

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA - UNESP
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS - CAMPUS DE FRANCA**

VICTOR HUGO DA SILVA FERNANDES

**EMPREGADO HIPERSUFICIENTE NO DIREITO DO TRABALHO:
UMA ANÁLISE À LUZ DA DOUTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA
BRASILEIRA**

FRANCA

2025

VICTOR HUGO DA SILVA FERNANDES

**EMPREGADO HIPERSUFICIENTE NO DIREITO DO TRABALHO:
UMA ANÁLISE À LUZ DA DOCTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA
BRASILEIRA**

**Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Direito da Faculdade de Ciências
Humanas e Sociais, Universidade Estadual
Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte
das exigências para obtenção do título de
Bacharel em Direito.**

**Área de concentração: Direito do Trabalho
Orientador: Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida**

FRANCA

2025

F363e Fernandes, Victor Hugo da Silva
Empregado hipersuficiente no direito do trabalho : uma análise à
luz da doutrina e da jurisprudência brasileira / Victor Hugo da Silva
Fernandes. -- Franca, 2025
82 p.

Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado - Direito) -
Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências
Humanas e Sociais, Franca
Orientador: Victor Hugo de Almeida

1. Direito do Trabalho. 2. empregado hipersuficiente.
3. jurisprudência. I. Título.

VICTOR HUGO DA SILVA FERNANDES

**EMPREGADO HIPERSUFICIENTE NO DIREITO DO TRABALHO:
UMA ANÁLISE À LUZ DA DOCTRINA E DA JURISPRUDÊNCIA
BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

BANCA EXAMINADORA

Presidente: _____

Prof. Dr. Victor Hugo de Almeida

1º Examinador: _____

Bruna Flora Brosque

2º Examinador: _____

Marina de Araújo Pimentel

Franca, 04 de novembro de 2025.

AGRADECIMENTOS

Em princípio, gostaria de demonstrar aqui meus agradecimentos a todos que contribuíram, de forma direta ou indireta, para minha trajetória acadêmica. Vocês tornaram isso possível. Muito obrigado!

Em especial, agradeço aos meus pais, Erasmo e Adriana, pela educação e pelos ensinamentos que me passaram, e que foram amplamente importantes para o meu desenvolvimento pessoal e acadêmico. Obrigado por se preocuparem com meu futuro e por acreditarem em mim quando até eu mesmo duvidei.

Aos meus irmãos, Vinicius e Viterisson, por estarem sempre ao meu lado nesta longa batalha. O apoio incondicional e a companhia de vocês, em cada desafio, foram um alicerce para que eu seguisse em frente com força e determinação.

A todos os meus familiares, pelo apoio, carinho e compreensão demonstrados ao longo de toda a graduação. Cada palavra de incentivo foi essencial para a superação dos obstáculos que encontrei nesta jornada. Também agradeço aos meus amigos de faculdade, companheiros de inúmeras jornadas de estudo e desafios; a amizade e os momentos compartilhados tornaram a caminhada muito mais leve e prazerosa.

Ao meu orientador, Professor Victor Hugo de Almeida, pela confiança, paciência e, principalmente, pelos ensinamentos valiosos que me proporcionou ao longo de toda a graduação. Seus conhecimentos e sua dedicação foram indispensáveis para a construção e o aprimoramento deste trabalho e do profissional que me tornei.

Por fim, estendo minha gratidão a todos os funcionários e docentes da UNESP. A dedicação e o profissionalismo de cada um de vocês criam, todos os dias, um ambiente ideal para o desenvolvimento e o aprendizado. Meu muito obrigado a esta instituição, que foi minha segunda casa.

FERNANDES, Victor Hugo de Silva. **Empregado hipersuficiente no direito do trabalho:** uma análise à luz da doutrina e da jurisprudência brasileira. Orientador: Victor Hugo de Almeida. 2025. 82 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2025.

RESUMO

Introduzida no ordenamento juslaboral brasileiro recentemente, por meio da reforma trabalhista procedida com a Lei nº 13.467/2017, a figura do empregado hipersuficiente, prevista no parágrafo único do artigo 444, da Consolidação das Leis do Trabalho, caracteriza-se quando for o empregado portador de diploma de nível superior e perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Em razão da quebra de paradigma da figura e dos critérios para aferir a hipossuficiência do empregado, diversas controvérsias surgiram na doutrina e na jurisprudência, questionando também a constitucionalidade do aludido dispositivo legal. Assim, a presente pesquisa se construiu no sentido de analisar os contornos doutrinários e legais da figura do empregado hipersuficiente, bem como levantar e examinar como os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho brasileiro têm compreendido tal instituto, por meio da análise dos critérios adotados para a sua caracterização, dos argumentos sobre a constitucionalidade do respectivo dispositivo legal e de sua compatibilidade com o ordenamento, bem como dos consensos e dissensos acerca de tais pontos. Para tanto, adotam-se, como métodos de procedimento, a técnica de pesquisa bibliográfica em materiais publicados e a técnica de pesquisa jurisprudencial junto aos Tribunais Regionais do Trabalho e ao Tribunal Superior do Trabalho brasileiros; e, como métodos de abordagem, respectivamente, o dedutivo e o indutivo. Conclui-se, a partir da análise, que a doutrina apresenta diversas críticas ao conceito de empregado hipersuficiente, como na alegação de inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 444 da CLT e sua violação de princípios fundamentais do direito do trabalho. No âmbito jurisprudencial, observa-se uma significativa divergência entre as decisões dos tribunais, com posicionamentos tanto favoráveis quanto contrários à figura do hipersuficiente, além de diferentes interpretações sobre as limitações aplicáveis a esse novo perfil de trabalhador.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; empregado hipersuficiente; jurisprudência.

FERNANDES, Victor Hugo de Silva. **Hyper-sufficient employees in labor law**: an analysis in light of Brazilian doctrine and jurisprudence. Advisor: Victor Hugo de Almeida. 2025. 82 f. Monograph (Bachelor in Law) – Faculty of Humanities and Social Science, São Paulo State University (UNESP) “Júlio de Mesquita Filho”, Franca, 2025.

ABSTRACT

Recently introduced into the Brazilian labor-law system by the labor reform carried out by Law No. 13,467/2017, the figure of the hypersufficient employee, provided for in the sole paragraph of article 444 of the Consolidation of Labor Laws, is characterized when the employee holds a higher-education diploma and receives a monthly salary equal to or greater than twice the maximum limit of the benefits of the General Social Security Regime. Due to the paradigm shift of this figure and of the criteria for measuring the employee's lack of bargaining power, several controversies have arisen in legal doctrine and case law, also questioning the constitutionality of the aforementioned legal provision. Thus, the present research was constructed with the aim of analyzing the doctrinal and legal contours of the figure of the hypersufficient employee, as well as identifying and examining how the Regional Labor Courts and the Brazilian Superior Labor Court have understood this institute, through the analysis of the criteria adopted for its characterization, the arguments about the constitutionality of the respective legal provision and its compatibility with the legal order, as well as the points of consensus and dissent on these aspects. To that end, as procedural methods, bibliographic research in published materials and jurisprudential research with the Regional Labor Courts and the Brazilian Superior Labor Court will be adopted; and, as methods of approach, respectively, the deductive and the inductive. Based on the analysis, it is concluded that legal scholarship presents several criticisms of the concept of the “hypersufficient employee”, including claims of unconstitutionality regarding the sole paragraph of Article 444 of the CLT, as well as violations of fundamental principles of labor law. In the jurisprudential sphere, there is a notable divergence among court decisions, with both favorable and critical positions toward the hypersufficient employee, as well as varying interpretations concerning the limitations applicable to this new worker profile.

Keywords: Labor Law; hypersufficient Employee; jurisprudence.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CF	Constituição Federal
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
PL	Projeto de Lei
PSE	Programa Seguro-Emprego
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 OBJETIVO.....	11
2.1 Objetivo geral.....	11
2.2 Objetivos específicos.....	11
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	12
4 PANORAMA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO	13
4.1 Breve análise histórica do Direito do Trabalho	13
4.2 A hipossuficiência do empregado.....	16
4.3 Flexibilização e Reforma Trabalhista.....	17
5 PRINCÍPIOS PARTICULARES DO DIREITO DO TRABALHO.....	20
5.1 Princípios e Direito do Trabalho	20
5.2 Princípio da Proteção	21
5.2.1 Princípio do <i>in dubio pro operário</i>	21
5.2.2 Princípio da norma mais favorável	22
5.2.3 Princípio da condição mais benéfica	23
5.3 Princípio da irrenunciabilidade	24
5.4 Princípio da primazia da realidade.....	24
5.5 Princípio da continuidade da relação de emprego	25
6 EMPREGADO HIPERSUFICIENTE.....	26
6.1 Breve exposição sobre a reforma trabalhista e a introdução do hipersuficiente.....	26
6.2 A constitucionalidade do empregado hipersuficiente.....	29
6.2.1 <i>Controle de constitucionalidade</i>	32
6.3 Posicionamentos doutrinários sobre o hipersuficiente.....	33
6.4 Autonomia privada e o empregado hipersuficiente.....	35
6.5 Vulnerabilidade e o empregado hipersuficiente	38
6.6 Critérios para classificação do empregado hipersuficiente	40
6.7 Princípios do Direito do Trabalho versus empregado hipersuficiente	42
6.8 Alto empregado.....	46
6.9 Esvaziamento dos sindicatos.....	47
7 ARBITRAGEM E EMPREGADO HIPERSUFICIENTE	50
7.1 Posicionamentos doutrinários: arbitragem e empregado hipersuficiente.....	50

8 JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE O EMPREGADO

HIPERSUFICIENTE	54
8.1 Constitucionalidade do empregado hipersuficiente	54
8.2 Critérios para caracterização do hipersuficiente	56
8.2.1 <i>Literal</i>	57
8.2.2 <i>Flexível</i>	59
8.2.3 <i>Interpretação crítica</i>	60
8.3 Alcance da autonomia do empregado hipersuficiente.....	61
8.4 Direitos não negociáveis	66
8.5 Arbitragem	68
8.6 Uniformização jurisprudencial	72
9 CONCLUSÃO.....	74
REFERÊNCIAS.....	77

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho surgiu como resposta às desigualdades provocadas pela Revolução Industrial e à crescente exploração da mão de obra no início do capitalismo. A partir do século XIX, impulsionado por lutas sociais e pela atuação dos sindicatos, esse ramo jurídico passou a consolidar-se como instrumento de proteção do trabalhador, culminando em legislações específicas que reconhecem a subordinação e a vulnerabilidade da parte obreira (Barros, 2009; Delgado, 2019).

Tal entendimento estruturou o Direito do Trabalho por décadas e formou princípios próprios dessa área, como o princípio da proteção ao trabalhador, da norma mais favorável, condição mais benéfica, continuidade da relação de emprego e primazia da realidade, servindo como ferramenta hermenêutica fundamental para o equilíbrio das relações laborais, que, por natureza, envolvem partes em posições econômicas e jurídicas desiguais, cumprindo papel central na mitigação da hipossuficiência do empregado frente ao poder diretivo do empregador (Rodriguez, 2015; Resende, 2020).

Entretanto, com a promulgação da Reforma Trabalhista pela Lei n.º 13.467/2017, o ordenamento jurídico brasileiro passou por uma transformação significativa nas sólidas bases que se construíram ao longo de muitos anos e passou a direcionar-se para uma maior flexibilização das normas trabalhistas. Segundo Cassar e Borges (2017), essa mudança representou um marco de inflexão na lógica protetiva do Direito do Trabalho, transferindo parte da tutela coletiva para a autonomia individual.

A lógica reformista buscou supostamente modernizar as relações de trabalho, conferir segurança jurídica e estimular a criação de empregos, porém o resultado mais visível e imediato foi a redução de direitos até então consolidados (Severo; Souto Maior, 2017). Nesse novo cenário, surgiu a figura do empregado hipersuficiente, prevista no parágrafo único do artigo 444 da CLT. Trata-se do trabalhador que possui diploma de nível superior e recebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o teto do regime geral da Previdência Social (Bezerra *et al.*, 2020).

A inclusão do parágrafo único à norma confere a esse novo tipo de empregado a possibilidade de negociar individualmente cláusulas contratuais, inclusive em condições que podem ser menos vantajosas do que as previstas em convenções ou acordos coletivos (Oliveira, 2022). Tal flexibilização tenta se sustentar sob o fundamento de que a formação em nível superior e a remuneração do empregado o colocariam em patamar de igualdade negocial com o empregador (Lima; Meireles, 2021). Todavia, a criação do empregado hipersuficiente traz à

tona um intenso debate: seria essa uma figura compatível com a lógica tradicional do direito do trabalho pautada pela proteção à parte mais fraca? Ao permitir negociações individuais com força de norma coletiva, questiona-se até que ponto o trabalhador hipersuficiente realmente se distancia da hipossuficiência estrutural que caracteriza a grande maioria das relações de emprego (Franco Neto, 2020).

As distinções entre essas duas figuras colocam em xeque a essência protetiva do Direito do Trabalho, especialmente em contextos nos quais a autonomia contratual é presumida com critérios objetivos e não mais efetivamente verificada em situações fáticas (Alves, 2019). Assim busca-se vislumbrar como a doutrina e a jurisprudência caminham diante desse novo paradigma, compreendendo a história, formação e os atuais posicionamentos que se encontram diante dessa controversa figura inserida pela reforma trabalhista, bem como avaliando se ela possui alguma uniformidade tanto no campo doutrinário, como no campo jurisprudencial (Coutinho, 1999; Leite, 2025).

2 OBJETIVO

2.1 Objetivo geral

O objetivo da presente pesquisa é analisar os contornos doutrinários e legais da figura do empregado hipersuficiente, bem como levantar e examinar como os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho brasileiros têm compreendido tal instituto, por meio da análise dos critérios adotados para a sua caracterização, dos argumentos sobre a constitucionalidade do respectivo dispositivo legal e de sua aplicabilidade em casos concretos, bem como dos consensos e dissensos acerca de tais pontos.

2.2 Objetivos específicos

- a) Analisar a origem, compreensão e os contornos da figura do empregado hipersuficiente a partir dos posicionamentos da doutrina brasileira, bem como sua abrangência demais características;
- b) Levantar entendimentos jurisprudenciais sobre o empregado hipersuficiente junto aos Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho brasileiros; e
- c) Examinar os critérios adotados pela jurisprudência trabalhista para a caracterização do empregado hipersuficiente, os fundamentos acerca da sua constitucionalidade e compatibilidade com o ordenamento jurídico, bem como consensos e dissensos sobre tais pontos.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa proposta adota, como métodos de procedimento, o levantamento por meio da pesquisa bibliográfica em materiais já publicados (por exemplo, doutrina, artigos científicos, dissertações, teses, legislação, conteúdos disponibilizados em sítios eletrônicos etc.) e por meio da pesquisa jurisprudencial, junto aos vinte e quatro (24) Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) brasileiros e ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) (Cerqueira, 2019; Delgado; Delgado, 2017).

Para a pesquisa jurisprudencial, adotam-se os seguintes parâmetros: (i) recorte institucional – realização da pesquisa junto ao repositório jurisprudencial dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho brasileiros e do Tribunal Superior do Trabalho brasileiro; (ii) recorte temático – adoção das seguintes palavras-chave: trabalhador, empregado, hipersuficiente; (iii) processual – descarte das decisões sem enfrentamento do mérito; (iv) recorte temporal – decisões prolatadas entre 2017 e 2024, cujo período se justifica porque a figura do empregado hipersuficiente se originou em 2017, com a reforma trabalhista brasileira procedida com a Lei nº 13.467/2017, e trata-se de 2024 o último ano completo antes do início da execução desta pesquisa (Garcia, 2024).

Visando à análise dos dados, adotam-se, como métodos de abordagem, o dedutivo, para a pesquisa bibliográfica, e o indutivo, para a pesquisa jurisprudencial, por meio da qual serão analisados, quantitativa (frequência de ocorrência) e qualitativamente: critérios adotados pela jurisprudência para a caracterização da figura do empregado hipersuficiente; critérios afastados pela jurisprudência para a caracterização da figura do empregado hipersuficiente; critérios adotados pela jurisprudência para o reconhecimento da constitucionalidade do empregado hipersuficiente e seus limites de negociação (Reckziegel; Fabro, 2014).

