

# TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE: O LIMITE DE FLEXIBILIZAÇÃO NO CONTRATO DE TRABALHO PÓS-REFORMA TRABALHISTA

## HYPERSUFFICIENT WORKER: THE LIMIT OF FLEXIBILIZATION IN THE POST-REFORM LABOR WORK CONTRACT

Gabriel Carvalho Moreira<sup>1</sup>

Rafaela Sousa Machado<sup>2</sup>

Andreia Chiquini Bugalho<sup>3</sup>

### RESUMO

A Lei nº 13.467/2017 criou no parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nova figura de empregado, o trabalhador hipersuficiente, como sendo o portador de diploma de nível superior, e que perceba remuneração igual ou superior ao dobro do teto de benefícios da Previdência Social. Neste caso, o empregado poderá negociar livremente com seu empregador as condições de seu contrato individual de trabalho. O objetivo deste ensaio é analisar a inserção desta nova modalidade de empregado no cenário jurídico, e o relatório da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). Para tanto, a reflexão será guiada pelo método hipotético dedutivo, por meio de pesquisas doutrinárias e jurídicas.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Hipersuficiente. Livre negociação. Princípios constitucionais.

---

<sup>1</sup> Graduando em direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Membro do Grupo de Pesquisa Contemporaneidade e Trabalho da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Membro do Grupo de Pesquisa (CNPQ) Direitos Coletivos e sua Tutela da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Email: [gabrielboymoreira@hotmail.com](mailto:gabrielboymoreira@hotmail.com)

<sup>2</sup> Graduando em direito pela Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Membro do Grupo de Pesquisa Contemporaneidade e Trabalho da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Membro do Grupo de Pesquisa (CNPQ) Direitos Coletivos e sua Tutela da Universidade de Ribeirão Preto (UNAERP). Email: [rafa.pretinha@hotmail.com](mailto:rafa.pretinha@hotmail.com)

<sup>3</sup> Mestre em Direito: área de concentração de Direitos Coletivos e Cidadania da Universidade de Ribeirão Preto (Unaerp/SP). Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP). Professora. Membro do grupo de pesquisa Gedtrab da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto (FDRP/USP). . Líder e membro do Grupo de Pesquisa Contemporaneidade e Trabalho da Universidade de Ribeirão Preto (GPCET). Email: [andreiabugalho@gmail.com](mailto:andreiabugalho@gmail.com)

## RESUME

Law No. 13,467 / 2017 created in the sole paragraph of article 444 of the Consolidation of Labor Laws (CLT) a new figure of an employee, the hypersufficient worker, as being the holder of a higher education diploma, and who perceives remuneration equal to or higher than double the Social Security benefits ceiling. In this case, the employee may freely negotiate the conditions of his individual employment contract with his employer. The purpose of this essay is to analyze the insertion of this novel modality of employee in the legal scenario, and the report of the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD). Therefore, the reflection will be guided by the hypothetical deductive method, through doctrinal and legal research.

**Keywords:** Labor reform. Hypersufficient. Free trading. Constitutional principles.

### 1. Introdução

A lei 13.467/2017 criou a figura do trabalhador hipersuficiente sob o argumento de que se o trabalhador possuir nível de ensino superior e receber remuneração igual ou superior a duas vezes o teto de salário de contribuição do Regime Geral da Previdência Social poderá negociar livremente com o empregador as cláusulas contratuais, de seu contrato de trabalho. Com isso, referida Lei, inseriu na CLT o art. 611 A.

Assim, no que diz respeito ao contrato de emprego do trabalhador hipersuficiente, a doutrina entende alguns princípios como centrais, e um deles, é o princípio da livre estipulação, previsto no art. 444 da CLT. As cláusulas contratuais do contrato de emprego podem ser estipuladas livremente pelos autores contratuais, desde que respeitados: a proteção ao trabalho, os contratos coletivos aplicáveis e as decisões dos órgãos competentes.

Nessa senda, discute-se sobre os impactos que essa livre negociação poderá causar ao trabalhador hipersuficiente, haja vista, a hipossuficiência do trabalhador frente ao capital, não lhe confere força, devendo ser tratado uma igualdade substancial para que os dois – capital e igualmente pela legislação de proteção a relação de emprego.

Diante disso, pretende-se demonstrar os efeitos contratuais gerados em desconformidade com o ordenamento jurídico, e a real posição do trabalhador hipersuficiente frente a negociação direta com o empregador, bem como, utilizar como paradigma de comparação o Relatório da Organização e Cooperação para o Desenvolvimento Econômico (OCDE).

Para tanto, partindo de pesquisa bibliográfica, os estudos realizados para elaboração deste trabalho foram aqui organizados em duas partes: a reforma trabalhista: impactos no contrato de emprego, e incongruências diante critérios da OCDE; o novo modelo de empregado: o trabalhador hipersuficiente.

