratamento distinto à empregado e empregador, buscando equiparar figuras economicamente tão distantes. O próprio Supremo Tribunal Federal já reconheceu que tratando-se do “Princípio isonômico, a sua realização está no tratar iguais com igualdade e desiguais com desigualdade.” (VELLOSO, 1998).

Nas palavras de Radbruch:

“ a idéia central em que o direito social se inspira não é a da igualdade entre as pessoas, mas a do nivelamento das desigualdades que entre elas existem. A igualdade deixa assim de constituir uma ponte de partida do direito para converter-se em meta ou aspiração da ordem jurídica.” (1951, p. 162).

Igualdade formal é meramente a inclusão da igualdade no rol dos direitos fundamentais. O que pretende o Direito do Trabalho é a efetivação da igualdade material, ou seja, justamente retirar a igualdade do plano abstrato jurídico-formal e concretizá-la no plano fático das relações de trabalho. Sendo assim, é necessário que o Direito do Trabalho crie uma desigualdade formal para garantir uma igualdade material. Realiza-se esta função por meio da maior proteção concedida ao empregado em face de sua hipossuficiência.

Segundo os ensinamentos de Augusto César Leite de Carvalho:

Em qualquer ramo do direito, a igualdade é compreendida, enquanto princípio, como o tratamento igual aos iguais, desigual aos desiguais, na medida de sua desigualdade. Pode parecer estranho que o postulado tenha influência na formação e aplicação de um ramo do direito privado que surgiu sob o pressuposto da desigualdade (entre patrões e empregados, provedores do capital e trabalho). Mas é ver que estamos a cuidar da igualdade entre os empregados, e não entre estes, e o empregador, porquanto fosse esta última contrariada pela realidade. (CARVALHO, 2011, p. 67)

A Reforma Trabalhista caminhou em sentido contrário, pois passou a tratar os desiguais com igualdade, criando a figura do empregado hipersuficiente, pressupondo igualdade deste com o seu empregador. Entretanto, o fato de portar diploma de nível superior e receber salário superior ao dobro do teto do benefício previdenciário, não confere ao empregado hipersuficiente isonomia para negociar diretamente com seu empregador as cláusulas do contrato de trabalho. A Reforma Trabalhista acabou precarizando a igualdade material ao conceder tamanha autonomia a esse empregado, afastando dele a proteção jurídica concedida aos empregados.

Além de contrariar o princípio da igualdade, dispondo que empregado hipersuficiente e empregador estão em condições isonômicas para negociar, a Reforma Trabalhista ainda criou um tratamento distinto entre os empregados, gerando uma discriminação para com o empregado hipersuficiente.

### 3.5 Princípio da não discriminação

O princípio da não discriminação é uma espécie de manifestação do princípio da igualdade, que pressupõe a vedação de desigualdades injustificadas. Salienta-se que tal princípio já se encontra concretizado no ordenamento jurídico brasileiro, conforme ensina Maurício Godinho Delgado:

O princípio antidiscriminatório, especificado no art. 7º, XXXII, da Constituição Federal de 1988, na verdade, é clássico na tradição constitucional do País, estando presente desde a Constituição de 1934 (art. 12, §2º). Em seguida compareceu na Constituição de 1946 (art. 157, parágrafo único) e até mesmo nos textos constitucionais do período autoritário (1967 e 1969). (DELGADO, 2018, p.418).

O artigo 7º, XXXII, da Constituição Federal consagra o princípio da não discriminação. O artigo veda expressamente a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. Segundo Marlene T. Fuverki Suguimatsu (2019, p. 11) “a regra é não haver tratamento diferenciado para nenhum fim, para nenhum critério de aplicação do direito e para nenhum tratamento jurídico”.

Além da vedação expressa na Constituição, o parágrafo único, do art. 3º<sup>8</sup> do próprio texto celetista, mantido pela Reforma Trabalhista, veda o tratamento discriminatório entre os empregados.

---

<sup>8</sup> Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Gerou-se uma contradição no texto celetista, já que após a Reforma Trabalhista, o texto passou a conter dispositivos de caráter discriminatório, criando uma categoria nova de empregados desamparados da proteção trabalhista.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite:

A Lei 13.467/2017, no entanto, na contramão do princípio da proibição de discriminação, incluiu um parágrafo único no art. 444 da CLT, criando a figura do “empregado hipersuficiente”, uma vez que autoriza “a livre estipulação” nos contratos individuais de trabalho às hipóteses previstas no art. 611-A da CLT: “com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.(BEZERRA LEITE, 2019, p. 135).

Percebe-se que a criação do empregado hipersuficiente, restou discriminatória, por afastar injustificadamente dessa nova categoria de empregados, a proteção garantida aos hipossuficientes. A Reforma Trabalhista acabou rompendo com a igualdade entre os empregados. A respeito da igualdade e não discriminação, bem explica Arion Sayão Romita:

A igualdade em direitos se expressa pela vedação de discriminações injustificadas e se traduz pelo princípio de não discriminação. Significa, portanto, algo além de mera igualdade perante a lei, porque exclui a possibilidade de qualquer distinção não justificada. O princípio de não discriminação ou de igualdade nos direitos (ou igualdade na lei) envolve não somente o direito de ser considerado igual perante a lei mas também a possibilidade de usufruir, sem qualquer discriminação, os direitos fundamentais. (ROMITA, 2014, p. 351).

Discriminar significa estabelecer diferenças, apesar de ter uma conotação negativa, a discriminação pode ser feita de forma justificada visando favorecer determinada classe ou indivíduo. No entanto, torna-se uma violação à igualdade quando essas distinções são realizadas de forma injustificada. A Reforma Trabalhista legalizou uma discriminação negativa, criou uma categoria distinta de empregado, utilizando-se de critérios insensatos e sem precedentes. Essa discriminação culminou em uma maior vulnerabilidade desse empregado hipersuficiente.

### **3.6 Princípio da vedação do retrocesso social**

Outro princípio Constitucional aplicado diretamente ao Direito do Trabalho é a vedação do retrocesso social. O artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, garante aos trabalhadores a irredutibilidade salarial, podendo ocorrer somente por meio de convenção ou acordo coletivo, garantindo aos trabalhadores a impossibilidade de haver retrocesso do seu direito. Apesar da

vedação expressa, a Reforma Trabalhista criou a possibilidade de redução salarial, por negociação individual, quando realizada pelo empregado hipersuficiente.