4 PANORAMA GERAL DO DIREITO DO TRABALHO

Neste tópico, analisa-se a construção histórica do trabalho, desde suas primeiras concepções, marcadas por visões negativas e dificuldades de adequação à sociedade recém-industrializada, até o processo de ressignificação que o transformou em elemento essencial para a vida em sociedade (Fernandes, 2014). Busca-se contextualizar o surgimento do Direito do Trabalho a partir das transformações sociais e econômicas que exigiram novas formas de regulação, permitindo compreender por que a proteção ao trabalhador se consolidou como um marco civilizatório (Goldschmidt, 2009).

Em sequência, será discutido o reconhecimento da posição de fragilidade do empregado perante o empregador, ponto que é crucial para se compreender a lógica de proteção que estrutura todo o Direito do Trabalho desde o seu nascimento e que marca o debate principal deste trabalho, refletindo sobre como o ordenamento jurídico buscou equilibrar essa desigualdade por meio de normas específicas e princípios próprios (Resende, 2023).

Por fim, o último tópico deste capítulo aponta para os debates contemporâneos em torno da flexibilização das normas e da Reforma Trabalhista de 2017. O objetivo é apresentar ao leitor os dilemas atuais do direito laboral, marcados pela tensão entre modernização e preservação de garantias históricas (Nahas, 2017). Esse ponto prepara o terreno para uma reflexão sobre como a doutrina vem interpretando as transformações advindas da reforma trabalhista e, em específico, sobre a inclusão do parágrafo único no Art. 444 na Consolidação das Leis Trabalhistas (De Cerqueira Lisboa; Tinelli Pinheiro, 2024).

4.1 Breve análise histórica do Direito do Trabalho

Entre as muitas atividades que acompanham o homem em sua história, o trabalho é, sem dúvida, uma das mais importantes características históricas para o desenvolvimento da humanidade enquanto raça. Ainda assim, a forma de trabalho que conhecemos e temos atualmente em nossa sociedade difere e muito das formas de trabalho que acompanharam nossa história.

Nesse sentido, a busca pela etimologia do termo “trabalho” se faz amplamente importante para compreendermos como foi seu surgimento. A professora Aldacy Rachid Coutinho (1999) aduz que, nas mais variadas línguas, como francês, espanhol e português, a origem de trabalho advém do latim *trepalium* ou *tripalium*, que era basicamente um instrumento de tortura, enquanto, em sua expressão italiana *lavoro* e na inglesa *labour*, significam no latim

justamente dor, sofrimento, esforço, fadiga. Por outro lado, na língua grega, trabalho seria *ponos*, que veio futuramente a dar origem à palavra pena.

A compreensão de que o trabalho teve sua origem em algo negativo é de ampla importância para que se alicerce a interpretação histórica do trabalho, que não é mais uma forma de pena, tendo em vista o fato de que houve uma certa ressignificação do trabalho e que veio a ser símbolo de dignidade e valor, popularizando até mesmo ditados como “o trabalho dignifica o homem”.

A partir disso, inicia-se o trabalho em sua forma mais próxima do que conhecemos hoje, no denominado “chão de fábrica” da Europa e dos EUA, firmou-se a revolução industrial, que alterou diametralmente a forma de trabalho da época, migrando do campo para as indústrias e fábricas. Dessa nova realidade, surgiria algo amplamente importante para os trabalhadores: a coletivização das relações de trabalho, que passariam de relações dispersas e individuais para concentradas e coletivas.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia traz justamente essa forma de pensamento, apontando que “Nesse contexto, em razão das péssimas condições de trabalho, com excessivas jornadas e exploração do labor de mulheres e menores (a chamada “questão social”), os trabalhadores começam a se reunir para reivindicar melhorias, inclusive salariais, por meio de sindicatos.” (Garcia, 2024, p. 17). Reforçando que a Revolução Industrial deu início a muitas mudanças, entre elas a coletivização do trabalho.

Em vista dessa grande alteração social à época, problemas e precarizações se apresentavam aos montes, fazendo com que a intervenção estatal fosse necessária, assim nasce o direito do trabalho, um campo que, em sua essência, tem a revolução industrial e o trabalho prestado em forma subordinada, que demandava uma proteção ao trabalhador.

A doutrinadora Carla Teresa Martins Romar (2025) traz ainda o pensamento de que, durante todo o período histórico que antecedeu a Revolução Industrial, não existiu nenhum sistema de proteção jurídica dos trabalhadores e, conseqüentemente, não há de se falar em direito do trabalho antes dela. Tal perspectiva pontua com exatidão o nascimento do direito do trabalho.

Desse nascimento, fica evidente que o sistema jurídico vigente à época da Revolução Industrial (entre o final do século XVIII e meio do século XIX) não era o mais adequado para tratar as relações de trabalho massificadas predominantes desse período. Isto se deu pelo fato de que os ordenamentos jurídicos possuíam respaldo nas ideias errôneas de liberdade e igualdade dos indivíduos, algo que não se materializavam no campo do direito do trabalho devido à disparidade econômica entre as partes, sendo esta a virada de chave para a criação do

direito do trabalho, a perspectiva de que havia desequilíbrio nas relações de trabalho. Nesse sentido, Carla Teresa Martins Romar destaca que:

À medida que a relação de emprego se concretizava como “categoria dominante” de “vinculação do trabalhador ao sistema produtivo”, a crise social se agravava e mesmo aqueles que defendiam o liberalismo começaram a perceber que o Estado não poderia permanecer por muito mais tempo sem atender aos anseios da sociedade e sem intervir nas relações individuais a fim de assegurar uma igualdade jurídica entre trabalhadores e empregadores, sob pena de comprometer a estabilidade e a paz social (Lenza, 2025, p. 9).

Com o objetivo de manter justamente a estabilidade nessas relações individuais desiguais, legislações ordinárias começaram a surgir com o objetivo de proteger as relações dos trabalhadores com seus empregadores. Alguns exemplos relevantes são a Lei de Peel, que em 1802 estabeleceu na Inglaterra a proteção aos menores nas fábricas, limitando as jornadas de trabalho destes a 12 horas diárias. Em 1841, surgiu na França lei proibindo o trabalho de menores de 8 anos, enquanto na Alemanha, em 1883, as leis sociais de Bismarck representaram avanços no campo da assistência social a trabalhadores com enfermidades, determinando seguros por acidente e doença.

Se o século XIX foi marcado por muitos avanços no campo ordinário, o século seguinte se destacou pelo movimento da constitucionalização social, que também marcou as legislações trabalhistas e se difundiu de forma significativa. Grandes destaques são a constituição do México em 1917 e de Weimar em 1919, que avançaram muito no que tange respectivamente a limitação do poder diretivo do empregador e no reconhecimento da liberdade de união entre os trabalhadores, que contribuiu para os movimentos sindicais.

No que tange ao direito do trabalho brasileiro, antes da Era Vargas, pouco se tinha quanto à matéria, com destaque para a Lei Eloy Chaves de 1923, que instituiu caixas de aposentadoria e a estabilidade no emprego após 10 anos de trabalho, mas exclusivamente para trabalhadores ferroviários. Os avanços começaram após a década de 1930, com diversos decretos sendo emitidos, com a instituição, por exemplo, da carteira profissional e da limitação de jornada no comércio e na indústria, além, naturalmente, da primeira constituição com normas em matéria de direito do trabalho em 1934. Posteriormente, em 1943, houve a tão querida Consolidação das Leis Trabalhistas, unificando a legislação trabalhista da época.

4.2 A hipossuficiência do empregado

Ao longo das décadas, a CLT sofreu diversas alterações e passou por vários regimes e muitas outras Constituições, mantendo-se firme em sua essência e ganhando até mesmo maior robustez com o advento da Constituição de 1988, que atribuiu ao direito do trabalho a nomenclatura de direito social. Porém, conforme se explora ao longo deste trabalho, a reforma trabalhista de 2017 alterou e muito todo o campo trabalhista, com grande mudança na própria CLT.

O enquadramento do direito do trabalho entre o rol de direitos sociais na Constituição de 1988 é de ampla importância para a compreensão do que tange ao proposto pela própria reforma trabalhista. Nesse sentido, Cesarino Júnior (1951, p. 185) aponta que:

[...] Eis porque vamos já dizer o que entendermos por Direito Social. Para nós, o Direito Social é o "sistema de princípios e normas jurídicas imperativas que, tendo em vista o bem comum, ajudam a satisfazer às necessidades vitais próprias e de suas famílias aos indivíduos para tanto dependentes do produto de seu trabalho". E como chamamos a esses indivíduos economicamente fracos, de hipossuficientes, poderíamos dizer, em resumo, que o Direito Social é em síntese, "sistema jurídico de proteção aos hipossuficientes".

Nestes termos, aqueles que têm como forma de obtenção de suas necessidades vitais o produto de seu trabalho são, por natureza, hipossuficientes e demandam a proteção do direito social. No mesmo sentido, aduz Amauri Cesar Alves (2019, p. 121):

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. Tal situação é decorrente não só da subordinação jurídica inerente à relação de emprego, mas, também e talvez principalmente, da concentração de poderes no lado patronal do contrato de trabalho. No sistema capitalista o Direito do Trabalho responde aos anseios patronais por preservação do poder e manutenção do status quo, sem perder de vista, até a Reforma Trabalhista, pelo menos, a face protetiva do cidadão trabalhador.

Porém, esse cenário, que até a reforma trabalhista era uma regra, passou por alterações que mudaram substancialmente tal lógica, conforme será visto mais adiante.

4.3 Flexibilização e Reforma Trabalhista

Dentro do direito do trabalho, o fenômeno da flexibilização designa o movimento de abrandar a rigidez das normas trabalhistas para acomodar mudanças produtivas e organizacionais. Nascimento e Nascimento (2014) sublinham a ambivalência do instituto e sinaliza cautela a seu respeito, destacando que a flexibilização no direito do trabalho se colocou como uma forma de reação à rigidez da legislação trabalhista tutelar, sendo que ela pode ser explicada, mas nem sempre pode ser justificada.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024) explica que a flexibilização pode ser compreendida como uma forma de amenizar o rigor ou a rigidez de certas normas jurídicas, sendo que, no campo trabalhista, ela se refere à possibilidade amplamente debatida de reduzir direitos previstos no ordenamento legal, fazendo também importante distinção para melhor compreensão:

A flexibilização pode ser entendida como forma de amenizar o rigor ou a rigidez de certas normas jurídicas, referentes, no caso, ao Direito do Trabalho. A desregulamentação, por sua vez, refere-se ao fenômeno de suprimir determinadas normas jurídicas, principalmente estatais, pertinentes à regulação das relações de trabalho, passando os próprios atores sociais a estabelecer a regra aplicável. Nesse sentido, fala-se em desregulamentação negociada do Direito do Trabalho. (Garcia, 2024, p. 56)

Nesse sentido, Henrique Correia (2018) complementa que a desregulamentação é fenômeno distinto da flexibilização, sendo que, na desregulamentação, há ausência total de legislação protetiva, com a substituição de regulamentação legislativa para a regulamentação negociada entre as partes, não havendo qualquer intervenção do Estado na elaboração de leis, mas sim uma completa e irrestrita autonomia para que as partes pactuem as condições de trabalho.

Há posicionamentos no sentido de que seria a flexibilização mais interessante somente ao empregador; nesse sentido, António Monteiro Fernandes (2014, p. 254) pontua que:

A realidade das relações de trabalho, e o próprio jogo dos interesses das partes, apontam no sentido de uma certa flexibilidade funcional, isto é, para a possibilidade de se conceber a actividade contratada como «núcleo central» da posição contratual do trabalhador, sem que fiquem excluídas outras aplicações da sua força de trabalho, dentro de certos limites e mediante determinadas condições. É um tema que contende, antes do mais, com a delimitação do objecto do contrato de trabalho, com a aceitação ou rejeição de coeficientes de

«elasticidade» e de «porosidade» nesse objecto. É, depois, um tema que suscita, naturalmente, a questão da amplitude e das condições de exercício do poder de direcção do empregador: flexibilizar, nas relações de trabalho, é sempre acrescer a margem de escolha livre, e portanto de poder, da entidade empregadora.

Dessa forma, a flexibilização poderia ser compreendida como o processo, inspirado na matriz teórica neoliberal, de atenuação, relativização ou até mesmo supressão das normas jurídicas que asseguram a tutela do trabalhador na relação de emprego, cujo objetivo seria reconfigurar o regime protetivo tradicional, reduzindo o custo da força de trabalho e, por conseguinte, o custo total de produção, com a alegação de incrementar a eficiência econômica e a competitividade empresarial em um mercado globalizado (Goldschmidt, 2009).

De forma muito semelhante, Jorge Luiz Souto Maior também faz críticas ao fenômeno da flexibilização no seguinte sentido:

A realidade demonstra, no entanto, que as tais técnicas de flexibilização do Direito do Trabalho ao contrário de atacarem o problema do desemprego têm alimentado a lógica do desemprego e provocado uma crescente desvalorização do trabalho humano, o que, por certo, está agravando o nosso maior problema social, que é a má distribuição de renda (há uma camada cada vez maior de miseráveis e uma camada cada vez menor de pessoas cada vez mais ricas). Em outras palavras, aqueles que hoje prestam serviços mediante a utilização desses mecanismos são os “empregados” de ontem (vide o exemplo das cooperativas de trabalho). Ou seja, as referidas técnicas não geraram empregos, eliminaram os empregos que existiam. (Souto Maior, 2001, p. 154)

A reforma trabalhista foi introduzida no ordenamento jurídico justamente sob essa mesma premissa de flexibilização e combate ao desemprego. Nesse sentido, o próprio presidente Michel Temer afirmou que:

Essa aprovação da proposta é uma vitória do Brasil na luta contra o desemprego e um país mais competitivo. É com muita satisfação que digo que tive a coragem de propor essa mudança para o país, portanto para todos os brasileiros. Nela eu me empenhei desde o início do meu mandato. Seu sentido pode ser resumido de uma forma singelíssima: nenhum direito a menos, muitos empregos a mais. (G1, 2017)

Carlos Henrique Bezerra Leite (2025), ao tratar sobre a flexibilização de desregramento, aponta que a Lei nº 13.467/2017 tem contribuído para o progressivo enfraquecimento da atuação do direito do trabalho na tutela da efetividade dos direitos fundamentais dos trabalhadores, havendo certa resistência na Justiça do Trabalho no que tange a esse

enfraquecimento, haja vista que se busca a aplicação dos princípios clássicos do Direito do Trabalho, que lhe conferem nítido caráter protetivo em favor do empregado.

O posicionamento de Leite encontra amplo respaldo dentro da doutrina clássica de direito do trabalho. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado, ao citar Magda Barros Biavaschi, pondera que:

A Lei n. 13.467/2017 busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista. Essa é a marca e o sentido rigorosamente dominantes desse diploma legal no campo laborativo do Direito. (Delgado; Delgado, 2017, p. 41)

Sendo acompanhado por Vólia Bomfim Cassar (2017, p. 6):

É visível a crise econômica, ética e política enfrentada pelo Brasil, que direta e indiretamente enfraquece o princípio da proteção ao trabalhador, pois prioriza-se a empresa ao empregado. Sua sobrevivência passa a preocupar o Estado e, com isso, os legisladores sofrem pressões para redução do intervencionismo estatal para reduzir direitos trabalhistas e flexibilizar outros. A Lei 13.467/2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, é a resposta à crise e aos interesses dos empresários, pois altera mais de cem pontos da legislação trabalhista que, em sua maioria, prejudicam o trabalhador.

Nesse sentido, Bugalho, Moreira e Machado (2021) apontam que o empregado hipersuficiente, matéria deste trabalho e nascido da reforma trabalhista, seria justamente um reflexo dessa flexibilização, impactando diretamente o ordenamento jurídico e até mesmo podendo ser ofensivo aos princípios do direito do trabalho, como o da proteção, que será analisado logo em seguida.

5 PRINCÍPIOS PARTICULARES DO DIREITO DO TRABALHO

Neste tópico, discute-se a estrutura axiológica do Direito do Trabalho, com foco nos princípios que lhe são próprios e que orientam a interpretação e a aplicação de suas normas, conforme a compreensão de Américo Plá Rodriguez (2000) e Alice Monteiro de Barros (2016). Essa análise visa demonstrar como esses princípios refletem a natureza protetiva do ramo trabalhista, evidenciando o esforço do ordenamento jurídico em tentar equilibrar a relação historicamente desigual entre empregado e empregador.

Ao abordar o princípio da proteção, que é elementar no Direito do Trabalho, destaca-se sua função central na criação de mecanismos de compensação da hipossuficiência do trabalhador, bem como a forma como ele se desdobra em normas complementares que consolidam a tutela jurídica.