Por fim, são apresentadas as considerações finais a respeito deste novo modelo de empregado, especialmente no tocante aos seus impactos.

## **2. Desenvolvimento**

### **2.1. A reforma trabalhista: Impactos no contrato de emprego advindo com a inclusão do art. 611 A, e incongruências diante critérios da OCDE.**

Em julho de 2017, foi publicada a lei 13467/17, que trouxe inúmeras modificações ao Decreto-Lei 5452/43, denominado Consolidação das Leis Trabalhistas, doravante CLT. A respeito dessa lei, esta modificou a CLT em diversos pontos, incidindo de forma contundente nas relações de emprego, no sentido de flexibilização dos direitos dos empregados. Diversos pontos passíveis de flexibilização foram permitidos por meio de negociação coletiva, tendo como característica a relevância do princípio da autonomia coletiva da vontade. Ademais, o legislador ordinário dispôs, em algumas situações, a possibilidade de negociar direitos através de acordos individuais de forma direta, entre empregador e empregado.

Sobre a negociação coletiva, a Consolidação atribui dois instrumentos coletivos como válidos no Direito do Trabalho, sendo eles a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho. A convenção é o acordo de caráter normativo, estipulado pelo sindicato dos empregadores e pelo sindicato dos empregados. Estes estipulam as condições de trabalho que serão aplicáveis às relações individuais de trabalho. Isso está disposto no art. 611, “caput” da CLT:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Já sobre os acordos coletivos, seu dispositivo legal é apresentado no art. 611, §1º da CLT. Além disso, a respeito desse instrumento coletivo, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 1652) o define como:

O pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de emprego.

Antes da Lei 13467/17, as Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho tinham a função de adaptar os direitos previstos no arcabouço legal para as situações da realidade material. Após a Reforma Trabalhista, o princípio da autonomia coletiva da vontade foi reconhecido com um poder nunca antes estabelecido, no art. 611-A, sendo decurso do julgamento do RE590.415, com o entendimento do Ministro Luís Roberto Barroso, compreendeu de forma diferente o que estava previsto no art. 7º, XXVI, da Constituição da República Federativa do Brasil, sendo que tal interpretação foi o cerne para condicionar a mudança na legislação trabalhista.

Conforme o jurista Marcelo Braghini:

A discussão travada no voto do Ministro Luís Roberto Barroso, relator do Acórdão paradigma do STF, permite entrever a maior amplitude intencionada para a autonomia da vontade coletiva prevista no art. 7º, XXVI, da CF, com a revisão da tese clássica do trabalhador hipossuficiente do STF, a partir da posição majoritária até então prevalente no âmbito do TST. (BRAGHINI, 2019, p. 57)

O ponto essencial da Reforma Trabalhista, referente a negociação de direitos, foi apresentada no art. 611-A. Sobre esse artigo, o caput apresenta que o negociado prevalece sobre o legislado, então, o negociado pela autonomia coletiva da vontade prevalece sobre o que está previsto nas normas trabalhistas. Ressaltamos no dispositivo é referente à atenção e

contundência que o legislador ordinário voltou ao caput do artigo. Essa preponderância acontece apenas em algumas matérias, sendo essas previstas nos 15 incisos do artigo.

A prevalência da norma autônoma frente a norma heterônima é um traço marcante da Reforma na Consolidação, sendo que essa alternância jamais havia ocorrido no ordenamento jurídico pátrio. A maioria dessas matérias são relativas aos direitos dos empregados, principalmente relacionados com a jornada de trabalho e remuneração, em consonância com a Constituição Federal no art. 7º, VI, XIII, XIV.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

Além disso, foi incorporado ao texto celetista o art. 611-B, trazendo as matérias, as quais são objetos ilícitos de negociação coletiva, sendo trinta matérias indisponíveis de negociação por acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. É importante ressaltar que o parágrafo único desse artigo está em conformidade com alguns incisos do art. 611-A. O parágrafo único está apresentado da seguinte maneira: “Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. ”

Esse parágrafo único estatui que as regras de intervalo e duração de trabalho não são consideradas como normas de saúde, contradizendo a jurisprudência do TST, na Súmula 437, item I, que apresentava que o intervalo intrajornada era essencial, e caso fosse reduzido, poderia ser cobrado o valor integral do intervalo mais alguns acréscimos, apresentando assim que o Tribunal Superior do Trabalho prezava o repouso e a alimentação do empregado. Com a adição do parágrafo único, é possível que seja flexibilizado esse direito, sendo que este direito está presente em um dos incisos do art. 611-A da CLT.