O princípio da vedação do retrocesso social visa garantir que não haja retorno do patamar de direitos alcançados sobre nenhuma hipótese, protegendo as conquistas históricas dos grupos sociais hipossuficientes, assim assevera Grijalbo Fernandes Coutinho:

O princípio da proibição do retrocesso social em matéria de Direitos Humanos é, inegavelmente, aplicável ao Direito do Trabalho porque com ele se compatibiliza totalmente. O pressuposto de sua aplicação, longe de negar o dinamismo da sociedade, capta-o integralmente para impedir movimentos tendentes a liquidar conquistas históricas dos grupos sociais não detentores do poder econômico. E assim o é porque ainda se imagina que a proteção humana é o mais relevante, ao contrário dos sistemáticos movimentos realizados para tornar fluído, passageiro e expungido do patrimônio jurídico dos mais frágeis (COUTINHO, 2017b).

Em contrapartida, a partir da reforma trabalhista, o empregado hipersuficiente poderá negociar com o empregador tendo a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, ou seja, este trabalhador terá permissão legal para negociar até mesmo a redução de direitos até então indisponíveis, garantidos pela CLT, como por exemplo a redução de sua remuneração.

Tratando-se da possibilidade de negociação até mesmo da remuneração do trabalhador, é importante destacar que não se poderia esperar um ataque tão violento às bases do Direito do Trabalho, visto a compreensão que se tem no estágio atual sobre os direitos humanos e fundamentais, e ainda sobre a inadmissibilidade de retrocesso social. (SUGUIMATSU, 2019, p. 03).

No mesmo sentido de vedação ao retrocesso de direitos fundamentais e, por consequência, dos direitos trabalhistas, vale destacar o entendimento de Geraldo Magela Melo:

Os direitos constitucionais fundamentais são o alicerce do Estado Contemporâneo, na medida em que asseguram e evitam abusos dos dirigentes em face dos cidadãos, por isso todo direito fundamental implementado na realidade prática não pode sofrer abalo no que concerne à sua efetividade, por nenhuma medida estatal, haja vista o caráter progressivo desses direitos e, principalmente, em razão de sua essência de fundamentalidade, o que traz, por consequência, a vedação ao retrocesso na fruição dos direitos. Sendo os direitos dos trabalhadores um direito fundamental social, merecem proteção jurídica eficiente contra atos estatais que visem a suprimi-los ou alterá-los, sem que ocorram medidas compensatórias similares. (MELO, 2011, p.1).

Portanto, a livre negociação desenfreada defendida pela Reforma Trabalhista, é uma afronta ao princípio da vedação do Retrocesso Social. Essa autonomia concedida aos empregados hipersuficientes resultou na supressão da proteção outrora concedida aos

empregados, sendo um nítido retrocesso dos direitos sociais, injustificável e antagônica à principiologia do Direito do Trabalho.

#### **4 EMPREGADO HIPERSUFICIENTE E O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO**

Destrinchado o conceito de empregado hipossuficiente e hipersuficiente, bem como expostos os princípios protetivos que norteiam as relações de trabalho, faz-se necessário verificar a conformidade dessa nova figura denominada empregado hipersuficiente com o ordenamento jurídico brasileiro.

É fato que a lei 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista que reformulou a CLT, não teria passado pelo Congresso Nacional se não contasse com diversos apoiadores, que defenderam que a pretensão da reforma trabalhista era prestigiar a autonomia do trabalhador. (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 2016).

O deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), relator do projeto da Reforma Trabalhista na Câmara, justifica que os desiguais devem ser tratados desigualmente. O deputado foi quem sugeriu a figura do trabalhador hipersuficiente, explicando em seu relatório:

[...] 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).

No mesmo sentido, a ideia de liberdade de negociação também foi defendida no Senado por Ricardo Ferraço (PSDB-ES) argumentando em seu relatório que “Profissionais disputados no mercado de trabalho que, por possuírem considerável poder de veto e poder de barganha, podem negociar com autonomia as condições de seu contrato, sem a tutela de sindicato.” (apud PEREIRA E REZENDE, 2019).

Durante a cerimônia de sanção da Reforma Trabalhista, o Presidente da República, Michel Temer, defendeu em seu discurso:

O século hoje é o XXI, e nós fizemos uma adaptação ao século XXI, na convicção mais absoluta - e eu me lembro quando eu fiz a 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 lado os empregadores. (TEMER, 2017).

Alguns autores criticam a demasiada proteção concedida pelo Direito do Trabalho ao empregado hipossuficiente, consideram-na excessiva, uma espécie de paternalismo da CLT,

onde há uma excessiva tutela do Estado sobre a legislação laboral e, portanto, defendem um aumento da liberdade nas relações contratuais.

Os autores que defendem a liberdade contratual, em contrapartida aos críticos da novidade apresentada pela Reforma Trabalhista, não veem a criação do empregado hipersuficiente como retrocesso do Direito do Trabalho, nem mesmo como desfavorável ou prejudicial ao empregado. Defendem que “não se revela prejudicial ao trabalhador, que pode utilizar-se de ferramentas legais para negociar o seu contrato de trabalho com maior independência e liberdade, mantendo-se na condição de empregado.” (LISBÔA; MUNHOZ, 2018, p. 173).

Para Thereza Cristina Nahas, o empregado hipersuficiente continua submetido às regras da CLT “mas não com a mesma rigidez e parcialidade”. Além disso, defende o fato de que tais empregados por serem mais qualificados “tem um mínimo de discernimento e certamente tem maior liberdade para contratar” (NAHAS, 2017, P. 17-18).

