



HIPERSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR: PRESUNÇÃO RELATIVA OU ABSOLUTA? LIMITES À PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO PELO HIPERSUFICIENTE SOBRE O LEGISLADO

*Worker Hyper-Sufficiency:
Relative or Absolute Presumption?
Limits to the Prevalence of Negotiated Agreements
by the Hyper-Sufficient over Legislative Norms*

Alexandre Agra Belmonte¹

ÁREA: Direito do trabalho.

RESUMO: O artigo tem por fim identificar a real extensão e profundidade interpretativa do tipo de empregado a que se refere o parágrafo único do art.444 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como estabelecer os limites à prevalência, sobre a legislação trabalhista, do que ele negociar com o respectivo empregador.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhador hipersuficiente e princípios da proteção e da inalterabilidade lesiva. Requisitos caracterizadores da hipersuficiência: taxativos, cumulativos ou exemplificativos? Limites à autonomia de negociação do hipersuficiente. Trabalhador hipersuficiente e alto empregado.

ABSTRACT: This article aims to identify the true scope and interpretative depth concerning the category of employee referenced in the sole paragraph of Article 444 of the Consolidation of Labor Laws, as well as to establish limits on the prevalence, over labor legislation, of what they negotiate with their respective employer.

¹ Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Doutor em Justiça e Sociedade. Mestre em Direito das Relações Sociais. Presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho — ABDT. Doutor *Honoris Causa* da Universidade Santa Úrsula. Lattes: < <http://lattes.cnpq.br/1976191897045173> >.



KEYWORDS: Hyper-sufficient worker, principles of protection and harmful unalterability. Criteria defining hyper-sufficiency: exhaustive, cumulative, or exemplary? Limits on the negotiating autonomy of the hyper-sufficient. Hyper-sufficient worker and high-ranking employee.

SUMÁRIO: Introdução. 1. O poder diretivo e o Princípio da Proteção. 2. Limite objetivo de alteração individual das condições de trabalho em relação ao hipersuficiente 3. Subordinação, autonomia e o Princípio da Inalterabilidade Lesiva. 4. Limites objetivos de caracterização do hipersuficiente. Requisitos taxativos, cumulativos ou apenas exemplificativos? Conclusão. Referências.

INTRODUÇÃO

A Lei n.º 13.467/2017 acrescentou um parágrafo único ao art. 444 da CLT, para ali estabelecer que o empregado que possui (i) nível de ensino superior e (ii) auferir o dobro do limite do valor de pagamento de benefícios da previdência social, (iii) é detentor do poder de negociar condições de trabalho com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos de trabalho (art.444, parágrafo único, CLT).

O novel dispositivo introduzido pela reforma trabalhista alcança profissionais liberais como advogados, engenheiros, contadores, médicos, arquitetos, tecnólogos e outros trabalhadores detentores de nível de ensino superior que, por auferirem salário mensal correspondente em agosto de 2023 a cerca de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), recebem da doutrina a alcunha de hipersuficientes e do legislador o poder negocial individual de alteração das condições de trabalho com eficácia equiparada ao poder negocial coletivo da categoria profissional a que pertencem.

Está claro que a legislação estabeleceu um nível diferenciado de proteção em relação a esse tipo de trabalhador subordinado. Fê-lo com base no patamar remuneratório e no nível educacional, partindo de duas premissas: a) os empregados que têm ganhos mensais correspondentes ao dobro do limite do valor de pagamento de benefícios da previdência social, seriam, pela remuneração diferenciada que supera a de mais de 70% dos trabalhadores brasileiros, profissionais presumidamente com fácil inserção no mercado de trabalho e, portanto, infensos ao receio de serem despedidos; e b) os empregados com nível de ensino superior são presumivelmente suficiente-



mente esclarecidos quanto ao impacto das alterações propostas pelo empregador nas condições de trabalho, e têm capacidade para decidir sobre aceitar, recusar ou apresentar contrapropostas. Na legislação trabalhista, que se orienta pelos princípios da proteção e da inalterabilidade lesiva, é necessário questionar se a simples interpretação literal é suficiente para conferir plena eficácia aos acordos e alterações contratuais realizados entre um trabalhador hipersuficiente e seu empregador. Ou, em outras palavras, qual é, na prática, o alcance no novel dispositivo, inserido pela reforma trabalhista no parágrafo único do art.444 da Consolidação das Leis do Trabalho. Cuida-se de presunção absoluta ou relativa?