No tocante à flexibilização trazida pela Reforma Trabalhista, houve alguns indícios anteriores a Reforma Trabalhista, sendo que aquela ocorria em direitos principais dos

trabalhadores. A Súmula 85 do TST, item I trouxe um entendimento diferente sobre os direitos dos trabalhadores previstos no art. 7º, VI e XIII. O art. 7º, XIII da Constituição apresenta que a compensação da jornada de trabalho pode ser feita “mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”. O entendimento foi apresentado que o termo acordo poderia designar tanto acordo coletivo como acordo individual, permitindo então que por acordo individual escrito fosse feita a compensação, ferindo o mesmo inciso que o parágrafo único do art. 444 CLT fere.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:  
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Outro reflexo apresentado está contido na súmula 444 do TST, relativo à escala doze por trinta e seis (12x36). Essa construção era apenas jurisprudencial antes da Reforma Trabalhista, sendo que tal súmula apresentava a possibilidade da escala caso estivesse contida no acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho. Com a Reforma Trabalhista, a matéria foi incorporada no art. 59-A da CLT, dispondo que a escala de jornada supracitada poderia ser firmada por acordo coletivo de trabalho, convenção coletiva de trabalho ou acordo individual escrito.

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

É possível perceber que antes dessas flexibilizações trazidas pela Reforma Trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho, com sua construção jurisprudencial, corroborava a flexibilização antes da mudança legislativa através de suas súmulas. As súmulas criavam direitos e deveres, constituindo-se como um complemento ao texto da Consolidação das Leis Trabalhistas. Com a Reforma, o legislador ordinário boicotou tal influência do TST através do art. 8º, §2º CLT:

§ 2o Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Um ponto importante modificado pela Lei nº 13.467/17 foi o art. 620 da CLT. A antiga disposição legal do artigo apresentava que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo. Neste dispositivo legal, pretendeu-se valorizar a norma mais ampla quando continha melhores condições sociais para os trabalhadores.

Com a Reforma, a nova edição do art. 620 CLT trouxe a ideia de um sistema de negociação coletiva divergente do brasileiro. O Brasil retirou a ideia presente no dispositivo dos sistemas descentralizados, os quais os acordos no nível da empresa têm uma maior utilização. A nova redação do artigo está disposta da seguinte forma: “Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho”. Conforme está disposto no texto legal, o acordo coletivo sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva, contradizendo de certo modo o sistema de negociação coletiva adotado pelo país. Na verdade, passa a incorporar a corrente doutrinária que na relação de hierarquia entre Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho, visualiza campos específicos de atuação, orientando a regulamentação do Acordo, para alcançar a realização do princípio da adequação setorial negociada.

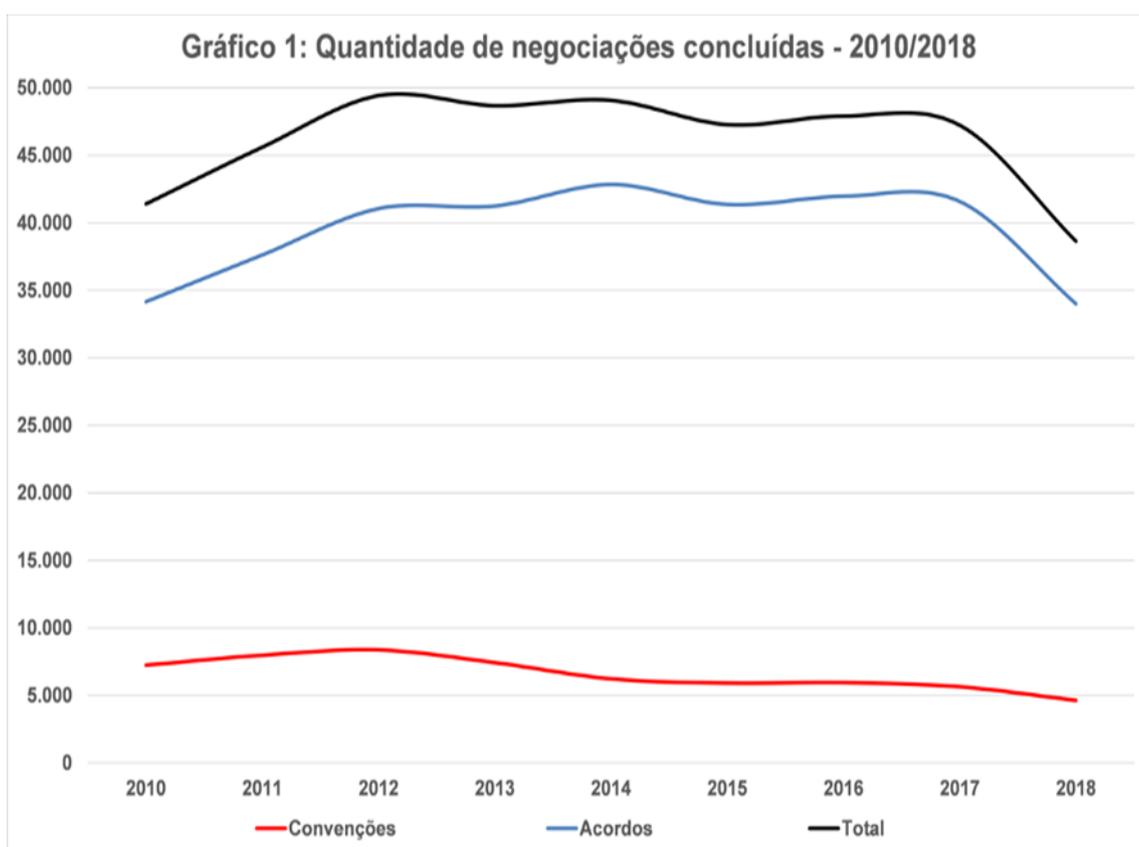
Essa classificação de sistemas de negociação coletiva foi feita pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), exposta no relatório de 2018. O sistema adotado pelo Brasil é similar ao sistema de negociação coletiva predominantemente centralizada e com coordenação salarial fraca, sistema utilizado na França. Nesse sistema, o acordo setorial apresenta uma função importante, sendo que suas extensões, ou seja, acordo de empresa são muito usados, tendo uma coordenação salarial ausente. Essa coordenação é voltada para a diminuição da dispersão salarial.