Maria Gadotti entende o parágrafo único do art. 444 da CLT como uma forma de garantir maior segurança jurídica entre as partes, especialmente aos empregadores, vendo de forma positiva essa alteração legislativa e, conseqüente prevalência da autonomia da vontade:

Mas é fato, que o § único, do artigo 444, da CLT, atendeu a um reclamo dos empregadores, que desejavam maior segurança jurídica nos compromissos firmados com os empregados altamente qualificados, ocupantes de elevadas e destacadas posições na estrutura hierárquica das empresas e que recebem salários/benefícios diferenciados. Neste sentido, a partir de 11/11/17, as cláusulas firmadas com os empregados que preenchem os requisitos legais cumulativos estabelecidos no § único, do artigo 444, da CLT, que não desrespeitem a Constituição Federal e a CLT, passam a ter mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, gerando, assim, maior estabilidade nos relacionamentos empregatícios e segurança para as partes, especialmente para o empregador. Assim, cláusulas de não concorrência, sigilo, não solicitação, retenção após determinado evento ou pagamento, entre outras não poderão mais ser contestadas ou anuladas, se atenderem ao que determina a Constituição Federal e a CLT, sobrepondo-se, pois, ao conteúdo normativo mínimo estabelecido na lei (GADOTTI, 2018).

Contudo, viu-se que a novidade legislativa posicionou empregado e empregador no mesmo patamar de negociação, desconsiderando a hipossuficiência do empregado, sua subordinação ao empregador e os preceitos protetivos do Direito do Trabalho. O legislador afastou a interferência sindical e estatal, reconhecendo ampla autonomia negocial a essa nova categoria de empregado. Importante destacar que os critérios utilizados para distinguir esses empregados, definiram-se na política.

Segundo os ensinamentos de Adriana Calvo (2019):

Infelizmente, no Brasil, a única diferenciação atribuída ao trabalhador hipersuficiente trabalhista introduzido pela Reforma Trabalhista foi o critério de diferenciação dos trabalhadores por padrão remuneratório e nível intelectual. Não houve nenhuma preocupação com o nível de dependência deste trabalhador na relação de emprego; ao revés o trabalhador hipersuficiente continuou como empregado subordinado nos moldes do art. 3º da CLT. (CALVO, 2019, p. 7).

Salienta-se que os fatores definidos como meio para diferenciação jurídica dos empregados, ficaram restritos ao diploma de curso superior e percepção de uma remuneração equivalente a dois salários iguais ou superiores ao teto de benefícios da Previdência Social. Entretanto, esses fatores pinçados não afastam do empregado a condição de hipossuficiência frente ao empregador, assim assevera Mauricio Godinho Delgado:

Na regra enfocada, os dois fatores pinçados para respaldar a diferenciação jurídica (diferenciação jurídica profunda, radical, enfatiza-se) não afastam e nem diminuem o poder empregatício detido pelo empregador, não afetando a situação de vulnerabilidade e hipossuficiência jurídicas, sociais e econômicas do empregado. Se não bastasse, esses dois fatores não justificam o tratamento jurídico espartano e segregador conferido a esse profissional relativamente mais qualificado e relativamente melhor remunerado no contexto da relação empregatícia. (DELGADO, 2018, p. 437).

O ordenamento jurídico pode conceder maior ou menor autonomia aos particulares e, conseqüentemente, controlar a liberdade negocial. O Direito do Trabalho busca efetivar a proteção dos empregados, através da limitação da autonomia privada. A legislação trabalhista, busca delimitar as condições legais de uma negociação mais justa entre empregado e empregador, partes socioeconomicamente desiguais, pautada no princípio da igualdade e da proteção ao hipossuficiente.

Com relação a ampliação da liberdade negocial, bem explica Kelsen:

[...] Na medida em que a ordem jurídica institui o negócio jurídico como fato produtor de Direito, confere aos indivíduos que lhe estão subordinados o poder de regular as suas relações mútuas, dentro dos quadros das normas gerais criadas por via legislativa ou consuetudinária, através de normas criadas pela via jurídico-negocial [...] (KELSEN, 2003, p. 179).

As relações de contrato de trabalho não podem ser firmadas livremente pela via negocial, considerando a supremacia econômica do empregador. Nesse sentido, o Direito do Trabalho surge como ponderador da autonomia privada, delimitador do contrato de trabalho. Na contramão dessa ideia protetiva, o parágrafo único do art. 444 criou o empregado hipersuficiente, que passa a gozar de ampla liberdade contratual, com autonomia e preponderância em suas negociações individuais, inclusive sobre o legislado.

Na relação contratual, empregados são necessariamente subordinados aos empregadores, além disso, a hipossuficiência do empregado é intrínseca à relação contratual. Sendo assim, a autonomia privada concedida aos hipersuficientes contradiz o próprio Direito do Trabalho, uma vez que vulnerabiliza o empregado, possibilitando-o inclusive de renunciar aos seus direitos. Percebe-se que o empregado não pode gozar de grande autonomia privada, já que independente de sua autonomia, este mantém-se submisso enquanto o empregador detém o poder de comando.

Esclarece José João Abrantes (2005), acerca da liberdade negocial do empregado:

A liberdade do trabalhador é co-natural à conflitualidade da relação laboral, reconhecida e protegida pela Lei Fundamental pelo que não tem razão de ser a prevalência da liberdade contratual em termos de justificar a renúncia do trabalhador aos seus direitos, nem a tem as limitações à referida liberdade para além do estritamente necessário. (ABRANTES, 2005, p. 190).

A diferenciação feita entre os empregados pelo parágrafo único do artigo 444 da CLT, além de se ser discriminatória, retira dos empregados hipersuficientes o direito à proteção, princípio essencial do direito do trabalho, excluindo o poder do sindicato na negociação contratual. Com relação ao novo dispositivo, a sua aplicação ocasionará a revogação da proteção jurídico-trabalhista dos empregados com maiores salários evidente afronta ao princípio da isonomia, uma vez que os empregados com salários menores, continuarão em tese, protegidos pela CLT. (GOULART, 2018, p. 122).

Parte da doutrina defende que a condição de vulnerabilidade e hipossuficiência do empregado independe dessa condição atribuída ao hipersuficiente, que continua figurando como parte hipossuficiente da relação contratual, dependente do emprego para sua própria sobrevivência e, conseqüentemente, ficando refém das condições impostas pelo empregador. Sendo assim, deve ser vedado a este empregado a possibilidade de renúncia de qualquer direito, conforme o princípio da indisponibilidade. Nesse sentido, Vólia Cassar bem explica:

[...] Entender que os empregados que recebem igual ou mais que o valor máximo que duas vezes os benefícios previdenciários podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no art. 611-A da CLT e/ ou renunciar as benesses previstas nas normas coletivas é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego (CASSAR, 2017, p. 14).