A apresentação destes princípios não apenas demonstra a lógica interna do Direito do Trabalho, mas também abre caminho para a análise de como a Reforma Trabalhista e o conceito de empregado hipersuficiente impactaram e, em certos aspectos, mitigaram essa proteção histórica, alterando paradigmas consolidados na legislação e na prática laboral.

Por fim, o tópico procura oferecer uma visão panorâmica dos fundamentos principiológicos que sustentam o direito laboral e apresentar de forma abrangente como esses princípios têm sido impactados recentemente.

5.1 Princípios e Direito do Trabalho

A perspectiva de que os trabalhadores necessitam de uma proteção do Estado e de que o direito do trabalho é um ramo amplamente especializado desemboca na criação de princípios próprios dessa área. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros, ao citar o exímio doutrinador Salvatore Hernandez, aduz que:

[...] é todo centralizado no princípio da tutela ‘compensatória’ ao trabalhador subordinado, que consiste num conjunto de normas estabelecidas para contrabalançar a posição superior do empregador não apenas de fato, mas também juridicamente reconhecida e normativamente sustentada. (Hernandez *apud* Barros, 2009, p. 180)

A doutrinadora Fatima Boaventura também contribui com tal pensamento no seguinte sentido:

Os princípios peculiares trabalhistas justificam-se devido à evolução histórica do direito do trabalho, pois historicamente as normas trabalhistas surgem como consequência da liberdade excessiva e abusiva de contratar por parte do empregador, isto é, o fundamento da proteção ao trabalhador decorre da própria história do direito do trabalho. (Boaventura, 2013, p. 193)

Nessa toada, o direito do trabalho se sustenta em uma perspectiva própria que pode ser observada em seus princípios. Alice Monteiro de Barro entende (2016) em sua obra *Direito do Trabalho*, que os princípios peculiares ao Direito do Trabalho seriam os elencados por Americo de Plá Rodriguez: o princípio da proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade e, por fim, o da continuidade.

5.2 Princípio da Proteção

O primeiro princípio que vale destaque para a real compreensão doutrinária acerca do empregado hipersuficiente e de seu impacto é o princípio da proteção, ou também conhecido como princípio protetor, que surge em decorrência de toda a formação histórica do direito do trabalho destacada anteriormente. Alice Monteiro de Barros (2009b) destaca que o propósito de tal princípio é, em suma, tentar corrigir desigualdades, proporcionando ao empregado uma condição de superioridade jurídica para compensar sua condição de hipossuficiente.

Devido à sua amplitude, o princípio da proteção é subdividido em outros três princípios que buscam efetivar a proteção ao trabalhador, quais sejam o princípio da norma mais favorável, da condição mais benéfica e, por fim, o princípio do *in dubio pro operário* (Rodriguez, 2000).

5.2.1 Princípio do *in dubio pro operário*

O princípio do *in dubio pro operário* tem como objetivo o auxílio aos operadores do direito na interpretação das normas. Segundo ele, quando uma norma possuir mais de um sentido em sua interpretação, essa interpretação deve se dar de forma mais favorável ao trabalhador. Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2025, p. 79) destaca que o princípio do *in dubio pro operário* “[...] trata-se de princípio que auxilia a interpretação da norma trabalhista em prol do trabalhador”. Assim, quando se está diante de uma única norma que permita mais de uma interpretação, deve prevalecer aquela que mais favoreça o empregado. Citando ainda importante exemplo a seu respeito:

O TST vem reconhecendo que o princípio em tela incide na interpretação de cláusula de instrumento coletivo normativo de autocomposição, no sentido de que a dubiedade da redação da norma coletiva não pode reverter em prejuízo do empregado, em homenagem ao princípio *in dubio pro operario*. Desse modo, a decisão do Tribunal Regional não ofendeu a norma constitucional que assegura validade às negociações coletivas, pelo contrário, conferiu-lhe plena validade ao garantir sua aplicação à situação dos autos” (TST-AIRR 4143120145110016, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 11.04.2017).

Dessa forma, resta deixa evidente que o princípio em questão visa privilegiar interpretações que sejam mais benéficas ao empregado quando houver mais de uma forma de se interpretar um dispositivo.

5.2.2 *Princípio da norma mais favorável*

O princípio da norma mais favorável, por outro lado, busca auxiliar na aplicação da norma em casos concretos. Ele determina que, havendo mais de uma norma possível a ser aplicada no caso, deve-se dar preferência à aplicação da norma que seja mais favorável ao trabalhador em detrimento da menos favorável. Tal princípio atua ainda em caráter pré-jurídico, servindo como um critério na confecção de novas normas, além é claro de sua atuação. Nesse sentido, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, ao citarem Mauricio Godinho Delgado apontam que:

O princípio da norma mais favorável atua em tríplice dimensão no Direito do Trabalho, ou seja, “na fase pré-jurídica (política, pois), como critério de política legislativa, influenciando no processo de construção do Direito do Trabalho. Essa influência é muito clara, especialmente em contextos políticos democráticos, colocando em franca excepcionalidade diplomas normativos que agridam a direção civilizatória essencial que é inerente ao Direito do Trabalho. Na fase jurídica, atua quer como critério de hierarquia de normas jurídicas, quer como princípio de interpretação de tais normas. Como critério de hierarquia, permite eleger como norma prevalecente, em uma dada situação de conflito de normas, aquela que for mais favorável ao trabalhador. Como princípio de interpretação do direito, permite a escolha da interpretação mais favorável ao trabalhador, caso anteposta ao intérprete uma variedade de hipóteses interpretativas em face de uma norma obscura enfocada”. (Delgado *apud* Neto; Cavalcante, 2018, p. 122)

Logo, o princípio tem sua atuação, para os autores, na fase pré-jurídica, jurídica e pós jurídica, com vistas a favorecer o trabalhador.

5.2.3 Princípio da condição mais benéfica

Há ainda o princípio da condição mais benéfica, que possui maior ligação com a aplicação da norma no tempo, expondo, portanto, que uma norma nova não pode ocasionar uma diminuição da condição em que se encontrava o trabalhador anteriormente, implicando de forma natural em uma situação menos vantajosa sob a qual ele estava anteriormente inserido.

Nesse sentido, o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite, esclarece em sua obra que:

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).

Parece-nos, por outro lado, que este princípio guarda estreita relação com o princípio consagrado no caput do art. 7º da CF, o qual recepciona as normas que visem à melhoria das condições sociais dos trabalhadores. (Leite, 2025, p. 79)

Vale ressaltar, por fim, que o grande doutrinador Maurício Godinho Delgado, de certa forma discorda dessa divisão do princípio protetor que é defendido por Américo Plá Rodriguez. Nesse sentido, Delgado pontua que:

Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (ideia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho. Como excluir essa noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou do princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à continuidade da relação de emprego? Ou da noção genérica de despersonalização da figura do empregador (e suas inúmeras consequências protetivas ao obreiro)? Ou do princípio da irretroatividade das nulidades? E assim sucessivamente. Todos esses outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia (aferições fáticas da hipossuficiência e da vulnerabilidade da pessoa humana trabalhadora nas relações empregatícias).

Desse modo, o princípio tutelar não se desdobraria em apenas três outros, mas seria inspirador amplo de todo o complexo de regras, princípios e institutos que compõem esse ramo jurídico especializado. (Delgado, 2019, p. 234)

Dessa perspectiva do autor se extrai justamente o que difere o direito do trabalho do direito comum, com as normas não sendo renunciáveis haja vista a posição do empregado.

5.3 Princípio da irrenunciabilidade

Também denominado princípio da indisponibilidade, o princípio da irrenunciabilidade consiste na impossibilidade de o trabalhador renunciar os direitos trabalhistas que ele naturalmente possui, vez que há a perspectiva de que, em regra, as normas de direito do trabalho são cogentes, ou seja, têm caráter imperativo e são de ordem pública, sendo aplicadas de forma obrigatória. Nesse sentido, Ricardo Resende esclarece que:

Assim, ao contrário do direito comum, no qual os direitos patrimoniais são, em regra, renunciáveis pelo seu titular, no Direito do Trabalho a regra é a irrenunciabilidade. Este princípio é importante para proteger o empregado que, no mais das vezes, é coagido pelo empregador mediante os mais variados estratagemas, sempre no sentido de renunciar a direitos e, consequentemente, reduzir os custos do negócio empresarial. Dessa forma, ao passo que o ordenamento não permite ao empregado dispor destes direitos, acaba por protegê-lo da supremacia do empregador na relação que se estabelece entre ambos. (Resende, 2023, p. 31)

Dessa perspectiva do autor se extrai justamente o que difere o direito do trabalho do direito comum, com as normas não sendo renunciáveis haja vista a posição do empregado.

5.4 Princípio da primazia da realidade

Há ainda o princípio da primazia da realidade, também denominado Princípio do Contrato Realidade, que preza pelo que ocorre no mundo fático em detrimento do mundo jurídico, isto é, de nada adianta que haja pactuação em determinado sentido no contrato de trabalho, se o que ocorre no mundo fático (na prática) diverge daquilo anteriormente acordado. Conforme Mauricio Godinho Delgado (2019, p. 244):

Desse modo, o conteúdo do contrato não se circunscreve ao transposto no correspondente instrumento escrito, incorporando amplamente todos os matizes lançados pelo cotidiano da prestação de serviços. O princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação).

Assim, a necessidade de tal princípio é manifesta em diversos casos, com vistas a proteger o trabalhador de pactuações que não se operam na realidade, uma vez que, enquanto parte hipossuficiente na relação de emprego, este pouco poderia fazer para que cessem

investidas atentatórias ao avançado, uma vez que possui ampla dependência dessa relação, o que faz surgir ainda a necessidade do próximo princípio.

5.5 Princípio da continuidade da relação de emprego

Por fim, o último princípio específico do direito do trabalho que merece destaque é o princípio da continuidade da relação de emprego. Tal princípio tem como objetivo a manutenção dos contratos de trabalho, uma vez que nele está a própria fonte de subsistência do trabalhador. Nesse sentido Americo Plá Rodriguez ensina que:

Tudo o que vise à conservação da fonte de trabalho, a dar segurança ao trabalhador, constitui não apenas um benefício para ele, enquanto lhe transmite uma sensação de tranquilidade, mas também redundará em benefício da própria empresa e, através dela, da sociedade, na medida em que contribui para aumentar o lucro e melhorar o clima social das relações entre as partes. (Rodriguez, 2000, p. 101)

Nesse sentido, a manutenção e continuidade operam como forma de garantir que a relação entre empregado e empregador se mantenha até que circunstâncias supervenientes venham a ocasionar a extinção dessa relação. Tal princípio pode ser observado de maneira direta em nossa carta magna no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal, que estipula a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (Rodriguez, 2000).

É notável que o direito do trabalho, enquanto ramo jurídico específico, demanda um tratamento principiológico específico. Todos esses princípios, no entanto, sofreram de alguma forma uma mitigação com o advento da reforma trabalhista e, de alguma forma, estão ligados ao empregado hipersuficiente, uma vez que todos os princípios específicos do Direito do Trabalho têm em seu âmago a proteção ao trabalhador, tendo sido construídos para tal ato. Passemos a analisar agora a figura do empregado hipersuficiente de maneira objetiva, com vistas a destacar a quebra de paradigma que tal figura, inserida pela reforma trabalhista, nos apresentou no direito do trabalho.

6 EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

Este tópico adentra a discussão sobre o empregado hipersuficiente, apresentando o surgimento do empregado hipersuficiente com a reforma trabalhista de 2017, destacando a ruptura com a visão tradicional de hipossuficiência do trabalhador. Em seguida, analisam-se os posicionamentos doutrinários que tratam sobre a compatibilidade do hipersuficiente com a Constituição, bem como se explica o papel dos agentes responsáveis pelo reconhecimento de uma eventual (in)constitucionalidade do dispositivo.

Em sequência, apresentam-se posicionamentos variados de diversos doutrinadores a respeito do empregado hipersuficiente, ligando-se ao próximo tópico que aborda a análise da autonomia privada e da autonomia da vontade, bem como sua aplicação no direito do trabalho.

Posteriormente, aborda-se a concepção doutrinária a respeito da vulnerabilidade do empregado hipersuficiente e dos critérios para sua classificação, bem como a concepção da doutrina a respeito dos impactos dessa nova figura aos princípios fundamentais que norteiam o direito do trabalho. Por fim, há a distinção que a doutrina traz a respeito do empregado hipersuficiente e do alto empregado, muito importante para a posterior análise jurisprudencial que será feita, bem como se apresenta o entendimento a respeito do impacto dessa nova figura nos sindicatos laborais.

6.1 Breve exposição sobre a reforma trabalhista e a introdução do hipersuficiente

O empregado hipersuficiente surgiu com a reforma trabalhista proposta pelo poder executivo federal por meio do Projeto de Lei (PL) nº 6787/2016, que tramitou pelo Congresso Nacional de forma apressada e em caráter de urgência (Agência Senado, 2017). Nesse sentido o senador Paulo Paim destacou que houve pressa para a aprovação da matéria, destacando ainda que, no início da tramitação do projeto, promessas foram feitas de que ele tramitaria em regime normal para análise de projetos, fato que não se consumou, uma vez que o projeto foi aprovado com tramitação em regime de urgência no Senado Federal e que posteriormente veio a dar origem à reforma trabalhista tão polêmica.

A reforma trabalhista alterou substancialmente a lógica construída durante muitos anos dentro do direito do trabalho, apresentando como novidade justamente o empregado nomeado como “hipersuficiente”. Tal empregado pode ser localizado no texto do parágrafo único do Art. 444 da CLT, que assim dispõe:

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). (Brasil, 1943)

O termo *hipersuficiente* foi cunhado pela primeira vez ainda no legislativo antes da sanção da lei (Brasil, 2017), sendo popularizado pela doutrina posteriormente. A motivação da introdução de tal parágrafo foi a “modernização” das relações de trabalho e a necessidade de adequação das legislações trabalhistas. A perspectiva do legislador Rogério Marinho (Brasil, 2016) era a de que não se pode admitir que um trabalhador que cumpre os dois requisitos elencados, quais sejam o do patamar remuneratório de duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS e o diploma de nível superior, seja tratado como alguém vulnerável e que precisa de proteção do Estado, motivo pelo qual o negociado entre empregador e empregado *hipersuficiente* deve se sobrepor ao legislado e ao negociado em acordos e convenções coletivas.

Nesse sentido, o empregado *hipersuficiente* fica autorizado a negociar os direitos constantes do art. 611-A da CLT, quais sejam:

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 trabalho;
- 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.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Brasil, 1943)

Bem como, por conseguinte, o empregado hipersuficiente sofre as mesmas limitações de negociações coletivas previstas no art. 611-B da CLT, quais sejam:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo;

V - valor nominal do décimo terceiro salário;

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII - salário-família;

IX - repouso semanal remunerado;

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI - número de dias de férias devidas ao empregado;

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
 XIX - aposentadoria;
 XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
 XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
 XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
 XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
 XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
 XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
 XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
 XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
 XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
 XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;
 XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.
 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. (Brasil, 1943)

O nascituro desse novo tipo de empregado dá início a campos não explorados anteriormente, pois muitos dos princípios inerentes ao direito do trabalho se construíram e se firmaram sob a perspectiva apontada por Cesarino Júnior (1951), segundo a qual, o trabalhador é, em sua natureza, uma parte naturalmente hipossuficiente na relação de emprego.

6.2 A constitucionalidade do empregado hipersuficiente

Compreendido como o empregado hipersuficiente nasceu, é possível se encaminhar para a compreensão doutrinária a respeito da constitucionalidade do empregado hipersuficiente, isto pois há grande divergência nesse sentido.

Os posicionamentos doutrinários que criticam a figura do empregado hipersuficiente se concentram em grande volume na perspectiva clássica de que o direito do trabalho é inserido na constituição sob uma perspectiva de natural hipossuficiência por parte do empregado. Carlos Henrique Bezerra Leite (2025) destaca em sua doutrina de Direito do Trabalho que a figura do

empregado hipersuficiente inserido pela reforma trabalhista seria até mesmo “canhestra”, o autor leciona ainda que:

Esse dispositivo, a nosso ver, é de indubitosa 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. (Leite, 2025, p. 143)

A perspectiva de que o empregado hipersuficiente seria uma figura tratada com certo grau de discriminação também ganha respaldo no pensamento de Mauricio Godinho Delgado, que assim trata:

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; Delgado, 2017, p. 160)

O autor destaca ainda a desproporcionalidade da relação existente entre o empregador e o empregado:

Para o novo diploma legal, essa relativa diferenciação acadêmica e remuneratória seria bastante 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; Delgado, 2017, p. 160)

Em complemento a esse raciocínio, a relação empregadora *versus* empregado não se fundamenta na paridade, mas sim no desproporcional poder que uma dessas partes exerce na relação de trabalho. Dessa forma, esclarece Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024, p. 171):

Assim, a autonomia da vontade no âmbito trabalhista, notadamente no plano individual, não pode ser exercida sem limites, em prejuízo aos direitos fundamentais e às 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).