A antiga lógica normativa prezava valorizar os instrumentos coletivos mais amplos, tendo como suposição que tais negócios abrangiam mais garantias aos empregados. Conforme Godinho Delgado (2019), haveria mais garantias já que, na convenção, os

trabalhadores representariam uma coletividade, o que não ocorreria nos acordos coletivos de trabalho

No tocante a nova configuração do art. 620 CLT, foi incorporado ao Brasil um dispositivo comum dos sistemas de negociação descentralizados, estabelecidos pelo relatório da OCDE. Nesses sistemas, a negociação coletiva é predominantemente baseada nos acordos de empresa, similar aos acordos coletivos de trabalho. Essa disposição trazida fortalece a negociação coletiva no nível das empresas, sendo incompatível com o sistema adotado pelo Brasil.

Essa mudança feita pela Lei nº 13.467/17 refletiu sobre as negociações coletivas do país. É relevante salientar que a formação do acordo coletivo é menos rígida, já que exige o acordo entre uma empresa e o sindicato, enquanto a convenção necessita do sindicato dos trabalhadores e dos empregadores de determinado setor. Com mais de 2 anos de vigência, os dados a respeito disso são:



Houve redução das negociações coletivas na Reforma Trabalhista devido alterações nas questões sindicais, sendo que esses fatores alterados acabam dificultando essa negociação. Um exemplo disso é sobre a questão da contribuição sindical. Antes da Reforma, a contribuição era obrigatória, e depois dela, a contribuição deixou de ser uma obrigação para os empregados e empregadores. Com tal mudança legal, a arrecadação sindical diminuiu, no período de janeiro a setembro de 2018, comparado com o período em 2017, de R\$ 1,9 bilhão para R\$ 276 milhões, ocorrendo uma redução de 86% na arrecadação.

A respeito da ideia trazida pela OCDE sobre o assunto, o Brasil utiliza sua negociação centralizada em padrões estipulados pelos sindicatos, o que limita os ajustes da organização do trabalho. Para consolidar uma maior força sindical, a Lei nº 13.467/17 disciplinou no “caput” do art. 611-A CLT a seguinte expressão: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: ”. Outro ponto é referente ao §1º, art. 611-A CLT, que apresenta o exame da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho. Esse exame deve seguir o §3º, art. 8º CLT, que está disposto da seguinte forma:

Art. 8º, §3º: No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Conforme dispõe o art. 8º, §3º, o princípio levado em conta pela Justiça do Trabalho é o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. O legislador reduziu a atuação do Poder Judiciário sobre as questões trabalhistas, garantindo a força dos acordos e convenções, que seriam minimamente interferidos. Sobre esse ponto, Gilmar Mendes, ministro do Supremo Tribunal Federal, na ação (ARE 1.121.633), suspendeu todas as ações trabalhistas que analisavam casos de contestação dos acordos coletivos que restringem ou limitam direitos dos trabalhadores que não estão previstos na Constituição Federal. Nesses casos, os acordos feitos entre empresas e o representante sindical apenas prejudicavam os direitos dos trabalhadores. Em Outubro de 2019, o Tribunal Superior do Trabalho suspendeu a tramitação de todos os processos que abordam a validade da norma

coletiva que limita direito trabalhista não previsto na Constituição Federal, aguardando o STF julgar o mérito.