Importante ressaltar que o contrato realizado no âmbito da relação de trabalho não se assemelha a um contrato do Direito Civil onde há igualdade entre as partes contratantes, sendo

mais semelhante à um contrato de adesão, em que o empregado se sujeita às condições impostas pelo empregador para manutenção do emprego.

A vulnerabilidade do empregado hipersuficiente se constitui na medida em que o contrato de trabalho é tipicamente um contrato de adesão. tratando-se do art. 444, parágrafo único, “é desnecessário lembrar que a regra legal está se reportando ao contrato empregatício, que é um típico contrato de adesão - provavelmente o mais impressionante contrato de adesão que se conhece no sistema econômico e social contemporâneo.” (DELGADO; DELGADO, 2017, p.158).

Por se tratar de um contrato de adesão, os empregados estarão sujeitos ao desmantelamento dos seus direitos, no entender de Maurício Godinho Delgado (2018):

[...] por livre estipulação, podem ser submetidos à profunda diminuição de direitos especificada no art. 611-A da CLT, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos. Ora, como o contrato de trabalho se trata, manifestamente de um contrato de adesão, pode se estimar o caráter leonino de tal cláusula de inserção desse grupo de empregados em condições contratuais abaixo das fixadas em lei e, até mesmo, abaixo das fixadas na negociação coletiva concernente à respectiva categoria profissional. (DELGADO, 2018, p. 435,436).

Sendo um contrato de adesão, não se pode desprezar o fato de que o empregado hipersuficiente também se torna passível de coação no contrato de trabalho. Segundo Maria Lucia Benhame (2018) “o próprio nível salarial pode levar a pressupor maior situação de coação a definir a aceitação da cláusula, do que um empregado menos remunerado em vista da dependência econômica gerada pelo contrato de trabalho”.

Empregados que são melhor remunerados, tendem a ter maior temor pelo desemprego. No caso do empregado hipersuficiente, o “status” e a dependência econômica produzem uma maior vulnerabilidade nesse sentido, sujeitando-os inclusive à serem coagidos no momento da estipulação das cláusulas do contrato. Sua autonomia negocial encontra-se mitigada pela sua dependência econômica, pois tais empregados são obrigados a anuir com as cláusulas contratuais, para a manutenção do vínculo empregatício.

#### **4.1 Da inconstitucionalidade do empregado hipersuficiente**

A Constituição Federal de 1988 ergueu o valor social do trabalho como fundamento do Estado democrático de direito, ou seja, o trabalho ganhou status de Direito Fundamental e inviolável. Sendo assim, a própria Constituição também regula as relações contratuais entre

empregado e empregador e a liberdade contratual deve respeitar os limites impostos como Lei Fundamental.

Nesse sentido, assevera José João Abrantes (2005):

Num Estado democrático, os direitos fundamentais representam valores que, como elemento objectivos do ordenamento, devam informar todo o sistema jurídico e, portanto, também, as relações entre particulares. Essa “ordem de valores”, traduzida na Constituição, deve limitar a liberdade contratual, que, no seu exercício, terá sempre que respeitar os limites legais, designadamente os derivados de Lei Fundamental. Desconhecer os princípios e os valores constitucionais nas relações entre particulares seria, como já foi dito, aceitar uma factura absolutamente inadmissível entre o público e o privado, violando tanto a segurança jurídica como a coerência interna que há-de presidir a qualquer ordenamento. (ABRANTES, 2005, p. 141).

Os críticos da Reforma Trabalhista asseveram a inconformidade do novo dispositivo criado com os princípios constitucionais já expostos, considerando-o inconstitucional por afrontar princípios garantidos pelo texto constitucional. Dentre os princípios violados, destaca-se o princípio da igualdade, que veda qualquer tipo de discriminação. Com a inserção do novo dispositivo, o texto Constitucional parece ter sido ignorado, já que “o carácter discriminatório da regra legal é simplesmente manifesto: ela institui algo inimaginável na ordem constitucional e legal brasileiras contemporâneas: a pura e simples segregação de empregados perante o mesmo empregador”. (DELGADO, 2018, p.436).

A lei pode adotar algumas medidas de distinção que não são discriminatórias no sentido negativo. “Não são consideradas discriminatórias as seguintes categorias de medidas: as baseadas nas qualificações exigidas para determinado trabalho; as que podem ser justificadas pela proteção da segurança do Estado; as que têm carácter de medidas de proteção e de assistência.” (ROMITA, 2014, p. 267-268). Entretanto, a criação do empregado hipersuficiente não se enquadra à nenhuma das hipóteses e, portanto, não há como justificar o afastamento do princípio da isonomia.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Trata-se, conforme se percebe, de regra de evidente discriminação entre empregados - outra, entre tantas da Lei da Reforma Trabalhista -, largamente afastada da matriz constitucional de 1988 e do universo normativo internacional trabalhista vigorante no plano interno da sociedade e economia brasileiras. (DELGADO E DELGADO, 2017, p. 160).

Nota-se, portanto, que o dispositivo criado pela reforma além de ferir os princípios constitucionais, é claramente incompatível com a própria CLT, que no seu artigo 3º, parágrafo único, veda a possibilidade de distinções relativas à espécie de emprego, condição do trabalhador, trabalho intelectual, técnico e manual.