A inconstitucionalidade do empregado hipersuficiente se daria, nestes termos, justamente no fato de que o salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos

benefícios do Regime Geral de Previdência Social não garantiria a plenitude ao empregado para negociar com o empregador, sendo que, caso tal negociação viesse a se materializar, somente poderia ocorrer se mais benéfica ao empregado. Nesse sentido:

Logo, a interpretação conforme a Constituição do art. 444, parágrafo único, da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, revela que a livre estipulação das relações contratuais de trabalho, mesmo 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, apenas tem validade quando respeitar as previsões legais e negociadas coletivamente e estabelecer patamar superior de direitos trabalhistas. (Garcia, 2024, p. 171)

Nessa toada, o questionamento a despeito da constitucionalidade do novel diploma legal encontra respaldo nos pensamentos doutrinários dos autores e naturalmente também será motivo de questionamentos perante o Poder Judiciário (Resende, 2023), conforme será retratado melhor neste trabalho, quando da análise jurisprudencial a respeito da constitucionalidade do art. 444, parágrafo único, da CLT, e da competência dos autores no judiciário para afirmação ou não da (in)compatibilidade do empregado hipersuficiente com nosso ordenamento legal.

Havendo entendimentos no que tange à colidência do parágrafo único, do art. 444, da CLT, com a legislação constitucional, há posicionamentos na doutrina que tratam sobre a divergência entre dispositivos na própria CLT. Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia destaca que, independentemente da formação intelectual ou valor remuneratório percebido, o empregado ainda presta serviços de maneira subordinada, não sendo titular dos meios de produção e assim se submetendo às diretivas do empregador (2024). O autor complementa ainda que:

Frise-se que o próprio art. 619 da CLT, sem distinguir quanto ao tipo de empregado, estabelece que nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de convenção ou acordo coletivo de trabalho pode prevalecer na execução dele, sendo considerada nula de pleno direito. (Garcia, 2024, p. 171)

Nesse mesmo sentido, Henrique Correia e Élisson Miessa destacam (2018) que a existência do parágrafo único no art. 444 seria uma afronta direta ao art. 3 da CLT, uma vez que o referido artigo impede o tratamento diferenciado em relação à espécie de emprego, bem como à condição do empregado, que é, de forma mais específica, o caso do empregado hipersuficiente objeto de estudo no presente trabalho. Os autores destacam ainda que “A

legislação trabalhista deve ser aplicada de forma igualitária, sem a distinção decorrente da escolaridade do trabalhador, da atividade desenvolvida ou do salário recebido” (Correia; Miessa, 2018, p. 336).

6.2.1 Controle de constitucionalidade

Vistas as críticas em torno do empregado hipersuficiente, é necessário passar brevemente à análise de como o parágrafo único do art. 444 poderia ter sua constitucionalidade examinada. Nesse sentido e com a concepção de constitucionalismo, o controle de constitucionalidade surgiu como forma de garantir que normas se adequem às cartas magnas. Nesse sentido:

Em primeiro lugar, a existência de escalonamento normativo é pressuposto necessário para a supremacia constitucional, pois, ocupando a constituição a hierarquia do sistema normativo é nela que o legislador encontrará a forma de elaboração legislativa e o seu conteúdo. Além disso, nas constituições rígidas se verifica a superioridade da norma magna em relação àquelas produzidas pelo Poder Legislativo, no exercício da função legiferante ordinária.² Dessa forma, nelas o fundamento do controle é o de que nenhum ato normativo, que lógica e necessariamente dela decorre, pode modificá-la ou suprimi-la. (Moraes, 2025, p. 779)

Assim, as normas acabam por seguir essa forma de controle, vez que a superioridade da constituição demanda que normas que estão abaixo dela se enquadrem no sistema normativo constitucional. Esse controle pode ser exercido de forma repressiva e preventiva. Assim, Alexandre de Moraes (2025, p. 782) explica que:

A presente classificação pauta-se pelo ingresso da lei ou ato normativo no ordenamento jurídico. Assim, enquanto o controle preventivo pretende impedir que alguma norma maculada pela eiva da inconstitucionalidade ingresse no ordenamento jurídico, o controle repressivo busca dele expurgar a norma editada em desrespeito à Constituição. Tradicionalmente e em regra, no direito constitucional pátrio, o Judiciário realiza o controle repressivo de constitucionalidade, ou seja, retira do ordenamento jurídico uma lei ou ato normativo contrários à Constituição. Por sua vez, os poderes Executivo e Legislativo realizam o chamado controle preventivo, evitando que uma espécie normativa inconstitucional passe a ter vigência e eficácia no ordenamento jurídico.

O controle de constitucionalidade repressivo, objeto de maior foco deste trabalho, haja vista seu objeto entrelaçado com a análise jurisprudencial, é feito pelo Supremo Tribunal Federal (STF) tanto no modelo concentrado, por meio de Ação Direta de Inconstitucionalidade,

Ação Declaratória de Constitucionalidade e Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental, que examinam leis já em vigor, como é o caso do empregado hipersuficiente positivado no art. 444, parágrafo único, quanto no modelo difuso, ao julgar recursos extraordinários e fixar teses com eventual modulação de efeitos (Moraes, 2024).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) auxilia nesse sistema ao exercer controle difuso nas causas trabalhistas, afastando a aplicação de normas inconstitucionais por meio de seu Pleno, selecionando e sobrestando casos repetitivos para aguardar e aplicar as teses do STF em repercussão geral, ao remeter matéria constitucional por recurso extraordinário e ao revisar súmulas e orientações jurisprudenciais para alinhá-las aos precedentes vinculantes do Supremo.

Por conseguinte, a declaração de inconstitucionalidade apontada pelos autores deve obrigatoriamente ser apreciada pela suprema corte, com eventual atuação do TST auxiliando em qualquer aplicação dessa constitucionalidade ou não que o parágrafo único do art. 444 demanda, bem como de uniformizar sua jurisprudência sobre assuntos que o tange.

6.3 Posicionamentos doutrinários sobre o hipersuficiente

A relação entre empregado e empregador, conforme já demonstrado, não se consubstancia na igualdade em sua forma pura, na qual ambas as partes possuem semelhantes condições para tratar, não seria aplicável ao direito do trabalho. Nesse mesmo sentido:

Enquanto a desigualdade designa, de uma maneira geral, produto de uma comparação objectiva (sic) entre situações eventualmente independentes uma da outra, a hierarquia designa sempre um vínculo jurídico. Quer dizer que a desigualdade resulta deste vínculo tem um significado particular: trata-se de uma relação, e não apenas de uma situação, inigualitária (sic): trata-se de uma desigualdade instituída pelo direito, e não de uma situação de facto ignorada ou combatida por ele. Na relação hierárquica, é a desigualdade, e não a igualdade, que surge como princípio jurídicos constitutivo. Tal é o caso do nexó de subordinação, que fundamenta a relação entre empregador e trabalhador num princípio de desigualdade. (Supiot, 2016, p. 152-153)

A desigualdade existente entre o empregador e empregado encontra certa colidência com a figura do hipersuficiente, uma vez que ao empregado que se enquadre nos requisitos apresentados pelo parágrafo único do art. 444 é permitida a livre negociação com seu empregador. Nesse sentido, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale (2017) destaca que a reforma trabalhista alterou substancialmente a forma de pensar do direito do trabalho ao ignorar que o empregado, ainda que seja esclarecido culturalmente e perceba uma remuneração maior, continua subordinado ao empregador.

Nesse mesmo sentido, Henrique Correia e destaca que é inegável que pessoas com ensino superior e que percebam salário igual ou superior a duas vezes o limite do teto de benefícios do INSS têm melhores condições de conhecer seus direitos, porém não há nada que garanta que referido conhecimento e salário tornem esse empregado capaz de negociar diretamente com o empregador todos os itens elencados pelo art. 611-A da CLT (Correia; Miessa, 2018). Os autores complementam ainda que:

Não há nada, no entanto, que garanta que o valor recebido como salário tornará o empregado capaz de negociar todos os itens trazidos pelo art. 611-A da CLT diretamente com o empregador. A subordinação, independentemente do valor do salário e do nível de escolaridade, é intrínseca ao vínculo de emprego. O empregado depende do trabalho realizado e cederá em todos os pontos para poder mantê-lo. A legislação, da forma como prevista, deixa o trabalhador completamente vulnerável. (Correia; Miessa, 2018, p. 337)

Há relevantes posicionamentos no sentido de que o trabalhador, ainda que conforme denominado pelo legislador, seja hipersuficiente, mantenha sua vulnerabilidade, haja vista que também mantém sua subordinação. Ainda assim, aduz a autora Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do Vale (2017, p. 1):

Eu diria, até que, os hoje intitulados "hipersuficientes" são até mais subordinados que os clássicos operários, pois detêm 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. Não é por outra razão que os casos de assédio moral são tão comuns nos altos empregados e afirmo isso observando os inúmeros processos que já julguei envolvendo altos empregados de bancos e outras grandes corporações, onde é notório que os obreiros, apesar do padrão financeiro diferenciado, não possuem qualquer poder para negociação salarial, sendo comum encontrar altos empregados que recebem a remuneração variável sob a rubrica de "empréstimos", "luvas", ou qualquer outra nomenclatura eufemística que, na prática, nada mais é do que um legítimo salário.

A autora não se encontra sozinha na exposição de seu posicionamento, Luciano Martinez (2025, p. 86) assim aduz:

É importante ressaltar a evidente mudança radical na perspectiva que se pode ter sobre a proteção destinada ao empregado pelo simples fato de possuir uma retribuição elevada, se comparada com o padrão ordinário dos trabalhadores que recebem um salário-mínimo ou algo mais que isso. Não necessariamente quem recebe um pouco mais frui de mais autonomia. Por vezes o contrário é até mais fortemente evidenciado, pois a garantia do padrão salarial destacado faz com que empregados cômicos das dificuldades de manutenção dos seus postos tornem-se ainda mais submetidos às exigências patronais. O assunto,

portanto, mereceria uma análise mais cuidadosa com o intuito de ser evitada a generalização que a lei, infelizmente, ofereceu

O autor trata ainda a figura do hipersuficiente como uma mudança radical na proteção ao empregado pelo simples fato de este possuir uma retribuição maior (Martinez, 2025).

6.4 Autonomia privada e o empregado hipersuficiente

O ordenamento jurídico brasileiro consubstancia-se no art. 5 da Constituição Federal de 1988 a liberdade enquanto direito fundamental garantido a todos os cidadãos. Nesse sentido e, em complemento a isso, é amplamente difundido o pensamento de que o direito não atua como limitador dessa liberdade, mas sim como fomentador para a concretização plena dessa liberdade, sendo que, em uma esfera prática, isso fica nítido na autonomia privada, em que as partes têm o poder de autorregular suas relações sociais (Wyzykowski, 2016).

Importante ainda a compreensão do que seria essa autonomia e seu papel no negócio jurídico que se desenvolve entre empregador e empregado. Nesse sentido há certa distinção quanto à nomenclatura entre “autonomia da vontade” e “autonomia privada”. Nesse sentido, Francisco Amaral assim distingue:

Autonomia privada não se confunde com autonomia da vontade. Esta tem uma conotação subjetiva, psicológica, enquanto aquela exprime o poder da vontade no direito, de modo objetivo, concreto e real. Por isso mesmo, a autonomia da vontade é a causa do ato jurídico (CC, art. 185), enquanto a autonomia privada é a causa do negócio jurídico (CC, art. 104), fonte principal de obrigações. (Amaral, 2018, p. 131)

Todavia, a relação existente entre empregado e empregador é uma relação em que este último detém o poder social, dessa forma o respeito ao princípio protetor anteriormente exposto, em face da autonomia privada individual, se apresenta com o intuito de garantir a fruição dos direitos fundamentais por parte do trabalhador, lhe assegurando uma liberdade que seja real, material (Wyzykowski, 2016).

Por outro lado, para alguns autores, não há qualquer distinção entre esses dois conceitos, sendo o caso do exímio doutrinador civilista Carlos Alberto da Mota Pinto (2005, p. 102), que, ao explicar o negócio jurídico, aduz que “A autonomia da vontade ou autonomia privada consiste no poder reconhecido aos particulares de autorregulamentação dos seus interesses, de autogoverno da sua esfera jurídica”.

Há, por fim, outro posicionamento que adota postura de conciliação entre os dois lados dessa mesma moeda, que seria a autonomia. De acordo com Reckziegel e Fabro (2014, p. 175):

A autonomia da vontade e a autonomia privada, independentemente da diferença e do significado semântico de cada uma delas, se constituem em liberdades fundamentais à disposição da pessoa humana para lhe proporcionar inserção social e realização plena, seja por intermédio da efetivação de negócios jurídicos, seja praticando atos simples, cotidianos, objetivando a preservação da dignidade e de acordo com necessidades pontuais e específicas.

Conforme destaca Janaína, independentemente da diferença e do significado, quando se tratar de autonomia da vontade e autonomia privada, fala-se na prática de atos para efetivação de negócios jurídicos. Assim sendo, Adriana Wyzykowski destaca que a autonomia privada encontra respaldo em diversas outras áreas, não somente a civilista, inclusive em ramos como o direito do trabalho (2016).

Entretanto, no direito do trabalho, essa autonomia atua de forma diferente do que em outros ramos, isto é, o direito do trabalho possui o princípio protetor como fundamental, em especial na relação de emprego, em que uma parte é detentora de amplo poder e outra não. Dessa forma, como se trata de uma relação historicamente desigual, a autonomia privada no direito do trabalho sofre limitações cujo intuito é garantir a fruição de direitos fundamentais por parte do trabalhador (Wyzykowski, 2016).

Todavia, a reforma trabalhista mudou, em certa medida, o direito do trabalho nos moldes clássicos aqui expostos, passando a dar mais prioridade para a livre autonomia da vontade, além de prestigiar a autonomia privada individual entre as partes e permitir que os frutos dessa autonomia (negociação) prevaleçam em face do disposto em lei, ignorando assim a premissa básica de vulnerabilidade jurídica do trabalhador (Cassar, 2017).

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017), ao abordarem a figura do empregado hipersuficiente, evidenciam que a reforma trabalhista enxergou que essa figura não estaria submetida à forte subordinação à qual o empregado hipossuficiente se encontra naturalmente submetido, de forma que poderia assim impor sua vontade no cotidiano da relação empregatícia. Os autores complementam ainda que:

Trata-se, contudo, de ideia sem qualquer base empírica, teórica ou científica, além de ser manifestamente dissociada da matriz lógica e sistêmica do Direito do Trabalho. Na verdade, a nova regra legal, ladinamente, aplica ao empregado qualificado (do ponto de vista da educação formal) e com salário relativamente razoável no contexto comparativo da economia e sociedade

brasileiras (um patamar salarial posicionado em torno do equivalente a 11 salários mínimos, considerada a data de publicação da Lei) o raciocínio que se aplica ao alto executivo de uma grande empresa capitalista, com ganhos anuais milionários e um poder diretivo gigantesco - este, sim, uma real projeção do próprio empregador, um verdadeiro órgão da empresa. (Delgado; Delgado, 2017, p. 160)

Nesse mesmo sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024) aponta que, com a inclusão do parágrafo único no art. 444 da CLT, objetiva-se permitir a livre estipulação das relações contratuais, de forma a autorizar a plena autonomia individual da vontade em moldes que já estariam ultrapassados até mesmo no direito civil, ramo em que a autonomia individual é amplamente exercida e valorizada, com pouco ou quase nenhuma intervenção, diferentemente do direito do trabalho.

A crítica de Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2024) se estende ainda no que tange à natureza de prestação de serviço do empregado hipersuficiente, qual seja a subordinada, apontando assim que deve-se levar em conta tal fator, vez que o empregador, por ter o poder de direção que independe da formação intelectual do empregado e de sua remuneração, ainda está em posse dos meios de produção que são de sua titularidade, necessitando assim o empregado hipersuficiente ainda dependente de sua força do trabalho para manter sua subsistência (Garcia, 2024).