Outrossim, em determinado processo, a Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no RO 0010636-07.2019.5.03.0113, julgamento 13/10/2020, em acórdão unânime de relatoria da Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo, afastou o requisito do diploma superior de certo jogador de futebol, para ainda assim caracterizá-lo como hipersuficiente. Considerou que a relevante influência social do empregado e a disponibilidade de meios de arcar com assessoramento seriam suficientes para dar-lhe autonomia privada de negociação da rescisão com o clube, por meio do afastamento de aplicação de multas, caso as parcelas da rescisão sofressem atraso².

Portanto, revela-se igualmente importante verificar se os requisitos previstos na lei para caracterização da hipersuficiência são taxativos ou exemplificativos.

1. O PODER DIRETIVO E O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O Direito do Trabalho é composto por um conjunto de regras constitucionais, tratados internacionais e regras infraconstitucionais que têm por fim assegurar ao trabalhador direitos fundamentais imprescindíveis ao relacionamento jurídico de trabalho e do qual as partes não possuem o poder de dispor, ou então buscam afastar abusos, fraudes, alterações contratuais e outros atos destinados a colocar em risco a integridade dos direitos trabalhistas.

² Segundo a Relatora, e com base nos fatos e prova dos autos, “Considerando que embora a CLT estabeleça uma categoria de empregado hipersuficiente, ela não exclui a possibilidade de existirem outras formas de caracterização de hipersuficiência”.



Esse conjunto de regras é orientado por princípios que as referidas regras nacionais e internacionais compõem as normas jurídicas trabalhistas.

Os princípios são, como as regras, fontes do direito. *A priori*, estabelecem os critérios de ordenação ou regramento, e com razão ainda mais forte, os de interpretação e aplicação das regras de Direito. Por isso mesmo fazem parte integrante das normas jurídicas.

O princípio da proteção do trabalhador é a própria razão da existência do direito do trabalho como regramento e fonte normativa das decisões judiciais. Significa que as normas trabalhistas devem ser interpretadas e concretizadas favoravelmente ao empregado, posto que identificado como a parte frágil na relação jurídica mantida com o empregador.

Nesse contexto, o chamado princípio da proteção do hipersuficiente contradiz a vulnerabilidade à qual, na condição de trabalhador subordinado, está sujeito.

O empregado é, por excelência, merecedor de proteção especial no contexto em que o trabalho é prestado de forma subordinada, como mão de obra para e por conta de outra pessoa que detém considerável poder na relação individual de trabalho.

Esse poder patronal permite ao empregador organizar a atividade produtiva sem a ingerência do trabalhador; estabelecer regras de comportamento no ambiente de trabalho e de uso dos equipamentos; dirigir e fiscalizar a prestação de serviços, determinando o que, onde, quando e de que modo o trabalho deve ser realizado; e finalmente, punir diretamente o trabalhador pelo descumprimento de obrigações.

Diante da magnitude e do imediato poder diretivo, fiscalizador e punitivo do empregador, foi essencial que a Constituição estabelecesse um rol específico de direitos fundamentais para garantir a dignidade da pessoa do trabalhador e valorizar o trabalho. Assim como protege o cidadão contra o poder do Estado, a Constituição também orienta a legislação infraconstitucional para regular e proteger contra práticas patronais ilegais ou abusivas.

Portanto, o princípio da proteção do trabalhador está fundado na sua fragilidade em relação ao poder do empregador, fragilidade essa que lhe retira grande parte de sua autonomia na negociação das condições de trabalho, tornando-o hipossuficiente.