A Constituição ainda agrega de forma implícita e explícita, diversos dispositivos que garantem uma vasta proteção ao trabalhador. A criação da figura do empregado hipersuficiente parece afrontar a Constituição e inverter todos os princípios de proteção do Direito do Trabalho, forçando a um retrocesso social. No mesmo sentido, vale destacar o enunciado aglutinado ao Enunciado 1, Comissão 4, da 2º Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

É INCONSTITUCIONAL A PREVALÊNCIA DE ACORDOS INDIVIDUAIS SOBRE ACORDO E CONVENÇÃO COLETIVA EM RAZÃO DO SALÁRIO DO EMPREGADO COM DIPLOMA DE NÍVEL SUPERIOR, QUANDO ESTABELECEM CONDIÇÕES INFERIORES, POIS FERRE PRINCÍPIOS COMO O DA PROTEÇÃO E DA IRRENUNCIABILIDADE (ARTIGO 7º, CAPUT, CF). ESSES ACORDOS INDIVIDUAIS TAMBÉM VIOLAM O PRINCÍPIO DA ISONOMIA ENTRE EMPREGADOS QUE REALIZEM TRABALHO TÉCNICO, MANUAL E INTELLECTUAL, PREVISTO NO ARTIGO 7º, XXXII, DA CF. ALÉM DISSO, A CONSTITUIÇÃO FEDERAL RECONHECE AS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO (ARTIGO 7º, XXVI) E PROÍBE QUALQUER TIPO DE ALTERAÇÃO CONTRATUAL INDIVIDUAL QUE LEVE A REDUÇÃO SALARIAL E A REDUÇÃO E COMPENSAÇÃO DE JORNADA, SALVO POR ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA (ART.7º, INCISO VI E XIII).

Permitir que o empregado possa negociar diretamente com o empregador condições como a redução salarial, além de ser insensato, é inadmissível, visto que é uma vedação expressa do texto Constitucional. Percebe-se que não há razoabilidade entre o novo dispositivo e a própria Constituição, além de ser contrário também aos objetivos da legislação trabalhista, assim esclarecem Delgado e Delgado:

A inserção do parágrafo único, no artigo 444, da Consolidação das Leis do Trabalho, veio com o intuito de inverter o sentido, bem como os objetivos do Direito do Trabalho, de modo que uma vez prevalecendo à interpretação literal do aludido dispositivo, subsistirá manifesta estratificação jurídica dos empregados, que são submetidos ao mesmo empregador. (DELGADO E DELGADO, 2017, p.157-158).

Conforme já explicado, não há razão para tal distinção entre os empregados, restrita aos critérios de escolaridade e remuneração. O novo dispositivo contraria o princípio da vedação do retrocesso social, de forma que fomenta o desmonte das normas protetivas no Direito do Trabalho. No mesmo sentido de crítica à criação da figura do empregado hipersuficiente e nítido retrocesso social, bem ensinam Vasconcellos, Pires e Barbosa (2017):

Portanto, pela análise ora realizada, percebe-se que, a partir da vigência da Lei n. 13.467/17, caso não haja insurgência contra alguns dispositivos alterados, a exemplo dos arts. 8º e 444 da CLT, a função tutelar do Direito do Trabalho deixará de existir e, como finalidade, o próprio Direito do Trabalho, retornando, a médio e longo prazos, às relações mais primitivas de exploração do trabalho humano. (VASCONCELLOS; PIRES; BARBOSA, 2017, p. 199-200).

O Direito do Trabalho foi criado para minimizar as desigualdades e de forma progressiva garantir a justiça social. As alterações trazidas pela Reforma Trabalhista estão na contramão da própria essência desse direito. Nesse sentido, Jorge Luiz Souto Maior explica:

“ quando se fala em direito, que fora especificamente criado, com o objetivo de inibir as injustiças provocadas pela desigualdade negocial entre trabalhadores e empresários, como ocorreu com o Direito do Trabalho, a própria sobrevivência deste direito como ramo jurídico autônomo está condicionada à preservação de seu princípio básico, qual seja a preocupação com a Justiça Social. Um direito do trabalho, que na aplicação concreta, produza resultados injustos, perde, plenamente o seu sentido.”(SOUTO MAIOR, 2011, p. 558).

Portanto, torna-se insustentável a manutenção da categoria “empregado hipersuficiente”, estabelecida pela Reforma Trabalhista. O dispositivo 444, parágrafo único, é inconstitucional considerando a preponderância conferida ao acordo individual que, conferiu ao negociado preponderância inclusive sobre o disposto no texto Constitucional.

Nas palavras de Gustavo Filipe Barbosa Garcia:

Segundo exigência constitucional, apenas por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo, com a participação do sindicato da categoria profissional em negociação coletiva, é que se permite flexibilizar certos direitos trabalhistas de forma menos benéfica ao empregado (art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI, e art. 8º, incisos VI, da Constituição da República). Assim, a autonomia da vontade no âmbito trabalhista, notadamente no plano individual, não pode ser exercida sem limites, em prejuízo aos direitos fundamentais e determinações legais de ordem pública, a serem aplicadas a todos os tipos de empregados, sob pena de afronta aos princípios da igualdade e da legalidade (art. 5º, caput, e inciso II, da Constituição da República). (GARCIA, 2017, p. 400-401).

A alteração trazida pelo novo dispositivo legal também gerou um tratamento desigual e discriminatório entre as categorias de empregados. Portanto, há um grande problema com relação à constitucionalidade de tal dispositivo. Os artigos 5º e 7º, XXXII da Constituição Federal que dispõem acerca do princípio da isonomia e da não discriminação parece terem sido violados e, além disso, a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT desconsiderada.

## **4.2 Convenção 111 da OIT**

Em tratados internacionais, a função do Direito do Trabalho "é a de universalizar os princípios de justiça social, bem como, se possível, buscar a uniformização das normas jurídicas dos diversos Estados, quanto à matéria do trabalho, desenvolvendo a cooperação internacional. O objetivo básico é a condição da melhoria da vida do trabalhador" (HUSEK, 2017, p.72-73).

A Organização Internacional do Trabalho por sua vez, exerce influência na regulamentação sobre diversos aspectos das relações de trabalho, “[...] desde o momento de sua fundação, a OIT expressa uma força centrípeta e de ampla propagação, atraindo para si o cerne da regulação internacional em matéria de trabalho.” (NICOLI, 2016, p.101).

A Convenção nº. 111 da Organização Internacional do Trabalho foi ratificada pelo Brasil em 1965 e promulgada em 1968. Apesar da Emenda Constitucional 45 de 2004 conferir status de Emenda Constitucional aos tratados internacionais, quando forem aprovados pelo mesmo procedimento no Congresso Nacional, “[...] é possível inferir que as Convenções da OIT internalizadas antes da Emenda Constitucional n. 45/2004 ‘ostentam, no Brasil, natureza supralegal, pelo que afastam a aplicação de toda a legislação ordinária ou complementar com ela conflitantes.’” (GUNTHER, 2017, p.130).