Por meio da ótica da autonomia da vontade coletiva, Jorge Luis Souto Maior e Valdete Souto Severo (2017) também faz críticas à figura do empregado hipersuficiente e à autonomia privada individual. Segundo os autores:

Verifica-se neste dispositivo mais um exemplo da contradição da Lei 13.467/17 em preconizar o respeito à autonomia da vontade coletiva e, ao mesmo tempo, resistir a ela por meio da introdução de espaços para a autonomia da vontade individual. Mas como a autonomia da vontade coletiva, nos termos da própria lei, foi alçada ao *status* de princípio, as hipóteses reguladas de autonomia individual perdem força jurídica, até porque contrariam os preceitos fundamentais do Direito do Trabalho da irrenunciabilidade e da não distinção entre trabalho intelectual e manual, uma vez que o conflito ao qual o Direito do Trabalho se volta não é de natureza pessoal, e sim estrutural, e diz respeito à relação entre o capital e o trabalho. (Severo; Souto Maior, 2017, p. 98)

Tendo em vista o pensamento acima, os resultados da figura do empregado hipersuficiente seriam justamente os conflitos que a contradição dessa figura gera. Assim, Ricardo Resende (2023, p. 109) aponta:

Naturalmente este dispositivo será questionado no âmbito da Justiça do Trabalho, tendo em vista sua possível inconstitucionalidade. Com efeito, o padrão salarial mais elevado, por si só, não assegura ao trabalhador verdadeira autonomia negocial. Pelo contrário, muitas vezes o padrão salarial diferenciado torna ainda maior a pressão a que se submete o indivíduo para manter o emprego, até mesmo em razão da dificuldade de reinserção no mercado de trabalho.

A título de exemplo, mencionem-se médicos e profissionais de tecnologia da informação que, não obstante sejam “portadores de diploma de nível superior” e auferam salários comumente superiores a duas vezes o teto dos benefícios da Previdência Social, há muito vem sendo submetidos a fraudes, notadamente pela contratação condicionada à “adesão” a cooperativa ou à criação de pessoa jurídica (pejotização).

Por fim, cumpre destacar que há diversos posicionamentos dentro da doutrina que defendem a perspectiva de que o empregado hipersuficiente guarda, em certa medida, uma dose de contradição. Conforme visto, para Souto Maior, ela reside na hipervalorização do negociado coletivamente em detrimento do legislado, mas, ao mesmo tempo, na sobreposição do individualmente negociado em detrimento do coletivamente acordado (Severo; Souto Maior, 2017). Mauricio Godinho Delgado faz menção ao empregado hipersuficiente e destaca um pouco de seu pensamento na colidência entre o caput do art. 444 da CLT e seu parágrafo único, assim aduz o exímio doutrinador:

Ou seja, no mesmo dispositivo que determina a validade de concessões feitas pelo empregador, desde que mais favoráveis ao empregado (caput do art. 444 da CLT), o legislador da reforma trabalhista inseriu preceito em sentido diametralmente oposto. Isto é, a possibilidade de o empregador estipular cláusulas contratuais ou cláusulas de seu regulamento interno gravemente desfavoráveis a um segmento estratificado de seus empregados. 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)

Dessa forma, no que tange ao aumento da autonomia da vontade individual introduzida na reforma trabalhista por meio de figuras como o hipersuficiente, há certa resistência doutrinária em aceitar a autonomia negocial do empregado hipersuficiente.

6.5 Vulnerabilidade e o empregado hipersuficiente

O empregado hipersuficiente, conforme já abordado, foi introduzido na legislação brasileira por meio da reforma trabalhista, que, por sua vez, foi proposta pelo poder executivo ao poder legislativo. Em seu discurso de sanção da lei, o presidente Michel Temer (2017)

afirmou em diversas oportunidades que se tratava da sanção da lei de modernização trabalhista, assim como buscava-se prestigiar a iniciativa privada com o intuito de combater o desemprego.

Tal concepção, de modernização e combate ao desemprego, ganhou diversas críticas, como, por exemplo, as apontadas por Rita de Cássia Nogueira de Scarpa, que aduz que a reforma trabalhista, apesar de prometer, não trouxe a expansão de empregos; pelo contrário, a prática aponta um cenário de precarização do trabalho ante a redução sistemática de direitos trabalhistas (2023). A autora aponta ainda as justificativas de tal argumento:

[...] Isso ocorre porque os trabalhadores, na dimensão da autonomia privada e da pactuação bilateral das condições do contrato, encontram-se compelidos a aceitar condições pífias. Quanto maior a autonomia privada no bojo na relação de trabalho, munindo o empregador de ampla liberdade nos termos do contrato, maior será a vulnerabilidade do trabalhador [...]. (Scarpa, 2023, p. 157)

Assim, na concepção da autora, o aumento da autonomia privada individual, que é inerente à figura do empregado hipersuficiente, uma vez que este passa a poder negociar diretamente com o empregador, repercute de forma direta na ampliação da vulnerabilidade do trabalhador. Isso fica mais evidente quando, ao tratar diretamente da figura do empregado hipersuficiente, a autora destaca que ela não contribui para a modernização da legislação trabalhista, assim apontando:

É certo que, como as partes na relação laboral são marcadas pela assimetria, os acordos bilaterais levam à desconstrução da lógica do Direito do Trabalho. A articulação da flexibilização nos moldes dos artigos 611-A e 611-B, ambos da CLT, associada à manutenção de uma estrutura sindical orientada pela lógica corporativista, nutre a precarização das relações de trabalho. Nessa perspectiva, a reforma trabalhista revela uma tentativa de desconstrução do Direito do Trabalho, produzindo rupturas na sua racionalidade protetiva. Somado a isso, impede que a flexibilização conduza à progressividade dos direitos fundamentais do trabalho e à consolidação da justiça social. (Scarpa, 2023, p. 383)

Nesse mesmo sentido, é muito importante a concepção de outros doutrinadores a respeito da vulnerabilidade do empregado hipersuficiente. Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite aponta que o legislador da reforma trabalhista autorizou que os empregadores transferissem o risco de sua atividade econômica para o empregado hipersuficiente sob a alegação de que seriam eles economicamente hipossuficientes, ampliando assim a vulnerabilidade do empregado que permanece subjugado ao poder disciplinar e hierárquico do empregado (2025).

Cassar e Borges (2017) juntam-se a esses doutrinadores que criticam a introdução do parágrafo único ao art. 444. Apontam que os direitos trabalhistas não podem ser renunciados ou negociados, assim sendo, pois, tais direitos têm caráter naturalmente público, sendo certo que, independentemente do valor percebido pelo empregado, isto não altera a natureza de seu direito. Assim:

O valor do salário recebido pelo empregado não deveria alterar a natureza jurídica do direito. 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 dependendo do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego. (Cassar; Borges, 2017, p. 27)

Ou seja, os autores entendem ainda que, a partir da reforma trabalhista, ficaria ao empregado que se enquadra na característica de hipersuficiente, permitida a renúncia aos direitos legais, contratuais e normativos que possui.

6.6 Critérios para classificação do empregado hipersuficiente

O empregado hipersuficiente, introduzido pela reforma trabalhista no ordenamento jurídico, ganhou critérios diretos e pré-estabelecidos pelo legislador para sua caracterização. Foram considerados assim, capazes de livre estipulação com seu empregador em tudo que concerne ao art. 611-A o empregado que é “portador de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social”.

A interpretação literal do dispositivo legal faz crer que o empregado deve possuir ambas as características, ou seja, deve haver concomitantemente o diploma de nível superior e que o empregado receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência, não sendo suficiente somente a existência de um desses requisitos (Lenza, 2025).

O doutrinador Ricardo Resende, em sua obra *Direito do Trabalho*, aponta dois aspectos interpretativos importantes ao parágrafo único do art. 444 da CLT, quais sejam:

a) a referência ao salário mensal do trabalhador deve ser interpretada restritivamente, alcançando tão somente o salário base, até porque não seria possível se falar em hipossuficiência ou hipersuficiência, e,

consequentemente, em liberdade de pactuação ou não, de acordo com o mês, se fosse considerado todo o complexo salarial. Observe-se, neste sentido, que mesmo os adicionais de insalubridade e de periculosidade, aparentemente mais estáveis na composição do salário, podem ser suprimidos ao longo do contrato de trabalho, desde que cessada a causa que enseja seu pagamento.

b) a redução de salários, não obstante mencionada no § 3º do art. 611-A da CLT, não poderá ser pactuada individualmente com o trabalhador hipersuficiente, pois a Constituição (art. 7º, VI) impõe que a autorização para redução se dê mediante negociação coletiva. (Resende, 2025, p. 110)

Cumprido destacar ainda que, ao citar esses dois critérios, o autor destaca que eles devem ser conhecidos até a declaração de inconstitucionalidade do dispositivo legal previsto no parágrafo único do art. 444, ou seja, considera que tal dispositivo é manifestamente inconstitucional.

Outros doutrinadores também fazem críticas ao empregado hipersuficiente e a seus critérios. Nesse sentido, Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2018) explicam que a criação do hipersuficiente se trata de um retrocesso, haja vista que, mesmo em se tratando de um empregado com alto salário, critério estabelecido pela legislação, enquanto vigorar o contrato de trabalho, o empregado não possui plena igualdade de negociação com o empregador. Aduzem, ainda, que essa inovação legislativa tem impacto direto no dirigismo contratual, o restringindo ao dividir os trabalhadores em hipossuficientes e hipersuficientes, esclarecendo assim que:

Por uma presunção legal (remuneração mais elevada e formação acadêmica do trabalhador), parte-se do pressuposto de que o trabalhador detém maior capacidade para elidir a desigualdade material inerente a uma relação de emprego, derogando, assim, um sistema normativo legal de proteção quanto aos principais elementos do negócio jurídico (contrato de trabalho), tais como: função, salário, jornada, intervalo, remuneração por produtividade etc. É um retrocesso, visto que se submete o contrato de trabalho às regras do Direito Civil, com uma presunção absoluta da igualdade material entre os contratantes. (Neto; Cavalcante, 2018, p. 244)

Há ainda autores e artigos que defendem a existência do empregado hipersuficiente. Nesse sentido, Thereza Christina Nahas (2017) aponta que o que a reforma fez foi criar uma distinção entre o trabalhador desqualificado, denominado hipossuficiente, e o trabalhador qualificado, denominado hipersuficiente, e que é portador de diploma de nível superior e percebe salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, complementando ainda que a este último “[...] aplicam-se as regras da CLT, mas não com a mesma rigidez e parcialidade destinadas àquele primeiro, pois é incontestável que tem um mínimo de discernimento e certamente tem maior liberdade para

contratar”. Assim, para a autora, os critérios para caracterização do empregado seriam o suficiente para distinguir um empregado do outro (Nahas, 2017, p. 3).

Por outro lado, Georgenor De Sousa Franco Neto (2020) entende em sua tese de doutorado que, apesar de o empregado hipersuficiente ser constitucional, os critérios estabelecidos pelo legislador não são corretos. O autor sustenta ainda que:

Isoladamente considerados, os dois critérios são bastante objetivos. Afinal, basta observar a existência ou não de diploma de nível superior e o valor salarial contratado. Porém, na aplicação, por serem critérios que dialogam pouco com a realidade do mercado de trabalho, não demarcam com clareza o grupo que prescinde de proteção. E se um critério entendido como objetivo começa a alcançar grupos que inicialmente deveriam ficar de fora, ele gera tantas controvérsias que perde sua objetividade. (Franco Neto, 2020, p. 156)

Assim sendo, o autor defende que os critérios objetivos estabelecidos pelo legislador seriam uma ofensa ao princípio da isonomia, seja porque excluem pessoas que possuem, sim, capacidade de negociação ou ainda por incluírem pessoas que se enquadram na categoria de empregados hipossuficientes, não sendo assim possível garantir que somente os indivíduos de verdadeira capacidade de negociação sejam atingidos pela lei.

6.7 Princípios do Direito do Trabalho versus empregado hipersuficiente

Anteriormente, evidenciou-se que o direito do trabalho possui princípios próprios e que, tais princípios norteiam esse ramo do direito, objetivando assim equilibrar a relação desbalanceada que existe entre empregador e empregado, havendo assim um papel inerente do Estado em gerenciar tais relações para que elas não se tornem mais vantajosas ao empregador e menos ao empregado.

Nesse sentido, há parte da doutrina que compreende que os princípios inerentes ao direito do trabalho estariam sob forte mudança, havendo grande tendência do que se compreende como fenômeno do direito moderno denominado “flexibilização”.

O empregado hipersuficiente é fruto dessa tendência e, no entendimento de Ricardo dos Santos Bezerra, um daqueles que quebra com aquilo que se entende como essencial entre os institutos fundamentais para a manutenção das relações trabalhistas equilibradas e não abusivas, sendo um dos institutos quebrados os próprios princípios específicos do Direito do Trabalho (Bezerra *et al.*, 2020).

Por natureza, o principal princípio do direito do trabalho, o princípio da proteção, que busca assegurar que a relação de emprego, desigual por regra, seja reequilibrada, sofreu alterações e impactos diretos com o empregado hipersuficiente. Nesse diapasão, Carla Teresa Martins Romar (2025) aponta que o empregado hipersuficiente é reflexo de uma mitigação do princípio protetor, posicionamento que ganha respaldo em outras esferas, como no enunciado de número 49 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que aponta que “A negociação individual somente pode prevalecer sobre o instrumento coletivo se mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha às disposições fundamentais de proteção ao trabalho, sob pena de nulidade e de afronta ao princípio da proteção” (ANAMATRA, 2018).

Alexandre Agra Belmonte (2023) sustenta ainda que, para que o empregado tenha condições de reivindicar melhorias, a assimetria em relação ao poder empregatício levou o legislador a considerar o empregado integrante de categoria profissional, que poderia fazer tais exigências. O autor pontua ainda que:

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. (Belmonte, 2023, p. 33)

Necessário relembrar ainda que o princípio protetor se subdivide em outros 3 princípios, quais sejam: O princípio da condição mais benéfica, do *in dubio pro* operário e, por fim, o princípio da norma mais favorável. Nesse sentido, há volumoso posicionamento doutrinário no que se refere à ofensa do empregado hipersuficiente a este último, assim dispõe Renata Nabuco:

Por fim, por outro lado, admite-se a transação, como ato de disposição mútua, mas sempre pela análise do princípio da norma mais favorável, o qual, mesmo com a vigência das normas advindas da Reforma Trabalhista, permanece em vigor. Nesse sentido, devem ser analisadas as concessões mútuas, analisando todo o conjunto do ato para saber se aquelas disposições criadas pelo “hipersuficiente” e pelo empregador são, em seu conjunto, verdadeiramente uma forma de elevar o patamar mínimo civilizatório. (Oliveira, 2022, p. 310)

Tal apontamento possui convergência com doutrinadores conhecidos de direito do trabalho, como Gustavo Filipe Barbosa Garcia, que, ao tratar a respeito do empregado hipersuficiente, aponta que as normas trabalhistas são dotadas de certo grau de indisponibilidade e que “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 (art. 9º da CLT)” (2024, p. 170).

Em mesmo sentido, ao analisar as alterações trazidas pela reforma, Andressa Cremens Calheiros Cerqueira (2019, p. 44) aponta que:

Assim, não há justificativa razoável no tratamento distinto dado pelo parágrafo único do art. 444 aos trabalhadores ditos “hipersuficientes”. Em um país com tantas desigualdades sociais, receber um salário razoável não retira a subordinação do trabalhador e não pode ser justificativa para a possibilidade de uma negociação que tende a ser lesiva ao empregado, por não ter o mesmo amparo técnico que muitos dos empregadores possui. Portanto, essa é mais uma alteração na hermenêutica do direito do trabalho lesiva aos trabalhadores, ao criar “patamares” diferentes entre os empregados, diminuindo a proteção dada pela CF e pela esfera trabalhista, derogando seus direitos, e alterando, mais uma vez, a lógica trazida pelo princípio da proteção, da indisponibilidade e da fonte mais favorável.