Além disso, sobre esses acordos precarizantes, há uma inconstitucionalidade: lesão ao art. 7º, “caput”, da Constituição Federal, que dispõe da seguinte forma: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. O rol do art. 7º é exemplificativo, logo, outros direitos que visem a melhoria do trabalhador podem estar dispostos em outros documentos, sendo que, o acordo é um documento que apresenta direitos, e nos casos que esses acordos tinham o escopo de mitigar os direitos trabalhistas, ocorre a lesão já que o documento não se destina a melhorar a condição social do empregado.

Apresentando de forma mais clara o art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a convenção coletiva e o acordo coletivo, ou seja, normas autônomas, prevalecem sobre a lei, norma heterônima, nos 15 incisos do artigo. As mudanças nas negociações coletivas são devidas à adição desse dispositivo. O texto do art. 611-A disciplinado na CLT é:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

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; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)  
XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Outro ponto significativo é que a negociação das matérias desses incisos funciona de maneira diversa para um trabalhador que está disciplinado no parágrafo único do art. 444 CLT. Essa diferente negociação será apresentada posteriormente.

## 2.2. O novo modelo de empregado: o trabalhador hipersuficiente.

O parágrafo único do art. 444 da CLT dispõe sobre o um tipo de trabalhador. Esse foi enunciado a primeira vez no Projeto de Lei nº 6.787/2016 - Reforma Trabalhista, que promovia alterações na Consolidação das Leis do Trabalho e na lei 6.019/74. Essa lei adicionou um parágrafo único ao contemplado art. 444 que apresentava sobre os direitos indisponíveis dos trabalhadores. O caput do art. 444 é relativo às matérias dos trabalhadores que são indisponíveis, sendo que essas matérias estão presentes nos 15 incisos do art. 611-A da Consolidação.

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.

O artigo aborda sobre a livre estipulação presente em um contrato, que tem como requisito a manifestação de vontade das partes. Todavia, como a relação contratual trabalhista não é composta por dois entes que estão no mesmo plano, logo, o lado hipossuficiente, no caso o empregado, que depende do empregador para a obtenção de salário, precisa de amparo legal para que a relação não seja prejudicada. Este arrimo está apresentado na segunda parte do art. 444 da CLT. O citado amparo é fragmentado em três partes: disposições de proteção ao trabalho, contratos coletivos e decisões de autoridades competentes.

Sobre os contratos coletivos, estes são criados com a participação dos sindicatos das categorias respectivas, que em tese, têm um melhor entendimento sobre a modalidade de

serviços e poderiam ajustar os direitos garantidos aos trabalhadores com os empregadores do setor, sendo então estabelecida uma norma autônoma, tendo origem nas relações de emprego. Antes da Lei nº 13.467/17, as Convenções Coletivas de Trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho tinham a função de adaptar os direitos legais para as situações. Após a Reforma Trabalhista, o princípio da autonomia coletiva da vontade foi reconhecido com considerável poder, no art. 611-A, sendo decurso do julgamento do RE 590.415, com o entendimento do Ministro Luís Roberto Barroso, compreendeu de forma diferente o que estava previsto no art. 8, VI da Constituição Federal, que trata do reconhecimento de acordos coletivos e convenções coletivas, sendo que isso foi o ponto principal para condicionar a mudança na legislação trabalhista.

Ao se tratar do art. 611-A, o caput apresenta que o negociado prevalece sobre o legislado, então, o negociado pela autonomia coletiva da vontade prevalece sobre o que está previsto nas normas trabalhistas. Essa preponderância acontece apenas em algumas matérias. A maioria dessas matérias são relacionadas aos direitos dos empregados.

A adição do parágrafo único ao art. 444 trouxe uma nova forma de trabalhador, conhecido como hipersuficiente, apresentando como requisitos ter diploma de nível superior e receber como salário duas vezes o limite estabelecido pela Previdência Social. Com a adição desse parágrafo único, houve a admissão de uma maior liberdade dispositiva na relação empregatícia.

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 nº 13.467, de 2017)

A relação contratual do empregador com o empregado que tem diploma superior e recebe duas vezes o teto da Previdência Social, difere em alguns pontos. Foi aderida a possibilidade de negociar as matérias do art. 611-A CLT através de acordo individual, sem a

tutela sindical reconhecida na Constituição da República Federativa do Brasil. A Reforma Trabalhista, para não contrariar de forma direta a Carta Constitucional, utilizou o termo “livre estipulação”, ludibriando as normas que deveriam ser observada por esta.

