

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

Alexandre Agra Belmonte*

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 vier a 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

The purpose of the text is to identify the real extent and interpretative depth of the type of employee referred to in the sole paragraph of article 444 of the Consolidation of Labor Laws, as well as to establish the limits to the prevalence, on labor legislation, of what he comes to negotiate with the respective employer

Keywords: Hypersufficient employee and principles of protection and inalterability harmful. Requirements characterizing hypersufficiency: exhaustive, cumulative or exemplary? Limits to the negotiation autonomy of the hypersufficient. Hypersufficient employee and high employee

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 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,

1 Hypersufficient employee means worker who has autonomy to celebrity agreements of disposable rights without union intervention.

*O autor é Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, doutor em Justiça e Sociedade, mestre em Direito das Relações Sociais, especialista em Direito Provaso Aprofundado, presidente honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho, membro efetivo das Academias Nacional de Direito Desportivo e Brasileira de Direito Portuário e Marítimo e Doutor Honoris Causa da Universidade Santa Úrsula.

Recebido: 30/07/2023
Aprovado: 14/08/2023

JUSTIÇA DO TRABALHO
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR)



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 buscou estabelecer 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 detentores de nível de ensino superior seriam, também presumidamente, suficientemente esclarecidos quanto ao alcance das alterações das condições de trabalho propostas pelo empregador, e a conveniência quanto à aceitação, recusa, ou apresentação de contraproposta.

Como a legislação trabalhista é orientada, entre outros, pelos princípios da proteção e da inalterabilidade lesiva, é preciso indagar se a mera interpretação literal é suficiente para dar plena eficácia aos ajustes e alterações contratuais realizadas entre o trabalhador hipersuficiente e respectivo 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.

2 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.

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

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”.

ordenação ou regramento, e a *fortiori*, 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, o merecedor de proteção especial num contexto em que o trabalho é prestado, de forma subordinada, como mão de obra para e por conta de outra pessoa que detém imenso poder no âmbito da relação individual do 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, diretamente punir o trabalhador pelo descumprimento de obrigações.

Diante do tamanho e eficácia imediata diretiva, fiscalizatória e punitiva do poder patronal, foi necessário que a Constituição, assim como protege o cidadão contra o poder do Estado, estabelecesse um rol específico de direitos fundamentais de garantia da dignidade da pessoa do trabalhador e de valorização do trabalho, além de direcionar a legislação infraconstitucional para a regulação da proteção às investidas 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.

E neste ponto é preciso abrir-se um parêntese. Nas relações de consumo ninguém questiona a fragilidade do consumidor perante a indústria, o comércio e o prestador de serviços. Muito menos a incidência da responsabilidade objetiva, a inversão do ônus da prova e a reunião de direitos individuais homogêneos para postulação única. Qualquer consumidor, não importa se pobre, remediado ou milionário; não importa se analfabeto, com instrução básica, média ou superior, é tido pelo CDC como hipossuficiente. Se um bilionário ficar à deriva em alto mar por um defeito de fabricação em seu iate, será considerado hipossuficiente. Se sua mala com roupas Armani não chegarem, a cia. aérea precisará indenizar o dano moral.

Por que então essa dificuldade em aceitar o trabalhador como parte frágil na relação de trabalho, e merecedor do princípio da proteção? E onde finalmente se encaixa o chamado trabalhador

hipersuficiente? Levar o texto contido na lei ao pé da letra seria o mesmo que, comparativamente ao CDC, considerar hipersuficiente o consumidor com instrução de nível superior, cujos ganhos lhe permitem adquirir uma TV smart de 80 polegadas e hipossuficiente o que tem ensino médio e dinheiro para adquirir, assim mesmo à prestação, uma TV comum, de 20 polegadas.

Concluindo, o que está em discussão em se tratando do trabalhador chamado hipersuficiente não é, necessariamente, o princípio da proteção, e sim, de forma mais específica, o princípio da inalterabilidade lesiva das condições de trabalho, que informa o art.468 da CLT.

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

Quanto aos direitos enumerados no art.611-A, da CLT, considerados disponíveis, é válida a negociação individual e direta do hipersuficiente 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.

4 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.

O tempo passou e por uma série de motivos, inclusive de natureza prática, deu-se mais ênfase à subordinação derivada da determinação, direção e fiscalização do trabalho, com possibilidade de punição, do que à inacessibilidade aos meios de produção por conta própria; de formar clientela; de tomar ou participar das decisões, caracterizadoras da dependência econômica constante do art.3º da CLT.

A discussão a ser travada a partir da reforma trabalhista, que flexibilizou as normas trabalhistas, é apenas a da adequação do princípio da proteção do trabalhador ao atual estágio de desenvolvimento

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

das relações de trabalho, e não do afastamento do princípio protetivo.

O chamado trabalhador hipersuficiente, merecedor de proteção como os demais trabalhadores, está inserido no contexto da flexibilização. Essa flexibilização pressupõe que o trabalhador com nível superior de instrução e 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 trabalhadores 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 abrir mão de 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 que 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.

5 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.

6 EM 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.

É possível falar em flexibilização da proteção conferida ao trabalhador com fundamento na renda e grau de instrução apenas em relação à redução ou supressão de normas trabalhistas disponíveis, que são as previstas no art.611-A, da CLT.

É vedado em relação ao hipersuficiente o poder de disposição em relação às matérias previstas no art.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 que detém grande autonomia e empregado hipersuficiente, que pode não deter nenhuma, cabendo ao magistrado fazer essa avaliação nos casos concretos.

BIBLIOGRAFIA

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*.