O posicionamento de Andressa também ganha respaldo na concepção de outros autores no que tange à ofensa e ao desrespeito do parágrafo único do art. 444 da CLT ao princípio da indisponibilidade. Nesse sentido, Gustavo Filipe Barbosa Garcia, ao tratar sobre o empregado hipersuficiente, aponta que:

Nesse contexto, o princípio da irrenunciabilidade, inerente ao Direito do Trabalho, significa não se admitir, em tese, que o empregado renuncie, ou seja, disponha dos direitos assegurados pelo sistema jurídico trabalhista, cujas normas são, em sua grande maioria, de ordem pública, dotadas de natureza cogente. As normas trabalhistas, portanto, são dotadas de certo grau de indisponibilidade. (Garcia, 2024, p. 170)

No mesmo sentido, Ricardo dos Santos Bezerra aponta em seu artigo sobre a reforma trabalhista, mais especificamente ao tratar sobre o empregado hipersuficiente que:

Por conseguinte, faz-se necessário enfatizar a violação aos princípios trabalhistas, aos dispositivos constitucionais e a Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho. A partir disso, evidenciando a fragilidade em que se inseriu esse trabalhador, afastado dos princípios protecionista, da irrenunciabilidade de direitos e da inalterabilidade contratual lesiva, concomitante aos direitos sociais previstos pelo artigo 7º da CF/88. Não por menos, é discriminado pelo legislador em relação aos outros trabalhadores, infringindo, assim, o princípio da igualdade materializado na isonomia, aspectos basilares da Constituição Federal do Brasil e confirmados pela Convenção anteriormente citada. (Bezerra *et al.*, 2020, p. 765)

O autor cita ainda o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que também é destacado por Carlos Henrique Bezerra Leite, que o aborda como princípio da inalterabilidade contratual ao se posicionar pela inconstitucionalidade do parágrafo único do art. 444 da CLT apontando que:

O princípio da inalterabilidade contratual tem sido questionado modernamente em razão do surgimento do que se convencionou chamar de “flexibilização 2”, fenômeno decorrente da globalização e transformação da economia mundial, o qual consiste, basicamente, na possibilidade de se alterar in pejus direitos ou condições contratuais conquistadas pelos trabalhadores.

A Constituição Federal, a nosso sentir, permite a chamada flexibilização apenas no que respeita à redução salarial e à alteração da jornada, desde que:

- por meio de convenção ou acordo coletivo de trabalho (art. 7º, VI, XIII e XIV);
- respeitadas as condições mínimas de dignidade da pessoa humana, previstas em normas heterônomas ou autônomas;
- haja outras cláusulas compensatórias nos acordos ou convenções coletivas em benefício dos trabalhadores. (Leite, 2025, p. 468)

Não sendo assim abarcada nas opções elencadas pelo autor a do hipersuficiente, que negocia ativamente todos os direitos elencados no art. 611-A, não somente à redução salarial e à alteração de jornada. O autor aponta ainda para a ofensa a outro princípio, este não exclusivo ao direito do trabalho, mas positivado na constituição tanto quanto os demais princípios trabalhistas, assim expondo:

Esse dispositivo, segundo nos parece, viola, além de diversos dispositivos constitucionais (CF, arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 7º, caput, e XXXII), o princípio da função socioambiental do contrato de trabalho, pois trata com odiosa discriminação os trabalhadores com diploma de nível superior com salários superiores ao dobro do limite máximo dos benefícios pagos pela Previdência Social. (Leite, 2025, p. 468)

Para o Leite (2025), sempre que houver violação de direitos fundamentais e da máxima efetividade das normas constitucionais, há também a violação ao princípio da função social do contrato de trabalho, sendo o caso do empregado hipersuficiente, vez que este se encontra na contramão do referido princípio.

6.8 Alto empregado

Amplamente importante se pontuar que a figura do empregado hipersuficiente não se confunde com a do alto empregado. Embora ambas apareçam com frequência no debate pós-Reforma Trabalhista, trata-se de categorias com pressupostos e efeitos jurídicos diferentes.

O hipersuficiente é definido por critérios objetivos fixados no parágrafo único do art. 444 da CLT: exige-se a conjugação de diploma de nível superior e salário mensal igual ou superior ao dobro do teto dos benefícios do RGPS. Nesse sentido, a doutrina é uníssona em advertir que hipersuficiente não é sinônimo de “alto executivo” ou de “alto empregado”. Como enfatiza Adriana Calvo, em texto que abarca exatamente a ideia central que aqui se pretende realçar:

Não confundir empregado hipersuficiente com alto empregado. Um dos critérios definidores da legislação reformista é o padrão remuneratório, logo é possível que alguém que perceba mais de R\$ 11.000,00 (onze mil reais) seja um profissional de nível médio ou um trabalhador intelectual. (Calvo, 2020, p. 49)

Maurício Godinho Delgado, na mesma linha e em passagem que sintetiza com precisão o alcance da norma, assinala:

Note-se que a Lei da Reforma Trabalhista não está se referindo aos altos executivos de grandes empresas, com poderes estatutários e/ou contratuais impressionantes, além de ganhos contratuais diferenciados e estratosféricos (entre salários, verbas não salariais, a par de utilidades e benefícios diversos). Não: a nova regra legal está se reportando simplesmente aos empregados que sejam portadores de diploma de curso superior e que percebam salário mensal igual ou superior ao dobro do limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social. (Delgado, 2019, p. 439)

De seu turno, o alto empregado se caracterizado pelo conteúdo funcional do cargo de gestão, direção e fidência qualificada e pelo consequente regime jurídico diferenciado. É o domínio do art. 62 da CLT, além de hipóteses como diretores e sócio-empregados. A referência clássica à gratificação funcional em patamar necessariamente superior a 40% do salário do cargo efetivo, nos termos da Lei nº 8.966/1994, segue como marcador típico de distinção em relação ao empregado “ordinário”. Aqui, portanto, o eixo não é o mero patamar remuneratório somado à escolaridade formal, mas a intensidade do poder de mando, da responsabilidade e da confiança inerentes ao posto (Calvo, 2020).

É igualmente essencial não presumir que remuneração elevada produza, automaticamente, maior autonomia material. Alexandre Agra Belmonte formula essa ressalva de modo abrangente e direto conforme pode ser visto no seguinte trecho:

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. (Belmonte, 2023, p. 35)

Dessa moldura, fica evidente que o hipersuficiente e o alto empregado são categorias distintas e não se sobrepõem automaticamente.

6.9 Esvaziamento dos sindicatos

Com a história do direito do trabalho tendo apontado diversas vezes para uma exploração da mão de obra da figura hipossuficiente sem meios práticos de defesa de seus interesses, limitações à autonomia privada nas relações entre empregadores e empregados foram as medidas pioneiras a surgir como resposta às investidas contra os empregados por parte dos empregadores. Em resposta a isso, no campo individual, as relações de trabalho foram abarcadas pelo princípio da proteção anteriormente apresentado, porém, tal princípio se restringiu a perspectiva individual do direito do trabalho, não sendo possível sua invocação no que tange às relações coletivas de trabalho, vez que há presunção de igualdade na relação entre empregador e empregados quando a relação é observada pela ótica de representação sindical.

Nesse sentido,

As limitações ao exercício da autonomia privada constituíram as medidas pioneiras na busca do equilíbrio contratual entre os desiguais. Soluções como esta, aliás, tornaram-se evidentes a partir do século XIX, e assim se procedeu por força das lutas de classes, porque na relação de trabalho, essencial ao desenvolvimento da sociedade capitalista, não se identificava no polo operário o mínimo vestígio de qualquer liberdade contratual⁵. Atente-se para o fato de que, no campo laboral, a relação jurídica destinatária do princípio da proteção

é unicamente a relação individual de trabalho (máxime a relação individual de emprego), não se estendendo à relação coletiva de trabalho. Esta, como se detalhará em alguns pontos deste estudo, é composta de partes que se encontram em situação de igualdade. Basta lembrar que, nos termos do art. 8º, VI, do texto constitucional, é indispensável a participação das entidades sindicais representativas dos trabalhadores nos negócios jurídicos coletivos do trabalho. A presença da entidade sindical equilibra a balança, fazendo desaparecer a vulnerabilidade de quem está sozinho perante a força econômica patronal. Confirma essa assertiva o fato de ser possível, mediante negociação coletiva, a minoração de condições contratuais coletivas antes ajustadas (vide art. 7º, VI, XIII e XIV, do texto constitucional). (Martinez, 2025, p. 86)

Entretanto, a reforma trabalhista, conforme defendido por parte considerável da doutrina, passou a prestigiar com maior veemência o negociado face ao legislado e, em específico para a figura do empregado hipersuficiente, o legislado individualmente sobre o negociado coletivamente.

Parte da doutrina compreende que tal prestígio implica diretamente nos sindicatos laborais e em sua atuação. Nesse sentido, Kaique Martine Caldas de Lima e Edilton Meireles (2021) apontam que a supervalorização da negociação individual implica no distanciamento da tutela dos interesses dos empregados hipersuficientes por parte de sua entidade representativa de classe. Essa lógica implica na inversão da dinâmica própria do direito do trabalho, em que a representação coletiva serve como instrumento de proteção fundamental do trabalhador que labora sob subordinação (Lima; Meireles, 2021).

Nesse diapasão, os autores apontam ainda que:

Assim, dispor por uma autonomia individual ampliada com preponderância sobre as normas coletivas implica em afastar do empregado hipersuficiente a concretização do seu direito fundamental de ter reconhecidas e integradas (ainda que temporariamente), as conquistas alcançadas por sua classe trabalhadora. (Lima; Meireles, 2021, p. 1067)

Por fim, os autores constatarem que esse afastamento do empregado hipersuficiente de seu sindicato representativo poderá implicar no rompimento da consciência de classe, que deve se pautar no fortalecimento da atuação das entidades sindicais no trato de questões coletivas de trabalho (Lima; Meireles, 2021, p. 1068).

Há outros posicionamentos que corroboram a essa constatação de que a introdução do parágrafo único do art. 444 na CLT implica em um distanciamento entre o empregado hipersuficiente e o sindicato. Nesse mesmo sentido, Rita de Cássia Nogueira de Moraes Scarpa aponta que:

[...] Ademais, a permissão de acordos bilaterais de jornada de trabalho, como no caso do banco de horas (artigo 59, §6o, da CLT), e mesmo o afastamento do sindicato nas negociações que envolvam trabalhadores hiperssuficientes que são aqueles que possuem “...diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social” são fatores que contribuem para esse movimento de esvaziamento do sindicato. (Scarpa, 2023, p. 360)

Sendo acompanhada também por Gustavo de Cerqueira Lisboa e Priscila Tinelli Pinheiro, que assim expõem:

Por outro lado, com relação aos sindicatos, verifica-se que a introdução, no ordenamento, da nova categoria de empregados, considerados hipersuficiente em decorrência da suposta paridade com o empregador, não necessitando, deste modo do respaldo conferido pelos sindicatos durante as realizações de negociações, também representa um enfraquecimento para os próprios órgãos de classes, e conseqüentemente, dos demais empregados. Cumpre-se que a hipersuficiência do empregado transpareceria uma desvalorização e desprivilegio aos sindicatos, que exercem papel essencial nas negociações coletivas. Em consequência, a luta dos empregados que são representados pelos órgãos de classes também é enfraquecida. (Lisboa; Pinheiro, 2004, p. 200)

Portanto, é notório que a introdução do empregado hipersuficiente no ordenamento jurídico guarda, para parte da doutrina, certo conflito com o sindicalismo e sua atuação.

7 ARBITRAGEM E EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

Há ainda na doutrina forte entendimento de que a figura do empregado hipersuficiente não abrange somente a tratada no art. 444 da CLT, que exige como requisitos para negociação individual dos direitos previstos no art. 611-A, a remuneração igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) e diploma de ensino superior, mas também a prevista no art. 507-A da CLT, que trata sobre arbitragem, nesse sentido, segue neste capítulo o entendimento doutrinário a respeito do empregado hipersuficiente e sua possibilidade de arbitragem.

7.1 Posicionamentos doutrinários: arbitragem e empregado hipersuficiente

Em princípio, antes de se examinar os posicionamentos doutrinários a respeito da arbitragem que é permitida ao empregado hipossuficiente, cumpre destacar o que diz o próprio texto legal do art. 507-A da CLT e que, assim como o art. 444, parágrafo único, foi introduzido na CLT por meio da reforma trabalhista:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Brasil, 1943)

Tomando o enunciado como base, o art. 507-A da CLT delimita um universo menos específico que o tratado pelo parágrafo único do art. 444 da CLT. Dessa forma, para aqueles que superam o dobro do teto do RGPS, admite-se a cláusula compromissória de arbitragem por iniciativa do próprio trabalhador ou com a sua concordância expressa. Na síntese de Maurício Godinho Delgado (2017), o comando normativo é cristalino quanto ao gatilho remuneratório e ao requisito de iniciativa/anuência por parte do empregado:

Estabelece o art. 507-A da CLT que, atendido o requisito remuneratório indicado, no contrato desse tipo de trabalhador, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei n. 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Delgado; Delgado, 2017, p. 192)

Do ponto de vista operacional, essa abertura acaba por deslocar potenciais litígios individuais trabalhistas para um foro que seja privado, cuja dinâmica, prazos e técnicas decisórias (direito ou equidade) são regulados pela Lei nº 9.307/1996, denominada também de lei da arbitragem, imediatamente suscitando a pergunta sobre a disponibilidade de direitos e simetria de poderes na contratação laboral, tema de grande polêmica.

A doutrina também esclarece que o 507-A não exige diploma de nível superior, ao contrário do art. 444, parágrafo único, e, por isso, a categoria de “hipersuficiente” aqui é somente econômica (e não acadêmica e econômica, conforme o requerido no parágrafo único, do art. 444, da CLT). Essa sutileza é amplamente importante, pois altera substancialmente o espectro de empregado que pode cair na cláusula arbitral ou não, dilatando ainda mais o campo de empregados atingidos pela introdução do empregado hipersuficiente. Nesse sentido Ricardo Resende traduz com precisão essa moldura e ressalta a diferença que há entre os dispositivos:

Significa dizer que o trabalhador hiperssuficiente economicamente, independentemente de ter ou não curso superior, poderá se valer da arbitragem individual para a solução de conflitos decorrentes do contrato de trabalho. Advirta-se para o fato de que o requisito, aqui, é único (hiperssuficiência econômica), e ligeiramente distinto do similar previsto no parágrafo único do art. 444 da CLT (remuneração superior a duas vezes o teto do RGPS, e não salário igual ou maior). (Resende, 2020, p. 250)

Em síntese, o 507-A seleciona um critério puramente remuneratório, admite a cláusula compromissória e remete à Lei de Arbitragem; é exatamente essa tríade que servirá de alavanca para as críticas da doutrina que serão apontadas a seguir.

No que tange a essa nova possibilidade que é apresentada aos empregados hipersuficientes, boa parte da literatura lembra que a arbitragem é talhada e naturalmente construída para esferas em que se predomina a autonomia da vontade com simetria negocial (empresarial, internacional, certos nichos do direito civil também), o que não é a regra nas relações de emprego. A própria Lei 9.307/1996 circunscreve a arbitragem a direitos patrimoniais disponíveis; já no Direito do Trabalho, a matriz é de indisponibilidade e proteção.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado chama a atenção para a incompatibilidade estrutural da arbitragem com o direito individual laboral, bastando para isso lembrar do princípio da inafastabilidade da jurisdição previsto na Constituição Federal, no art. 5º, inciso XXXV, de sorte que a existência de cláusula compromissória não pode produzir, por via transversa, um deslocamento compulsório do controle judicial, sob pena de se haver lesão ou até mesmo ameaça ao direito trabalhista (Delgado; Delgado, 2017).

Ainda em sentido crítico, Vólia Bomfim Cassar (2017) enfatiza que salário alto não converte direito indisponível em disponível, muito menos poderia afastar o dado sociológico da vulnerabilidade, inclusive dos que são chamados “altos empregados” que se diferem do empregado hipersuficiente, conforme exposto no presente trabalho.

Vólia Bomfim Cassar (2017) sustenta ainda que, na prática, a Lei nº 9.307/1996 permite a arbitragem apenas para direitos patrimoniais que são disponíveis entre as pessoas capazes. No Direito do Trabalho, porém, a maioria dos litígios individuais envolvem direitos que são indisponíveis (muitos dos quais têm até mesmo amparo constitucional), o que tensiona o uso da arbitragem, sendo que a autonomia da vontade é frágil na relação de emprego devido à vulnerabilidade e ao medo do desemprego, fazendo com que essas cláusulas compromissórias frequentemente se assemelhem a contratos de adesão, mesmo para empregados com salários elevados (Cassar, 2017).