A “livre estipulação” na relação empregatícia, traz a possibilidade do empregador estipular cláusulas contratuais menos favoráveis para o trabalhador, sem haver uma fiscalização por parte dos sindicatos, uma vez que esses não interferem na relação trabalhista do empregado hipersuficiente com o empregador, por essa ser de forma direta. Há uma contradição nessa situação com uma premissa contida na proteção legal, titulada como princípio da norma mais favorável, relacionada com o art. 5º, XXXVI da Constituição, uma vez que essa estipula a aplicação da norma mais benéfica ao empregado.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

Além do parágrafo único do art. 444 da CLT trazer a possibilidade da negociação através de acordo individual para o trabalhador hipersuficiente, ele estipula a prevalência do acordo individual sobre as convenções coletivas e acordos coletivos. Esses fatos proporcionaram o surgimento de indagações na esfera do Direito do Trabalho sobre como ocorreria à redução salarial do trabalhador hipersuficiente, uma vez que nessa relação de emprego o acordo individual poderia prevalecer sobre uma convenção ou acordo coletivo e a redução salarial, segundo a Constituição Federal, ocorre obrigatoriamente mediante convenção ou acordo coletivo, como estipulado no art. 7º, inciso VI da Constituição Federal.

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI-irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Ao afirmar que os acordos individuais irão prevalecer sobre as negociações ou acordos coletivos, há a presença de inconstitucionalidade com o art. 7º inciso XXVI, por não

haver reconhecimento das convenções ou acordos coletivos firmados em uma relação empregatícia de hipersuficiência.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

O parágrafo único do art. 444 da CLT também apresenta uma incompatibilidade com os critérios de proteção, legal e sindical, determinados pela Constituição, utilizando como justificativa o fato do trabalhador hipersuficiente possuir diploma de nível superior e receber remuneração equivalente a duas vezes o limite máximo estabelecido pelo Regime Geral da Previdência Social.

A incompatibilidade com o critério de proteção legal é determinada pelo fato de que essa proteção surge no Direito do Trabalho atrelado a Constituição Federal com o intuito de reduzir as diferenças econômicas entre empregador e empregado. Porém, o parágrafo único se contrapõe a essa realidade ao conter uma divergência com o princípio da isonomia, uma vez que há incerteza da aplicação do anteparo legal concedido, pois além de haver diferenças entre o empregador e o empregado, possuirá oposições entre o empregado hipersuficiente e o trabalhador propriamente dito.

A contradição exposta anteriormente do princípio geral da isonomia é disposta no art. 5º, inciso I da Constituição Federal, além de ser contrário aos princípios das relações de trabalho contidos no art. 7º, incisos XXX e XXXII da Constituição Federal.

Art. 7º: São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Inciso XXX-proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

Inciso XXXII-proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

Há distinção com os incisos expostos uma vez que, o trabalhador hipersuficiente é considerado um trabalhador intelectual por possuir diploma de nível superior, porém, ele distingue dos demais trabalhadores por receber um salário além do estipulado normalmente, ou seja, duas vezes o limite máximo estabelecido pelo Regime Geral da Previdência Social, o

que equivale a um salário superior a R\$12.202,12. A distinção relatada fere o princípio isonômico, pois este valoriza a igualdade e contraria a discriminação.

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).

Contudo, mesmo com diferenças no salário e no nível de escolaridade, não haverá mudanças no fato desse empregado hipersuficiente ser vulnerável e hipossuficiente, em questões econômicas e sociais ao empregador, pois as questões que contrariam a isonomia não irão interferir no poder empregatício do empregador, além desse empregado exposto anteriormente se enquadrar ao conceito de empregado exposto pelo art. 3º da CLT.

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

Uma maneira de reduzir a discriminação que ocorre entre trabalhador hipersuficiente e o hipossuficiente seria com a aplicação da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho, pois essa promove uma política de eliminação de qualquer forma de discriminação nas relações trabalhistas, proporcionando maior aplicabilidade do princípio da isonomia nas oportunidades e negociações trabalhistas. A aplicação dessa convenção será possível uma vez que, por essa tratar de um direito fundamental que é a igualdade, as convenções serão consideradas com força constitucional, não podendo ser contrariadas por qualquer lei ordinária.

Ainda na esfera internacional, referente ao trabalhador disciplinado no parágrafo único do art. 444 CLT, é que essa disposição é criação do ordenamento jurídico pátrio, não havendo nenhuma regra no contexto internacional que forneça a liberdade de negociação que este trabalhador tem. O mais próximo disso, na qual um representante debate diretamente com o empregador com a ausência da tutela sindical ocorre na França. Neste país, o representante

dos empregados da empresa discute com o empregador sobre o acordo, similar ao acordo coletivo de trabalho. Uma diferença clara entre esses dois indivíduos é que o trabalhador hipersuficiente participa de uma negociação individual, sendo negociado os seus direitos trabalhistas. Já no contexto francês, tal empregado representa a coletividade de trabalhadores daquela determinada empresa. A similaridade é demonstrada com a ausência do sindicato nas negociações.