Em resumo, a assimetria da relação de emprego reside no tamanho e na eficácia imediata do poder patronal no contrato de trabalho, que desequilibra a igualdade de armas entre as partes.

Diante da já referida assimetria em relação ao poder empregatício, para o trabalhador ter condições reivindicatórias de melhorias, o legislador constitucional precisou considerar o empregado integrante nato da categoria profissional correlata à atividade econômica preponderante da empresa em que atua. Esse expediente permite que não ele, individualmente, mas sim a coletividade de trabalhadores possa ter condições de dialogar com a empresa ou a categoria econômica sobre condições de trabalho.

Do exposto resulta que o princípio trabalhista a ser considerado é o da proteção do trabalhador, não importa a sua condição social ou econômica e menos ainda o grau de instrução que detenha. Em outras palavras, não existe o princípio do trabalhador hipersuficiente. Em menor ou maior grau, todos os trabalhadores subordinados são hipossuficientes e merecedores de proteção especial.

Neste ponto, é importante abrir um parêntese. Nas relações de consumo, é amplamente reconhecida a fragilidade do consumidor em relação à indústria, ao comércio e aos prestadores de serviços. Isso envolve a aplicação da responsabilidade objetiva, a inversão do ônus da prova e a capacidade de reunir direitos individuais homogêneos em uma única ação judicial. Conforme o Código de Defesa do Consumidor (CDC), qualquer consumidor, independentemente de sua condição financeira ou educacional, é considerado hipossuficiente. Isso significa que se um bilionário enfrentar problemas com seu iate devido a um defeito de fabricação ou se suas roupas de marca não chegarem devido a falhas da companhia aérea, ele também será protegido pela legislação que regula a defesa do consumidor.

A dificuldade em aceitar o trabalhador como parte frágil na relação de trabalho e merecedor do princípio da proteção pode decorrer de diversas razões, incluindo interpretações que enfatizam a autonomia e a capacidade de negociação dos trabalhadores considerados hipersuficientes. Este termo refere-se aos trabalhadores que, devido ao seu nível educacional, habilidades profissionais ou posição econômica, são vistos como capazes de negociar suas condições de trabalho de forma mais equilibrada com seus empregadores.



Ao levar o texto da lei literalmente, comparativamente ao Código de Defesa do Consumidor (CDC), considerar um trabalhador hipersuficiente pode ser similar a reconhecer que um consumidor com alto nível educacional e financeiro pode ter mais capacidade de negociar suas compras e, portanto, não necessita da mesma proteção que um consumidor com menos recursos.

No entanto, no contexto trabalhista, a vulnerabilidade do trabalhador não se resume apenas à sua capacidade educacional ou financeira. Ela também envolve questões de subordinação, dependência econômica e desigualdade de poder na relação de trabalho, aspectos que o princípio da inalterabilidade lesiva das condições de trabalho, conforme o art. 468 da CLT, busca mitigar.

Portanto, a discussão sobre o trabalhador hipersuficiente não necessariamente questiona o princípio da proteção em si, mas sim como aplicá-lo de maneira equitativa e justa, levando em conta as nuances de poder e vulnerabilidade na relação de trabalho.

2. LIMITE OBJETIVO DE ALTERAÇÃO INDIVIDUAL DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO EM RELAÇÃO AO HIPERSUFICIENTE

Os direitos listados no artigo 611-A da CLT, que são considerados passíveis de negociação, permitem que o trabalhador hipersuficiente negocie diretamente com o empregador.

Todavia, se os direitos previstos no art.611-B da CLT, considerados indisponíveis, são inegociáveis até mesmo entre as categorias profissional e econômica, não podem ser objeto de redução ou supressão, quer pela via individual, quer pela coletiva. Ou seja, assim como a lei considera objeto ilícito a supressão ou redução desses direitos por meio de convenção ou acordo coletivo (instrumentos normativos de negociação coletiva de direitos), igualmente constituem objeto ilícito a supressão ou redução desses direitos por meio de pactos individuais travados entre o hipersuficiente e respectivo empregador.