Nessa toada, a objeção presente na doutrina não é somente técnico-processual, mas também axiológica e constitucional. Carlos Henrique Bezerra Leite (2025) sustenta que o 507-A, da CLT, fere princípios estruturantes como dignidade, valor social do trabalho, progressividade/vedação ao retrocesso, isonomia qualitativa entre trabalho manual, técnico e intelectual), além de distorcer o recorte remuneratório para presumir uma liberdade real de contratar. Assim expõe o autor:

Esse dispositivo, a nosso sentir, é manifestamente inconstitucional porque atenta contra os princípios da dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, do valor social do trabalho (CF, art. 1º, III e IV), da progressividade e da vedação do retrocesso social (CF, art. 7º, caput) e, em especial, o princípio da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (CF, art. 7º, XXXII), porquanto os trabalhadores que têm remuneração superior ao dobro do limite máximo dos benefícios pagos pela Previdência Social (R\$ 11.000,00, aproximadamente) são, em regra, os que exercem trabalho intelectual e de nível superior. Além disso, o fato de perceberem tal remuneração não autoriza o tratamento discriminatório estabelecido pelo novel art. 507-A da CLT, pois os salários, independentemente do seu valor, são direitos fundamentais dos trabalhadores e gozam da proteção constitucional. (Leite, 2025, p. 322)

Nessa leitura, mesmo a “iniciativa do empregado” não sanaria o vício em questão, porque recai sobre direitos de natureza indisponível e afeta diretamente o direito de acesso à jurisdição, motivo pelo qual uma eventual cláusula pactuando a arbitragem seria nula de pleno direito (art. 9º, da CLT), sujeita ao controle judicial.

Portanto, fica nítido que o poder concedido ao empregado hipersuficiente de renunciar a um direito como o acesso à justiça, submetendo-se naturalmente a decisões arbitrárias, é, na perspectiva da doutrina, algo inconstitucional e alvo de críticas.

8 JURISPRUDÊNCIA DOS TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO E DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO SOBRE O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

Nesta etapa, será analisada a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho, bem como a do Tribunal Superior do Trabalho, a respeito do empregado hipersuficiente, buscando-se compreender como a jurisprudência tem se posicionado a respeito dessa figura, bem como de seus critérios, constitucionalidade, limites e disponibilidade de direitos.

8.1 Constitucionalidade do empregado hipersuficiente

Analizados os posicionamentos doutrinários a respeito da concepção do empregado hipersuficiente, é necessário também entender a aplicação prática dessa figura tão incontroversa. Nesse sentido, passamos à análise jurisprudencial a respeito do empregado hipersuficiente.

Em princípio, cumpre destacar que já há na jurisprudência casos que contestam a constitucionalidade do parágrafo único, do art. 444, da CLT, introduzido pela reforma trabalhista. Nesse sentido, destaca-se acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região.

ATIVIDADE EXTERNA. CONTROLE INDIRETO DE JORNADA. NÃO INCIDÊNCIA DO ART. 62, I, DA CLT - O simples fato do trabalhador exercer suas atividades em local externo à dependência da empresa não atrai a incidência do art. 62, I, da CLT, se comprovado, em concreto, que a empresa exercia efetivo controle indireto sobre a jornada de trabalho. Devido, portanto, o pagamento de horas extras, caso comprovado nos autos o labor em sobrejornada. Recurso conhecido e não provido. EMPREGADO HIPERSUFICIENTE. REFORMA TRABALHISTA. PACTUAÇÃO VÁLIDA - A Lei nº 13.467/2017 introduziu o parágrafo único, no art. 444, da CLT, trazendo a figura do empregado hipersuficiente, que é aquele que pode negociar individualmente com o seu empregador as cláusulas contratuais, com a mesma eficácia das normas coletivas. Isto posto, considerando que o autor era hipersuficiente, com relação ao período de 11/11/2017 a 09/01/2019, comungo com o magistrado de base quanto à validade da relação jurídica mista travada entre as partes (celetista e civil). COMISSÕES. ATINGIMENTO DE META. ÔNUS DA PROVA - Uma vez admitido pela reclamada o pagamento das comissões, é dela o ônus de comprovar que o reclamante não atingiu a meta, por se tratar de fato impeditivo do direito do autor, encargo do qual não se desincumbiu. Recurso conhecido e parcialmente provido. (TRT-16 - ROT: 00165414520195160011, Relatora: Ilka Esdra Silva Araujo, 2ª Turma).

No caso em questão, o trabalhador preenche ambos os requisitos elencados para a classificação como empregado hipersuficiente, entretanto, o reclamante alega a inconstitucionalidade do art. 444, parágrafo único, sustentando que a condição de hipersuficiente, da forma como apresentada pela lei, não se materializa no plano fático, visto que o fato de ter cursado ensino superior e perceber salário igual ou superior a duas vezes o maior benefício do RGPS não o eleva a condições de negociação equiparáveis ao empregador.

Nesse sentido o autor alega que recebia salário fixo mais comissões por vendas, cujo pagamento se dava por meio de notas fiscais emitidas por empresa constituída por ele para tal fim; dessa forma, as verbas não integravam seu salário. Porém, o autor indica ainda que seria impossível para ele, enquanto empregado, negociar o caráter salarial das verbas por ele recebidas a título de contraprestação pelo trabalho e que a legislação não autoriza negociação de parcelas que integram o salário.

Em princípio, o tribunal se manifestou no sentido de que não prospera a alegação do reclamante acerca da inconstitucionalidade da norma em questão diante da inexistência de qualquer julgamento por parte do Supremo Tribunal Federal nesse sentido, aplicando-se ao caso concreto a figura do empregado hipersuficiente ao reclamante no que tange ao período de 11 de novembro de 2017 a 09 de janeiro de 2019, vez que o reclamante cumpre os critérios legalmente estabelecidos. Cumpre ressaltar, por fim, que o reclamante recorreu ao TST do acórdão, sendo que, presentemente, este se encontra pendente de julgamento.

Em outro exemplo jurisprudencial, desta vez da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, em julgamento de um Recurso Ordinário Trabalhista cujo número de processo é 00010082620225170007, de relatoria da Ministra Claudia Cardoso de Souza, o reclamante atacou uma redução salarial implementada em seu contrato, tendo deixado de receber R\$ 22.755,06 e passado a receber R\$ 12.944,87, de forma a sustentar a nulidade da alteração contratual e o direito às diferenças salariais com reflexos, sob o argumento de que a irredutibilidade salarial prevista no art. 7º, inciso VI, da CF não admite acordo individual e que o bônus recebido no valor de R\$ 146.404,07 não validaria qualquer diminuição de seu salário base. Sua narrativa não foi construída para reconhecer e valorizar uma condição de hipersuficiência; pelo contrário, ele objetivou tratar a relação com o viés de maior tutela da relação de emprego, buscando afastar qualquer eficácia de pacto individual feito para redução salarial.

A reclamada, por sua vez, centralizou sua defesa no enquadramento do autor como empregado hipersuficiente, invocando expressamente o art. 444, parágrafo único, da CLT, combinado com o art. 611-A do mesmo diploma legal, para afirmar a validade do acordo

individual de redução, com concessões recíprocas e bônus diferidos como contrapartida a essa redução salarial que ocorreria na relação. A empresa destacou que eram incontroversos os requisitos formais do hipersuficiente, possuindo o empregado diploma de nível superior e salário superior ao dobro do teto do RGPS, bem como a ausência de vício volitivo na adesão do autor, conforme carta oferta juntada aos autos.

Em primeiro grau, o Juízo não acolheu a tese da reclamada no sentido de ser o empregado hipersuficiente, reputando a redução salarial por acordo individual como sendo inconstitucional e, portanto, eivada de ilegalidade. Afirmou ainda ser irrelevante a existência do bônus compensatório e declarou nula a alteração, deferindo diferenças salariais com reflexos, prevalecendo assim no caso concreto a leitura de que a regra de irredutibilidade só pode ser excepcionada por negociação coletiva e não individual, independentemente de o trabalhador ostentar condições econômicas ou qualificações que o aproximem do padrão do hipersuficiente.

Porém, no acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região, restou revertido esse ponto nuclear, havendo o reconhecimento do expresso enquadramento do autor como empregado hipersuficiente, portador de diploma superior e salário acima de duas vezes o teto do RGPS e, com base no art. 444, parágrafo único e art. 611-A, ambos da CLT, se validou o acordo individual de redução, diante das concessões recíprocas, da contrapartida pecuniária em forma de bônus e da inexistência de vício de vontade.

Portanto, houve nesse caso o afastamento das diferenças salariais e procedência a outros ajustes, de forma que o pilar decisório e que interessa a essa análise jurisprudencial foi a reafirmação da hipersuficiência do empregado para legitimar a negociação individual de redução salarial com compensação econômica, bem como a reforma de qualquer inconstitucionalidade postulada nesse sentido.

8.2 Critérios para caracterização do hipersuficiente

Há na jurisprudência diferentes interpretações sobre os critérios a serem observados para que haja a caracterização da figura do empregado hipersuficiente em um caso concreto, havendo interpretações literais dos critérios estabelecidos pelo art. 444, parágrafo único, bem como interpretações mais restritivas e interpretações mais flexíveis.

8.2.1 *Literal*

Em decisão de Recurso Ordinário em processo de número 10013982120225020710 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região, de relatoria do Ministro Sidnei Alves Teixeira, da 5ª Turma, é possível observar a incidência do critério literal que é estabelecido pela análise do parágrafo único do art. 444 da CLT para caracterização do empregado hipersuficiente, porém, no caso concreto algumas ressalvas importantes foram feitas.

No caso, foram discutidos, entre outros pontos, a validade de transação extrajudicial renunciando à garantia provisória de um empregado hipersuficiente que era membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), sendo que no processo foi apresentada prova documental apta a demonstrar a escolaridade superior e percepção salarial elevada do empregado, levando o juízo a reconhecer que estavam presentes os critérios legais previstos no parágrafo único do art. 444 da CLT e conferindo ao empregado desse caso um tratamento jurídico de maior autonomia negocial ao sendo que basicamente a tese jurídica construída pelo tribunal se assentou em dois.

Primeiro, a Corte acolheu, com fundamento em precedentes do TST, que a renúncia expressa e livre à garantia provisória da CIPA pode ser válida quando ausentes vícios de consentimento, bem como, que o parágrafo único do art. 444 autoriza, em face do empregado hipersuficiente, maior autonomia para se estipular condições atinentes ao exercício do emprego. A segunda questão trazida pelo tribunal é de que essa autonomia não é absoluta, sendo que a validade da transação depende da observância dos limites de ordem pública e das formalidades que a própria lei exige, conforme exemplos elencados no art. 611-B da CLT, razão pela qual o Tribunal distinguiu a validade da renúncia à estabilidade da quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho, esta última previamente afastada no juízo de origem, justamente por não poder o empregado hipersuficiente dispor desses tipos de direito.

Tanto o relator quanto a turma aplicaram o parágrafo único do art. 444 da CLT para legitimar a renúncia à garantia provisória da CIPA, reconhecendo que os requisitos legais ali previstos foram preenchidos, ou seja, havia a presença de salário superior a duas vezes o limite de benefícios do RGPS e o empregado possuía diploma de ensino superior, e que não houve vício de vontade, logo essa transação seria permitida. Por fim, cumpre destacar que a decisão final foi de parcial provimento do recurso, mantendo assim a validade da renúncia à estabilidade da CIPA, reformando a sentença para deferir as horas extras inicialmente pleiteadas, com reflexos e observância da evolução salarial e regras de cálculo.

Outra jurisprudência que merece destaque é a do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. O caso se difere de outros justamente por ter sido ajuizado por um sindicato que atuou como substituto processual de seus representados, pleiteando os direitos destes em nome próprio. Segue ementa do caso:

BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. SINDICATO ATUANDO NA CONDIÇÃO DE SUBSTITUTO PROCESSUAL. O Sindicato que atua como substituto processual defendendo em nome próprio direito de terceiro, e declara a sua condição de hipossuficiência, faz jus à concessão do benefício da justiça gratuita. (TRT-4 - ROT: 0020285-85 .2022.5.04.0202, Relatora: Tânia Regina Silva Reckziegel, Data de Julgamento: 10/12/2023, 2ª Turma).

O reclamante, no caso o Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados no Estado do Rio Grande do Sul, demandou em juízo a reclamada GAVB Serviços em Informática Ltda., alegando que havia convenção coletiva vigente com cláusula que estabelecia critérios para reajuste de pagamentos e reflexos que não estava sendo aplicada aos empregados com remuneração superior a R\$ 12.867,14 e que tal exclusão não possuía respaldo em norma coletiva, violando a própria convenção e o princípio da isonomia.

Por sua vez, a reclamante invoca justamente o art. 444, parágrafo único, alegando que esses empregados podem negociar de forma individual seu reajuste nos termos do art. 611-A, com preponderância do acordo individual sobre o coletivo, demonstrando documentos em que havia firmado aditivos individuais com esses empregados.

Os magistrados da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região partiram da interpretação literal dos critérios elencados no art. 444, parágrafo único da CLT, considerando que os aditivos firmados pela reclamada com os substituídos têm realmente natureza de acordo individual, sendo bilaterais e refletindo a vontade entre as partes, havendo no caso a possibilidade de tal acordo por força do próprio dispositivo legal previsto no parágrafo único do art. 444 da CLT e que criou o empregado hipersuficiente.

Dessa forma, o tribunal compreendeu em sua decisão que o argumento apresentado pela reclamada, de violação ao princípio da isonomia, não se consubstancia na realidade, haja vista que, em muitos casos, os índices negociados entre os empregados e o empregador foram superiores ao elencado em convenção coletiva, dessa forma, não aplicando somente a isonomia formal.

Assim sendo, houve prestígio no caso concreto ao individualmente acordado em face do coletivamente negociado, não havendo a obrigatoriedade de a reclamada aplicar os índices

exigidos pelo reclamante, bem como o reconhecimento da aplicabilidade desses termos aditivos.

8.2.2 Flexível

Sob outra ótica, dessa vez mais flexível acerca dos critérios elencados pelo art. 444, parágrafo único da CLT, os magistrados do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região compreenderam, no julgamento de um recurso ordinário, de uma forma diferente e até mesmo particular. Nesse sentido, segue ementa do caso:

EMPREGADO HIPERSUFICIENTE. ART. 444, PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT. ROL EXEMPLIFICATIVO. O art. 444, parágrafo único, da CLT estipula uma categoria de empregado hipersuficiente, mas não exclui outras formas de hipersuficiência, como se interpreta de seu próprio texto. No caso, a parte autora é atleta de relevante influência social, tendo tido plena condição de ser assessorado, por ocasião da celebração do distrato. Assim, mesmo que não seja portador de diploma de nível superior, ele será hipersuficiente quando caracterizada a mitigação significativa da subordinação jurídica. Por consequência, é válida a celebração da cláusula que afasta a aplicação da multa do art. 477, § 8º, da CLT. (TRT-3 - RO: 00106360720195030113 MG 0010636-07.2019 .5.03.0113, Relatora: Des. Gisele de Cassia VD Macedo, Data de Julgamento: 13/10/2020, Segunda Turma, Data de Publicação: 14/10/2020, DEJT/TRT3).

No caso concreto, o jogador John Lennon Silva Santos, irresignado com a não aplicação da multa do art. 477, parágrafo 8º, e art. 467, ambos da CLT, recorreu ao TRT com vistas a reformar a sentença que não aplicou tal multa face a um termo aditivo ao distrato aceito por ele.

Todavia, não havia nos autos qualquer indicativo de que o autor fosse portador de diploma de ensino superior, porém, havia o critério da percepção de salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS, de acordo com cláusula contratual do reclamante.

Dessa forma, o magistrado considerou que, mesmo não havendo os critérios elencados no parágrafo único, do art. 444, da CLT, tais critérios são exemplificativos e não excluem outras formas de hipersuficiência, sendo que, no caso concreto, há mitigação da subordinação. do empregado, vez que o reclamante é atleta de relevante influência social e atuou em diversos clubes famosos do Brasil, sendo para o magistrado inegável que a parte reclamante teve plena condição de ser assessorada na ocasião em que houve a celebração do distrato em debate.

Nesse sentido e com a relativização do critério elencado no parágrafo único, do art. 444, da CLT, o magistrado considerou válida a cláusula do termo aditivo do distrato em que o

empregado individualmente negociou com o empregador os termos de sua rescisão, mesmo que o empregado não possuía diploma de ensino superior.