Com perspectiva contrária ao disposto no artigo 444, parágrafo único da CLT, a Convenção nº 111 veda qualquer tipo de discriminação em matéria de emprego e profissão, ocupação e condições de emprego. Além disso, incentiva uma conduta dos Estados signatários afim de promover a não discriminação. “A convenção nº 111 da OIT dispõe sobre a discriminação no emprego e na profissão. Ela fomenta promover a igualdade de oportunidades e de tratamento e formular uma política nacional que elimine toda e qualquer discriminação no emprego” (ALVARENGA, 2018, p. 112)

Conforme dispõe o artigo 1º da Convenção 111 da OIT, o termo “discriminação” compreende:

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Já no artigo 2º da Convenção 111, fica estabelecido o compromisso dos países em combater a discriminação:

Artigo 2º: Todo País-membro, no qual vigore esta Convenção, compromete-se a adotar e seguir uma política nacional destinada a promover, por meios adequados as condições e à prática nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, objetivando a eliminação de toda discriminação nesse sentido.

Percebe-se clara inconformidade do art. 444, parágrafo único da CLT com a Convenção 111 da OIT, cujo Brasil comprometeu-se com as medidas estabelecidas, ratificando e promulgando a Convenção. A criação do empregado hipersuficiente caminha em sentido

contrário, uma vez que fomenta a discriminação entre os empregados e a desigualdade de tratamento em matéria de emprego.

Além do objetivo de eliminar as discriminações em matéria de emprego, a Convenção 111 da OIT busca promover a igualdade de oportunidades no emprego. Entretanto, o art. 444, parágrafo único da CLT estabelece uma segregação e estratificação dos empregados brasileiros, desvinculado de qualquer propósito de justiça ou igualdade social.

A nova figura do empregado hipersuficiente “trata-se, conforme se percebe, de regra de evidente discriminação entre empregados” (DELGADO, 2017, p. 160). Sendo assim, o dispositivo é contrário não somente aos princípios constitucionais e trabalhistas, mas também às disposições da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, afastando a aplicação da proteção inerente ao Direito do Trabalho, discriminando alguns empregados com maior salário e formação de nível superior.

Nesse mesmo sentido, destaca-se o enunciado 49 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA:

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).(ANAMATRA, 2017).

Finalmente, cabe ressaltar a análise de Maurício Godinho Delgado sobre todo o conjunto normativo da lei 13.467/17 e os dilemas da sua constitucionalidade, que incluiu a novidade do “empregado hipersuficiente”, bem como outros dispositivos de constitucionalidade duvidosa:

Por fim, cabe registrar que o princípio constitucional da igualdade em sentido material encontra-se sob forte assédio no período recente da ordem política, institucional e jurídica brasileira. Conforme se sabe, a proposta de reforma trabalhista aprovada pela Câmara dos Deputados no final do mês de abril de 2017 golpeia, de maneira frontal – e mediante vários artifícios indiretos de restrição ou comprometimento –, o relevante princípio constitucional da igualdade material, seja em seu plano substantivo (isto é, na regência normativa das relações de trabalho), seja em seu plano processual (ou seja, na regência normativa do Direito Processual do Trabalho). O aríete legislativo volta-se, de maneira clara e insofismável, contra os princípios humanísticos e sociais da Constituição da República Federativa do Brasil, em especial, no caso do presente projeto de lei, contra os princípios constitucionais do trabalho, inclusive a importante diretriz da igualdade em sentido material. (DELGADO, 2017, p.89).

Fato é que a proteção concedida ao trabalhador passa por uma crise vem sofrendo profundas transformações nos últimos anos. Há uma constante busca pelo aumento da autonomia da vontade do trabalhador que acaba por ficar desamparado e desprotegido no contrato de trabalho. A Reforma Trabalhista fomentou a ampliação da liberdade individual no contrato de trabalho, criou uma nova categoria de empregados hipersuficientes com amplos poderes de negociação que, no entanto, é inconstitucional por afrontar os princípios Constitucionais e a própria essência do Direito do Trabalho.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista, conduzida por um pensamento neoliberal, aprovada e sancionada em 2017, tem um viés de desestruturação e precarização das relações de trabalho, por meio do discurso da flexibilização dos direitos trabalhistas. Apesar da narrativa de “modernização da legislação trabalhista”, os dispositivos inseridos no texto legal pela Contrarreforma, contrariaram as bases do Direito do Trabalho e promoveram um retrocesso dos direitos sociais.

A Lei 13.467/2017 alterou o art. 444 da CLT, incluindo um parágrafo único, responsável por criar a figura do empregado hipersuficiente, enaltecer a autonomia da vontade e a livre estipulação entre ele e seu empregador, ou seja, a Reforma Trabalhista atendeu aos anseios dos empregadores, já que o negociado passa a ter prevalência sobre o legislado. A flexibilização dos direitos trabalhistas pode ser extremamente prejudicial ao empregado, que depende da manutenção do seu emprego e por isso pode aceitar quaisquer condições que lhe seja imposta.

Segundo bem explica Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

Para o novo diploma legal, essa relativa diferenciação acadêmica e remuneratória seriam bastantes para, praticamente, afastar o Direito do Trabalho da regência normativa desses empregados estratificados, submetendo-os ao desproporcional exercício do poder empregatício em grande parte de seu conteúdo e dinâmica contratuais. (DELGADO E DELGADO, 2017, p.160).

O empregado é a parte mais frágil da relação contratual, visto que negocia com o detentor do capital. O fato de o empregado deter diploma de nível superior e maior patamar remuneratório não é motivo razoável para conceder-lhe igualdade e autonomia para negociar diretamente com o empregador. Não se pode desconsiderar a diferença socioeconômica existente entre o empregado hipersuficiente e seu empregador. Sendo assim, os requisitos estabelecidos no parágrafo único do art. 444 são insuficientes para categorizar e discriminar determinados empregados.