Como o empregado para ser hipersuficiente precisa ter como características possuir diploma de nível superior e receber duas vezes o limite máximo estabelecido pela Previdência Social, pode-se exemplificar essa modalidade de trabalhador com o empregado com cargo de confiança de uma empresa, que na maioria das vezes possui essas formalidades. Porém, essa forma de emprego não apresenta jornada de trabalho regulada e também não tem direito a hora extra, como é disposto no inciso II e no parágrafo único do art. 62 da CLT.

Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:  
(Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial. (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)

III - os empregados em regime de teletrabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Parágrafo único - O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento). (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994).

Através do caso supracitado, conclui-se que o empregado de cargo de confiança, que é hipersuficiente, não poderá ter todos os benefícios estipulados pelo 611-A uma vez que o artigo estabelece matérias relacionadas com a jornada de trabalho.

Ademais, a quantidade de trabalhadores hipersuficientes no Brasil é relativamente reduzida, mesmo sendo o único país a adotar essa particularidade de trabalhador, uma vez que segundo dados do IBGE, menos da metade dos trabalhadores brasileiros possuem diploma de

nível superior completo, em torno de 30% desses trabalhadores, tendo, juntamente a isso, a oportunidade de ganhar duas vezes o teto salarial estipulado pela Previdência Social.

### **3. Conclusão**

A Lei 13.467/17 trouxe uma séria de mudanças na CLT, priorizando de tal forma a autonomia coletiva da vontade, diante disso, o negociado prevalecerá sobre o legislado. Juntamente ao 611-A, foi implementado o art. 611-B trazendo matérias indisponíveis para a negociação através de convenção coletiva ou acordo coletivo. Outras diferenciações trazidas pela Reforma foram: a jornada 12x36, a compensação da jornada de trabalho e o intervalo intrajornada.

Uma comparação importante que foi feita é a do modelo de negociação coletiva do Brasil com a de os outros países e segundo uma classificação de sistemas de negociação coletiva que foi executada pela OCDE, exposta no relatório de 2018, é o modelo que mais se assemelha com o brasileiro é o francês, que utiliza demasiadamente o acordo entre empresas semelhante aos acordos coletivos de trabalho do Brasil.

Ademais, é apontado o motivo da redução das negociações coletivas brasileiras, sendo que o Brasil depois da Reforma Trabalhista não teve mais como obrigação a contribuição sindical, e o país utiliza como base os padrões dos sindicatos nas negociações e nas limitações do trabalho.

Assim, a Reforma Trabalhista, também, trouxe contradições ao modelo de negociação adotada pelo Brasil ao editar o art. 620 da CLT, que antes da flexibilização afirmava que as convenções coletivas iriam prevalecer, quando favoráveis, sobre o acordo coletivo, contudo, após a reedição, passou-se a afirmar o contrário do que antes era tratado no artigo.

Somado a isso, a principal flexibilização conferida após a Reforma Trabalhista e tratada no presente artigo detalhadamente foi o novo modelo de empregado, conhecido como trabalhador hipersuficiente.

Esse trabalhador caracteriza-se por possuir diploma de nível superior e receber salário igual ou superior a duas vezes o limite determinado pela Previdência Social. Diante disso, surge a possibilidade de acordo individual, sem a presença do sindicato. E, mesmo existindo CLT e ACT, prevalecerá o acordado entre o empregador, e o empregado

hipersuficiente, mesmo se o acordo for desfavorável a ele, colidindo com os princípios preconizados na CF/88, não se permitindo que este cenário jurídico continue, sob pena de flagrante inconstitucionalidade, haja vista, o empregador hipersuficiente não deixou de ser empregado, de tal forma, não poderá negociar em igualdade de condições com o empregador, já que não estão em posições equânimes.

Podemos concluir que a subordinação do trabalhador hipersuficiente está mantida, e existência de acordo individual prejudicial deve ser nulo, eis que não poderá negociar diretamente com o empregador, não havendo invalidade ao acordo individual quando o seu conteúdo é controlado pela lei, o que não ocorre com o hipersuficiente que de forma indevida devolve ao contrato de trabalho a autonomia da vontade, sem a supressão real da vulnerabilidade do trabalhador.

## Referências

BRAGHINI, M. **Direito do trabalho e processo do trabalho**. Leme: JH Mizuno, 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 29 nov 2019.

BRASIL. Constituição Federal de 1988. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 23 out 2019

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm)>. Acesso em: 20 out 2019.

**BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 85. Brasília, DF, 03 de junho de 2016. Compensação de Jornada. Brasília, 03 jun. 2016. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_51\\_100.htm#SUM-85](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.htm#SUM-85)>. Acesso em: 8 nov. 2019.**

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 437**. Brasília, DF, 27 de setembro de 2012. Intervalo Intrajornada Para Repouso e Alimentação. Aplicação do Art. 71 da CLT. Brasília, 27 set. 2012. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-437](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-437)>. Acesso em: 8 nov 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 444**. Brasília, DF, 26 de novembro de 2012. Jornada de Trabalho. Norma Coletiva. Lei. Escala de 12 Por 36. Validade. Brasília, 26 nov. 2012. Disponível em:

<[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_401\\_450.html#SUM-444](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444)>. Acesso em: 9 nov. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 3. Ed. São Paulo: Método, 2018. 76 p.

CORREIA, Henrique et al. **Reforma Trabalhista: Questões objetivas e discursivas**. 3. Ed. Salvador: Juspodivm, 2018. 134 p.

COSTA, Daiane. **Quase metade dos jovens empregados com nível superior está em postos de menor qualificação**. O Globo, 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/quase-metade-dos-jovens-empregados-com-nivel-superior-esta-em-postos-de-menor-qualificacao-23300271>>. Acesso em: 29 de outubro de 2019.

**DELGADO, M.G. CURSO DO DIREITO DO TRABALHO: OBRA REVISTA E ATUALIZADA CONFORME A LEI DA REFORMA TRABALHISTA E INOVAÇÕES NORMATIVAS E JURISPRUDENCIAIS POSTERIORES. 18ª ED. SÃO PAULO: LTr, 2019.**

GADOTTI, Maria Lúcia. **O hipersuficiente na nova legislação trabalhista**. Migalhas, 2018. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272793,71043-O+hipersuficiente+na+nova+legislacao+trabalhista>>. Acesso em: 23 de outubro de 2019.

GUEDES. **TST suspende processos que tratam de restrição de direitos por norma coletiva**. Disponível em: <<http://www.guedespedrassani.com.br/novo/2019/10/21/tst-suspende-processos-que-tratam-de-restricao-de-direitos-por-norma-coletiva/>>. Acesso em 20 jan 2020

LAPORTA, T. **Reforma trabalhista completa 1 ano; veja os principais efeitos**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2018/11/11/reforma-trabalhista-completa-1-ano-veja-os-principais-efeitos.ghtml>>. Acesso em 12 nov 2019

MATOS, Larissa Lopes. **O princípio da proteção e da norma mais favorável no direito do trabalho, diante das alterações promovidas pela Lei 13.467/17: Uma análise à luz do direito constitucional e internacional**. 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67527/o-principio-da-protecao-e-da-norma-mais-favoravel-no-direito-do-trabalho-diante-das-alteracoes-promovidas-pela-lei-13-467-17>>. Acesso em: 29 de outubro de 2019.

MOURA, Bárbara. **Princípio da proteção no âmbito do Direito do Trabalho**. Jusbrasil, 2014. Disponível em: <<https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/artigos/176110443/principio-da-protecao-no-ambito-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em: 29 de outubro de 2019.

MOURA, R.; ONOFRE, R. **Gilmar suspende processos de acordos que reduzem direitos trabalhistas**. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/estado->

conteudo/2019/06/29/gilmar-suspende-processos-de-acordos-coletivos-que-reduzem-direitos-trabalhistas.htm>. Acesso em 12 nov 2019

OECD (Paris). **OECD Employment Outlook 2018**. Paris: Oecd Publishing, 2018. 298 p. Disponível em: <[https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018\\_empl\\_outlook-2018-en#page4](https://read.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2018_empl_outlook-2018-en#page4)>. Acesso em: 20 nov. 2019.

OIT. **Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão, 19 de janeiro de 1968**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm)>. Acesso 15 fev 2020

V CONGRESSO LUSO- BRASILEIRO DE DIREITOS HUMANOS NA SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO, 26, 2018, Curitiba. **O empregado hipersuficiente sob a perspectiva do direito fundamental da igualdade e da convenção 111 da OIT**. Curitiba: Journal Systems, 2018. 23 p. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/3272/371371780>>. Acesso em: 18 nov. 2019.

ZYLBERSTAJN, H. **A reforma trabalhista está mesmo atrapalhando a negociação coletiva?** Disponível em:

<[http://www.mascaro.com.br/boletim/boletim\\_212/a\\_reforma\\_trabalhista\\_esta\\_mesmo\\_atrapalhando\\_a\\_negociacao\\_coletiva.html](http://www.mascaro.com.br/boletim/boletim_212/a_reforma_trabalhista_esta_mesmo_atrapalhando_a_negociacao_coletiva.html)>. Acesso em 14 nov 2019

Submetido em 14.09.2020

Aceito em 22.09.2020