3. SUBORDINAÇÃO, AUTONOMIA E O PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE LESIVA

Subordinação significa submissão, dependência.



Com base na doutrina de LUDOVICO BARASSI³, o primeiro jurista a definir o requisito da subordinação na *locatio operarum* em contraposição ao trabalho autônomo, a CLT expressamente estabelece como um dos requisitos da caracterização da relação de emprego a subordinação como dependência do trabalhador ao empregador. Essa dependência é, na sua forma original de interpretação, econômica, porque decorre da impossibilidade obreira de ter acesso ou controle aos meios produtivos que requerem a sua mão de obra.

É do empregador a organização da atividade produtiva na qual está inserido; o estabelecimento de regras para o seu desenvolvimento; e a direção e fiscalização do trabalho executado. Por tais razões, a subordinação objetiva em relação ao contrato (o que fazer, como fazer, para quem fazer e onde fazer) não elimina a dependência econômica pela inacessibilidade obreira aos meios produtivos, de titularidade e total controle pelo empregador.

Com o passar do tempo, diversos motivos práticos têm enfatizado mais a subordinação derivada da determinação, direção e fiscalização do trabalho, com a possibilidade de punição, do que a falta de acesso aos meios de produção próprios, à formação de clientela, ou à participação nas decisões, características da dependência econômica descrita no artigo 3º da CLT.

A discussão que surge a partir da reforma trabalhista, que flexibilizou as normas trabalhistas, concentra-se na adequação do princípio de proteção ao trabalhador ao atual estágio das relações de trabalho, e não na remoção do princípio protetivo.

O chamado trabalhador hipersuficiente, merecedor de proteção como os demais trabalhadores, está enquadrado na flexibilização. Essa flexibilização pressupõe que o trabalhador com nível superior de instrução que recebe salário diferenciado em relação à maioria dos trabalhadores brasileiros possa ter maior autonomia privada de pactuação. Nesse contexto, seria exceção à regra do *caput* do mesmo dispositivo legal, que, em geral, e no conjunto com os artigos 9º e art.468, da CLT, confere às partes margem muito pequena de liberdade contratual.

Desde logo, verifica-se que o parágrafo único ao art. 444 não conferiu a esse trabalhador a denominação de hipersuficiente. Todos os trabalhado-

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**, p. 400, apud BARASSI, Ludovico. *Il Contrato di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*.



res estão posicionados em condições de fragilização perante o empregador. Apenas alguns com mais intensidade e outros com menos.

A irrenunciabilidade de direitos trabalhistas indisponíveis por parte do empregado decorre da presunção de que o trabalhador poderia ser forçado a renunciar a alguns direitos com o escopo de apenas garantir o trabalho. A desigualdade dos sujeitos na relação contratual é que ampara essa indisponibilidade. E assim como os hipossuficientes, os chamados hipersuficientes também não podem dispor dos direitos relacionados no art.611-B, o que confirma que todos os trabalhadores merecem proteção.

O objetivo da norma inscrita no parágrafo único do art.444 da CLT foi o de conferir ao portador de diploma universitário, e recebe salário diferenciado maior autonomia de pactuação para ajustes individuais com o empregador, que para outros trabalhadores dependeriam de ajuste coletivo.

O princípio da inalterabilidade lesiva tem por fim proteger o trabalhador contra os riscos da redução ou supressão de direitos por meio de alteração arbitrária das condições de trabalho, ou mesmo se consentidas, se prejudiciais.

O principal efeito do que dispõe o novel parágrafo único do art. 444, é o de afastar, no plano individual, o disposto no caput do art.468 da CLT em relação a alterações prejudiciais disponíveis para ajuste coletivo, quando consentidas por um trabalhador, presume-se, capaz de avaliar os riscos de um ajuste ao qual livremente se submete quando opta por uma supressão ou redução de direitos como parte de uma negociação.

Evidentemente, se o hipersuficiente cometer erro substancial de avaliação da alteração proposta pelo empregador; for enganado; sofrer coação; estiver em estado de perigo; sofrer lesão (vícios da vontade, arts.138 a 157 do Código Civil); ou se tratar de redução ou supressão de direito indisponível (art.611-Bm CLT), a alteração poderá ser anulada.