Torna-se ainda mais implausível a distinção criada entre os empregados, visto que o empregado hipersuficiente continua subordinado ao empregador. Conceder-lhe autonomia para negociar individualmente cláusulas do seu contrato de trabalho é forçá-lo a anuir com as cláusulas de um contrato de adesão. A necessidade de continuidade do emprego, sujeita o empregado às cláusulas impostas, independentemente de serem prejudiciais. Portanto, a autonomia concedida ao empregado hipersuficiente, apenas torna-o frágil e vulnerável na relação contratual.

Os direitos sociais possuem caráter progressivo e a Constituição de 1988 traz o valor social do trabalho como direito fundamental e, sendo assim, é vedado ao Direito do Trabalho qualquer retrocesso social. Em sentido contrário, a Reforma Trabalhista mitigou a interferência estatal nas relações trabalhistas. A precarização reforçada pela referida Reforma, exemplifica-se na possibilidade de negociação individual de forma menos benéfica para o empregado hipersuficiente.

Além de representar um nítido retrocesso social dos direitos trabalhistas já conquistados, o novo dispositivo incentiva a discriminação e vulnerabiliza a figura do empregado hipersuficiente. Percebe-se que o art. 444, parágrafo único da CLT não encontra parâmetros constitucionais e está em desacordo com a própria essência protecionista do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, assevera Carlos Henrique Bezerra Leite (2019):

Esse dispositivo, a nosso ver, é de invidiosa inconstitucionalidade 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”. (BEZERRA LEITE, 2019, p. 270).

A alteração inserida no art. 444, que criou a figura do empregado hipersuficiente, mitigou os princípios trabalhistas e o protecionismo adquirido pela luta de classes ao longo dos séculos. Ao permitir que trabalhadores renunciem direitos a partir de sua declaração de vontade, a inovação legislativa representa o ideal da Reforma Trabalhista, que é a satisfação do grande empresariado, através do desmonte da legislação trabalhista em desfavor dos empregados, mercadorias descartáveis no sistema capitalista.

Diante do exposto, torna-se evidente que o artigo 444, parágrafo único, incluído pela Reforma Trabalhista é inconstitucional. O contrato de trabalho não pode ser objeto de transação entre empregado e empregador de forma prejudicial ao empregado, sob pena de ofensa direta à própria Constituição. Até decisão que declare a inconstitucionalidade do dispositivo, cabe ao magistrado declarar a nulidade dos acordos ou das cláusulas contratuais que fixem condições menos benéficas ao trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais**. Editora Coimbra. 2005.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **A declaração de princípios e direitos fundamentais no trabalho e as convenções fundamentais da OIT comentadas**. São Paulo: LTr, 2018.

ALVES, Amauri Cesar. **Direito, trabalho e vulnerabilidade**. Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba, PR, Brasil, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 17 fev. 2021.

ALVES, Amauri Cesar. **Função capitalista do direito do trabalho no Brasil**. Revista LTr, p. 1.067, 2013.

ALVES, Giovanni. **Reforma trabalhista, modernização catastrófica e a miséria da República brasileira**. Blog da Boitempo, São Paulo, 2017.

ANAMATRA. **Enunciado n.º 49 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>. Acesso em 08 dez. 2020.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. **Em defesa da Justiça do trabalho, do direito do trabalho e da CLT: os ataques e as ameaças da reforma trabalhista**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 1, p. 89-113, jan./mar. 2017.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ª ed. São Paulo: LTr, 2016.

BENHAME, Maria Lucia. **Contrato de empregado hipersuficiente deve ter controle jurisdicional**. Revista Consultor Jurídico. Opinião. Postagem em 05 de maio de 2018.

BEZERRA LEITE, Carlo Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª. Ed. São Paulo: Saraiva. 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01. mai. 1943.

BRASIL. [Constituição(1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, [...]. Brasília, DF: Planalto, [2018]. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467/2017**. Lei da Reforma Trabalhista. Brasília. Diário Oficial [da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 14 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467). Acesso em: 20 de set. 2020.

BUDEL, Diego Gabriel Oliveira. **HIPERSUFICIENTES OU HIPOSSUFICIENTES? OS LIMITES DA AUTONOMIA PRIVADA COM VISTAS AO LIVRE**

**DESENVOLVIMENTO DA PERSONALIDADE LABORAL.** Revista Científico, v. 20, n. 41, p. 133-156, 2020.

CALVO Adriana - Artigo - **Reflexões Jurídicas Sobre A Nova Figura Do Empregado Hipersuficiente Trazida Pela Reforma Trabalhista.** 12.02.2019. Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/leitura/reflexoes-juridicas-sobre-a-nova-figura-do-empregado-hipersuficiente-trazida-pela-reforma-trabalhista#:~:text=444%20da%20CLT%2C%20o%20empregado,lei%20e%20as%20normas%20coletivas>. Acesso em: 10 de mar. 2021.

CAPUZZI, Antonio J. **Criação das figuras do trabalhador autônomo e do empregado hipersuficiente pela Lei n. 13.467/17.** In: PINHEIRO, Iuri. *et. al.* (Coord.). Reforma Trabalhista e os novos direitos material e processual do trabalho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017.

CARRION, Valentin. **Comentários à consolidação das leis trabalhistas.** 40. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do trabalho: curso e discurso.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho: curso e discurso.** São Paulo: LTr, 2016. p. 73.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito do Trabalho Curso e Discurso.** Aracaju: Evocati. 2011.

CARVALHO, Thúlio José Michilini Muniz de. **O poder da lógica na argumentação institucional.** 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** Niterói: Ímpetus, 2011, p. 167

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho.** 14ª ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017. p. 170.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista.** São Paulo: Método, 2017.

CATHARINO, José Martins. **Contrato de emprego.** Guanabara: Edições Trabalhistas, 1965.