4. LIMITES OBJETIVOS DE CARACTERIZAÇÃO DO HIPERSUFICIENTE. REQUISITOS TAXATIVOS, CUMULATIVOS OU APENAS EXEMPLIFICATIVOS?

Os pressupostos de caracterização do hipersuficiente são cumulativos. Trata-se de um critério objetivo estabelecido pelo legislador.



Não obstante, esses requisitos, constantes do parágrafo único do art.444 da CLT, não devem ser sempre literalmente interpretados.

A respeito, note-se que nem todo trabalhador chamado hipersuficiente pode ser considerado alto empregado, assim considerado o empregado diferenciado, disputado no mercado de trabalho e detentor de salário substancialmente alto, características que se não anulam, tornam efetivamente reduzida a influência do poder patronal. Há diferença entre alto empregado, que detém grande autonomia e empregado hipersuficiente, que pode não deter nenhuma, cabendo ao magistrado fazer essa avaliação nos casos concretos.

Com efeito, diante do poder potestativo patronal de despedir, o risco do desemprego, mais acentuado a partir de certa faixa etária, pode levar o trabalhador hipersuficiente, não obstante esclarecido e com bom salário, a aceites indesejados.

Lado outro, o fato do trabalhador ser considerado alto empregado, com habilidade na arte, no esporte ou na sua área de atuação, não significa, por si só, que seja pessoa esclarecida, razão pela qual o parágrafo único do art.444 da CLT exige o requisito do nível de ensino superior como condição. É um critério objetivo que não deve ser afastado, exceto diante de prova contundente de aceitação consciente e desejada da redução ou supressão de direito em troca de situação considerada mais vantajosa, ou por uma que não tenha gerado prejuízo para o trabalhador.

CONCLUSÃO

Trabalhador hipersuficiente é apenas uma denominação destinada a designar o empregado esclarecido e bem remunerado, presumidamente infenso a imposições patronais.

No entanto, renda diferenciada e diploma de nível superior não podem afastar o empregado do princípio da proteção, até porque a lei não exige para a validade do ato a presença de advogado que oriente juridicamente o trabalhador nas alterações contratuais propostas pelo empregador.

A negativa a alterações contratuais prejudiciais, frente à falta de proteção à despedida arbitrária ou sem justa causa, coloca o emprego e a subsistência de qualquer trabalhador em risco, independentemente do nível salarial



percebido na empresa. Para que a hipersuficiência tenha plena eficácia, será preciso regulamentar o artigo 7º, I, da Constituição da República.

A flexibilização da proteção concedida ao trabalhador com base na renda e no nível de instrução pode ser considerada apenas no que se refere à redução ou supressão das normas trabalhistas disponíveis, conforme previsto no artigo 611-A da CLT.

É proibido ao trabalhador hipersuficiente exercer poder de disposição sobre as matérias descritas no artigo 611-B da CLT.

Os pressupostos de caracterização constantes do par. único do art.444 da CLT são objetivos e cumulativos. Mas considerando que o risco do desemprego, mais acentuado a partir de certa faixa etária, pode levar o trabalhador a aceites que as circunstâncias evidenciem como indesejados ou objeto de pressão, caberá ao magistrado dar-lhes a devida interpretação.

Nem todo trabalhador chamado hipersuficiente pode ser considerado alto empregado, em relação ao qual a influência do poder patronal é menor, por ser presumidamente valorizado ou requisitável no mercado. Há diferença entre alto empregado, disputado pelo mercado, e detém grande autonomia e empregado hipersuficiente, que pode não deter nenhuma, cabendo ao magistrado fazer essa avaliação nos casos concretos.

REFERÊNCIAS

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, **RO 0010636-07.2019.5.03.0113**, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**, p. 400, apud BARASSI, Ludovico. *Il Contrato di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano*.

Submissão: 23.outubro.23

Aprovação: 05.fevereiro.24