CHOHFI, Thiago. **Subordinação nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2009, p.11.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. Redator Desembargador. Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região., **Recurso Ordinário 0000122-34.2013.5.10.000**, 1ª Turma, 2017b.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** São Paulo: LTr, 2006. p. 57.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18<sup>a</sup> ed. São Paulo: LTr, 2019.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2003.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5<sup>o</sup>ed. São Paulo: LTr, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: Ltr, 2017.
- ENUNCIADOS APROVADOS NA 2<sup>o</sup> JORNADA. **Ementas e inteiro teor das teses**. Comissão 4. Enunciado 1. Enunciados Aglutinados. Disponível em: <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=4> Acesso: 07/03/2021.
- FACHIN, Zulmar. **Curso de Direito Constitucional**. 5<sup>a</sup> ed., Rio de Janeiro, Forense, 2012.
- GADOTTI, Maria Lúcia Menezes. **O hipersuficiente na nova legislação trabalhista**. Migalhas, Riberão Preto: São Paulo, 23 jan. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272793,71043-O+hipersuficiente+na+nova+legislacao+trabalhista>. Acesso em: 4 dez. 2020.
- GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 11<sup>a</sup> ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**. 2<sup>o</sup> Ed. Revista e Atua. Editora Método: São Paulo, 2010. Pág. 03.
- GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**: 2<sup>a</sup> ed. ver., Salvador: Ed.
- GOMES, Orlando. **Contratos**, 18<sup>o</sup> edição, atualizada e anotada por Humberto Theodoro Júnior, Rio de Janeiro Forense, 1998, p. 109,119.
- GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002.
- GOULART, Rodrigo Fortunato. **Empregado Hipersuficiente e negociação individual**. In DALLEGRAVE NETO, José Affonso[Cord.]. Reforma Trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. São Paulo, LTr, 2018.
- GUNTHER, L. E.. A aplicação dos direitos da personalidade ao Direito do Trabalho sob a ótica da teoria do reconhecimento. In: Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante; Marco Antônio César Villatore. (Org.). **A teoria do reconhecimento sob a ótica do Direito do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- HARVEY, David. **O neoliberalismo. História e implicações**. São Paulo: Loyola, 2005.

HELD, David; MCGREW, Anthony. **Prós e contras da globalização**. Zahar, 2001.

HUSEK, Carlos Roberto. **Curso Básico de direito internacional público e privado do trabalho**. 4ªed. São Paulo: LTr, 2017.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Joberto de Quadros Pessoa. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2003, p. 104.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Trad. João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

KREIN, José Dari. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista**. Tempo soc. Vol.30 no.1 São Paulo Jan./Apr.2018.

LIMA, Kaíque Martine Caldas de. **O empregado hipersuficiente segundo a Lei n. 13.467/17: autonomia e vulnerabilidade**. Monografia (Bacharelado) – Universidade Federal da Bahia, Faculdade de Direito, Salvador, 2018, p. 52.

LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lucio (org.). **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho**: artigo por artigo. São Paulo: Ltr, 2018.

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](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em 20 dez. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Instituições de Direito Público e Privado**. 14ª. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2014. p. 32.

MELO, Geraldo Magela. **A vedação do retrocesso e o direito do trabalho**. Disponível em: [https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_82/geraldo\\_magela\\_melo.pdf](https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf)>. Acesso em: 06/03/2021.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. O negociado sobre o legislado. **O negociado sobre o legislado**, 2002.

MESSA. Élisson.; CORREIA, Henrique. **Sumulas e OJS do Tribunal Superior do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: Jus Podium, 2016.

MICHEL TEMER, **Palácio do Planalto**, 13 de julho de 2017, 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 07 mar. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Reforma trabalhista não irá aumentar jornada de trabalho**. 2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/reforma-trabalhista-nao-ira-aumentar-jornada-de-trabalho-garante-ministro>>. Acesso em: 23 de set. 2020.

- MORAES, Alexandre de. **Direito constitucional**. 30. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2014.
- NAHAS, Thereza. **Novo Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTR, 2012.
- NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **Fundamentos de direito internacional social: sujeito trabalhador, precariedade e proteção global às relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2016.
- ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL - Conselho Federal. **Proposição n. 49.0000.2017.004049-7/COP**. Parecer sobre o projeto de lei da reforma trabalhista, aprovado na Câmara dos Deputados (PL 6787/2016 – Câmara Federal e PLC 38/2017 – Senado Federal). Disponível em: <https://s.oab.org.br/arquivos/2017/06/reforma-trabalhista-preliminares-inconstitucionalidades.pdf> Acesso em: 27 fev, 2021.
- PASTORE, Eduardo. **O Trabalho Sem Emprego**. São Paulo: LTr, 2008.
- PAZZIANOTTO, Almir Pinto. **Contra-reforma trabalhista**. 2017. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/252806/contra-reforma-trabalhista>. Acesso em 20 fev. 2021.
- PEREIRA, Isabela Fernandes; REZENDE, Me Leonardo de Oliveira. **Empregado hipersuficiente**. 2019
- RADBRUCH, *Introducción a la Filosofía del Derecho*. México: [s.l.], 1951, p. 162.
- REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito**, 27ª ed. ajustada ao novo Código Civil. São Paulo: Saraiva, 2002.
- RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. 1993.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: São Paulo: LTr, 2000.
- ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2018.
- ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. 5ªed. São Paulo: LTr, 2014.
- SILVA, Homero Batista Mateus Da. **Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. 2ª Edição. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, p.76.
- SILVA, Sandro Pereira. **A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais**. 2018.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de Direito do Trabalho**. Teoria Geral do Direito do Trabalho. Volume I Parte I. LTR, 2011. Pág. 558.

SUGUIMATSU, M. T. F. **A polêmica acerca dos chamados trabalhadores hipersuficientes.** 2019. 19.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **A Reforma Trabalhista e o hipersuficiente**, 2017. Disponível em: [http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20%20HIPERSUFICIENTE\\_.pdf](http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20%20HIPERSUFICIENTE_.pdf) Acesso em: 04 dez. 2020.

VASCONCELLOS, Andréa de Campos. PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **Considerações acerca da tutela empregatícia diante da reforma trabalhista – Lei 13.467/17.** Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, edição especial, nov. 2017.

VELOSO, Carlos. **RE 154.027**, Rel. Min. Carlos Velloso, Segunda Turma, DJ 20.2.1998.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos.** 2 ed. São Paulo: LTr, 1999, p.211.