8.2.3 Interpretação crítica

Sob uma ótica um pouco distinta, há julgado em que o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região se debruçou sobre a utilização do empregado hipersuficiente como forma de afastar as características do vínculo empregatício, conforme ementa dos embargos de declaração opostos em recurso ordinário com vistas a:

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO OPOSTOS PELA RECLAMADA. LACUNA INEXISTENTE. Os aclaratórios não servem, como medida apropriada, para a reavaliação de provas, tampouco, para a reforma da decisão - inteligência do artigo 897-A, da CLT c/c artigo 1022 do CPC vigente, já que sua fundamentação é extremamente vinculada, moldada nos dispositivos legais supracitados. Sendo assim, a parte deveria ter elegido medida processual adequada, em face de órgão hierarquicamente superior, para reexaminar a decisão proferida, por este órgão fracionário, que é totalmente incompetente, na forma da processualística vigente, para alterar suas próprias decisões, a justificar o não provimento do presente apelo. HORIZONTAL NÃO PROVIDO. (TRT-1. Recurso Ordinário 01005325820225010001, Relatora: Evelyn Correa de Guama Guimaraes, Data de Julgamento: 30/04/2024, Sexta Turma, Data de Publicação: DEJT).

No caso em tela, a empregadora alegava que o empregado possuía ensino superior e percebia remuneração elevada, atingindo assim ambos os critérios elencados pelo art. 444, parágrafo único, para ser enquadrado como empregado hipersuficiente, gozando assim de maior autonomia negocial para firmar seu contrato de trabalho como autônomo, afastando assim o vínculo empregatício e não devendo haver ainda a aplicação das normas estabelecidas em convenção coletiva da categoria, visto que a negociação operada com empregado hipersuficiente se sobrepõe ao negociado coletivamente.

O reclamante, por sua vez, alegou que, embora possuísse alta remuneração, não poderia ser aplicado o parágrafo único do art. 444, haja vista que não houve efetiva negociação, mas um contrato imposto pela reclamada de forma unilateral, havendo a presença dos requisitos do vínculo de emprego e não existindo para o hipersuficiente o afastamento da proteção mínima da CLT e da constituição (jornada de trabalho, férias, FGTS) além da aplicação das normas coletivas da categoria.

Inicialmente, a análise do empregado hipersuficiente sofreu certa crítica na decisão em tela, sendo o empregado hipersuficiente taxado como “uma estória da carochinha inventada

pelo legislador reformista”, cujo objetivo seria o de sempre afastar o princípio protetor da relação de emprego e o levante de uma falsa autonomia, que, para o magistrado, deve sempre ser avaliado no caso concreto.

Nesse sentido, o colegiado compreende que a invenção reformista do empregado hipersuficiente deve ser sempre interpretada de forma relativizada e não literal, haja vista que os hipersuficientes estão inseridos em uma relação muitas vezes prejudicial, demandando a mesma atenção que um empregado que recebe um salário-mínimo, sendo que uma visão seca do dispositivo legal acarretaria a permissibilidade de arbitrariedade de empregadores.

Em havendo exame da figura do empregado hipersuficiente, a turma alega ainda que sempre partirá da perspectiva de que a reforma trabalhista não retirou a subordinação existente entre empregados hipersuficientes e empregadores, bem como, apesar de ela ser mais rarefeita, ainda existe e assim devem ser analisadas, de forma sistemática e em consonância com o espírito do art. 9 da CLT, suprimindo qualquer fraude existente na formação do vínculo empregatício.

8.3 Alcance da autonomia do empregado hipersuficiente

Há casos na jurisprudência que versam sobre o empregado hipersuficiente sob o alcance que a autonomia atribuída pelo art. 444, parágrafo único, e 611-A, ambos da CLT, proporcionam a essa figura. Nesse sentido, serão analisadas jurisprudências a respeito dessa autonomia.

Há um julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a região de processo número 0000998-64.2023.5.09.0008 em que se analisou um caso em que o reclamante buscava o reconhecimento de horas extras, visto que atuava como bancário e possuía jornada de 30h semanais, conforme *caput* do art. 224, além de equiparação salarial com um paradigma, férias referentes ao período 2019/2020 que não foram gozadas e diferenças de Participação nos Lucros e Resultados, além de justiça gratuita.

A reclamada, por sua vez, invocou a eficácia no caso concreto do parágrafo único do art. 444 da CLT para sustentar a improcedência total, solicitando subsidiariamente o enquadramento do autor nas exceções do art. 62, inciso II (cargo de gestão) ou art. 62, inciso I (atividade externa) ou, ainda, no parágrafo 2º, do art. 224 (cargo de confiança bancário), todos da CLT. Além de alegar ausência de identidade funcional para equiparação, o fracionamento e a venda de férias, bem como alegou ainda programas próprios de remuneração variável em substituição à Participação nos Lucros e Resultados convencionais.

A sentença delimitou bem o alcance do art. 444, parágrafo único, da CLT, apontando que a hipersuficiência prevista no artigo apenas amplia a autonomia privada dentro do que é negociável (nos moldes do art. 611-A) e não permite afastar direitos do rol de indisponibilidades que estão previstos no art. 611-B, devendo o dispositivo ser lido à luz da Constituição, destacando ainda que, mesmo que o empregado seja portador de diploma de nível superior, isso não permite a ele firmar acordos que contrariem sua dignidade e direitos fundamentais.

O Juízo também deixa de forma explícita que a decisão se consubstancia nos princípios que devem ser aplicados no caso concreto, sendo eles o princípio proteção, princípio da irrenunciabilidade e a primazia da realidade, deixando registrado que, ainda que presentes os requisitos formais do hipersuficiente, não há carta branca para renúncias no que tange a direitos do art. 611-B.

Em síntese, o julgado consolida que o empregado hipersuficiente é vetor de autonomia negociável limitada, não um salvo-conduto para reduzir o patamar mínimo de tutela, e que exceções de jornada dependem de prova efetiva das funções exercidas.

Em outro caso, desta vez do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, o empregado hipersuficiente foi analisado novamente com limitações, conforme ementa:

EMPREGADO HIPERSUFICIENTE. PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 444 DA CLT. ACORDO INDIVIDUAL. VALIDADE. O empregado hipersuficiente está apto a celebrar, individualmente, com seu empregador, acordo sobre verbas trabalhistas previstas em lei com um grau de proteção menor do que aquele assegurado ao hipossuficiente, diante da ampliação da autonomia da vontade das partes integrantes da relação de emprego. Não há, assim, necessidade de chancela sindical ou de homologação pela justiça para a validade do ajuste. As únicas limitações impostas à negociação individual entabulada pelo empregado hipersuficiente estão no art. 611-B da CLT. Tem-se, pois, que mesmo em uma esfera reduzida, subsiste para o empregado hipersuficiente os princípios da proteção e da irrenunciabilidade de direitos básicos, como os descritos no art. 611-B da CLT, sob pena de consubstanciar, nos moldes do art. 9º da CLT, a prática de ato "com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação". Recurso da Reclamante parcialmente provido. Recurso da Reclamada não provido. (TRT-5 - ROT: 00002599620235050010, Relatora: Dalila Nascimento Andrade, Terceira Turma - Gab. Des. Dalila Nascimento Andrade).

O caso parte do reconhecimento de que a Reclamante se enquadra no parágrafo único do art. 444 da CLT, destacando que possuía remuneração elevada, mas não deixando claro nada a respeito de seu diploma de ensino superior, apenas destacando que ela poderia negociar individualmente com preponderância sobre o instrumento coletivo nas matérias do art. 611-A. O Tribunal ressalta, porém, que a autonomia negocial do hipersuficiente encontra limites no

art. 611-B e no art. 9º da CLT, devendo haver a proteção mínima e vedação a fraudes contra os empregados hipersuficientes.

A Reclamada invoca a autonomia do empregado hipersuficiente para aceitar incerteza de reajustes, sustentando que o programa de ações era instrumento autônomo de retenção, condicionado a 3 anos de permanência da reclamante, atribuindo o reajuste do paradigma a um “erro sistêmico”, insistindo que a autora sabia que poderia não receber reajuste anual ao optar por outro formato de remuneração.

Em 1º grau, prevaleceu a leitura maximal da autonomia do hipersuficiente, com a decisão destacando que as metas já eram remuneradas via Programa de Participação nos Resultados, bem como o programa de ações da empresa, aderido pela empregada, não se confundia com salário nem com reajuste por mérito e exigia *vesting*, afastando-se a tese de despedida obstativa. Assim sendo, nada devido à reclamante no que tange a ações ou reajustes. Em termos de técnica protetiva, o juízo validou a liberdade contratual típica do empregado hipersuficiente, desde que voltada a estruturas de remuneração variável e sem prometer garantias não previstas nos regulamentos.

Por outro lado, o Juízo de 2º grau, sem negar a autonomia do hipersuficiente, reintroduziu os freios do art. 611-B e da isonomia, valendo-se dos princípios da proteção e da irrenunciabilidade de direitos básicos para tanto, mantendo assim a negativa às ações da empresa pela falta de *vesting* e inexistência de hipótese excepcional do regulamento, porém, reformando a sentença de 1º grau para deferir diferenças de reajustes normativos com reflexos, haja vista que a Reclamada não provou a existência de critérios e regras do alegado Programa de Meritocracia, e o tratamento desigual em relação à colega ficou incontroverso, sem prova do alegado erro.

Dessa forma, nessa decisão, mesmo para o empregado hipersuficiente, acordos individuais opacos ou discriminatórios não prevalecem sobre o mínimo legal, no que tange aos requisitos do parágrafo único do art. 444, o Tribunal os teve por atendidos, visto que o diploma superior não aparece expressamente no excerto, mas o enquadramento não foi controvertido no processo.

Cumprе destacar que o Tribunal Superior do Trabalho se debruçou sobre o empregado hipersuficiente em alguns momentos; nesse sentido, segue ementa:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. ART. 896, C, DA CLT - TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL INDIVIDUAL. ART. 896, C, DA CLT -

VÍNCULO DE EMPREGO. CORRETOR DE IMÓVEIS. SÚMULAS 126 E 296, I, DO TST. Não merece reparos a decisão monocrática por meio da qual foi denegado seguimento ao agravo de instrumento das reclamadas. Agravo a que se nega provimento. (TST - Ag-AIRR: 00019979320155020007, Relator: Sérgio Pinto Martins, Data de Julgamento: 07/12/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 19/12/2022).

No presente caso, cuja relatoria pertence ao Ministro Sérgio Pinto Martins na 2ª Turma do TST, analisa-se a relação jurídica entre corretor de imóveis e uma grande incorporadora. Embora a prestação de serviços tenha ocorrido entre 2008 e 2014, o acórdão utiliza noções do empregado hipersuficiente para delimitar a eficácia de negociações individuais e de transações extrajudiciais no Direito do Trabalho quando se está diante dessa figura trazida pelo parágrafo único do art. 444 da CLT.

O reclamante buscava essencialmente o reconhecimento do vínculo com anotações em sua CTPS como comissionista puro, apuração das verbas pela média efetivamente paga e a invalidação da quitação geral; a reclamada pretendia manter o enquadramento de autônomo e validar a transação extrajudicial como exercício de autonomia privada entre ela e o reclamante, além de alegar negativa de prestação jurisdicional.

O acórdão negou provimento ao agravo e manteve integralmente as balizas do Tribunal Regional do Trabalho, pontuando que ao empregado hipersuficiente não é autorizada a negociação individual irrestrita nem a viabilidade de renúncia ampla de direitos trabalhistas, sendo que a autonomia privada individual fica adstrita às hipóteses do art. 611-A da CLT e não alcança direitos de indisponibilidade absoluta.

Assim, a decisão aponta no sentido de que, em casos em que se está diante do parágrafo único do art. 444 da CLT, sentido utilizado como argumento para se legitimar fraude à relação de emprego, prevalece a primazia da realidade e, no caso concreto, presente a pessoalidade, habitualidade, onerosidade e, sobretudo, subordinação jurídica, houve para o magistrado o correto reconhecimento do vínculo de emprego independentemente de alta remuneração, rótulos internos ou da pejotização; com o distrato produzindo, no máximo, a quitação das parcelas expressamente discriminadas, com mera dedução em liquidação.

Em um outro caso, o Tribunal Superior do Trabalho se debruçou sobre a matéria por meio dessa mesma perspectiva do caso anteriormente apresentado, reafirmando posicionamentos já consolidados, conforme consta da ementa de julgamento do seguinte agravo interno:

AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO – APELO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 – PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA - ACORDO EXTRAJUDICIAL - ARTS. 765, 855-B, 855-D E 855-E DA CLT - HOMOLOGAÇÃO - FACULDADE DO JUIZ - SÚMULA Nº 418 DO TST. 1. Na forma dos arts. 765, 855-D e 855-E da CLT, protocolada a petição do acordo extrajudicial, o juiz analisará as formalidades, os requisitos de validade do negócio jurídico e os termos do acordo entabulado, podendo homologar integralmente o ajuste, homologar parcialmente a avença ou rejeitar a homologação. 2. No caso, o Tribunal Regional manteve a sentença que homologou parcialmente o acordo estabelecendo que “acordo firmado entre as partes abarca apenas os direitos especificados na petição do processo de homologação extrajudicial”. 3. Nesse sentido, o juiz não está obrigado a homologar acordo extrajudicial apenas porque há manifestação de vontade das partes. É poder-dever do magistrado evitar eventuais vícios, atos simulados, fraudes ou excesso de lesividade a alguma das partes, em transação que lhe é submetida. Assim sendo, ao juízo incumbe não só propor a conciliação, mas, também, avaliar a pactuação proposta. Deve, pois, firmar seu livre convencimento para só então homologar ou não a avença (art. 765 da CLT). A Súmula nº 418 do TST ressalta, inclusive, que a homologação de acordo proposto pelas partes não constitui seu direito líquido e certo. 4. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Portanto, a decisão apresenta-se em conformidade com a jurisprudência desta corte, o que torna inviável o exame das indicadas violações de dispositivo legal e/ou constitucional, bem como superada a eventual divergência jurisprudencial (Súmula nº 333 do TST e art. 896, § 7º, da CLT). 5. Acrescente-se que o art. 961, § 2º, do CPC, estabelece expressamente a possibilidade de homologação parcial da sentença estrangeira pelo STJ. Logo, se a norma processual civil permite homologação parcial de ato judicial praticado pelo Poder Judiciário de outro país, imiscuindo-se na soberania de outro Estado, especificamente do Poder Judiciário estrangeiro, a fim de assegurar a própria soberania brasileira, com muito mais razão o magistrado trabalhista tem o poder-dever de homologar parcialmente acordo extrajudicial firmado entre as partes, com o fito, por exemplo, de coibir a prática de atos ilegais. Agravo interno desprovido. (TST - Ag-RR: 10012039720215020022, Relatora: Margareth Rodrigues Costa, Data de Julgamento: 26/06/2024, 2ª Turma, Data de Publicação: 02/07/2024).

O caso objetiva o reexame de um procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, sendo que o julgamento do Tribunal Regional do Trabalho manteve a sentença da origem que homologou apenas parcialmente a avença, limitando a quitação aos títulos e valores especificados na petição conjunta. A questão do hipersuficiente nesse caso reside no fato de que, de um lado, o trabalhador pretendia evitar a quitação geral do contrato e resguardar naturalmente a possibilidade de pleitear verbas não discriminadas, porém, por outro lado, a empresa buscava uma homologação integral com quitação ampla e irrestrita, invocando a livre manifestação de vontade e o parágrafo único do art. 444 da CLT.

A 2ª Turma do TST confirmou, no caso, que a homologação é faculdade-poder do juiz, podendo assim homologar integralmente, parcialmente ou até mesmo se recusar a homologar após controle de legalidade, conteúdo e identificação de eventual lesividade. A decisão enfatiza que a condição de empregado hipersuficiente descrita no art. 444, parágrafo único, não impõe homologação automática e nem autoriza renúncia ampla a direitos indisponíveis, seguindo assim a decisão anteriormente apresentada no sentido de que a autonomia negocial individual permanece restrita às hipóteses do art. 611-A da CLT e não suprime o dever judicial de controle. Por isso, a quitação decorrente do acordo extrajudicial deve ter alcance restrito às parcelas individualizadas no termo, interpretando assim a transação no caso concreto de modo restritivo.

Nesses termos, o agravo interno foi desprovido, mantendo-se a homologação parcial do acordo e o afastamento da tese patronal de quitação geral com base na hipersuficiência do empregado.

8.4 Direitos não negociáveis

Há ainda alguns outros casos na jurisprudência que abordam os direitos que, até mesmo ao empregado hipersuficiente, não é permitida qualquer negociação. Nesse sentido serão analisadas jurisprudências que versam a respeito de tais direitos.

Uma das decisões nesse sentido e que faz valer certa atenção é o acórdão do processo de número 1000991-91.2020.5.02.0384 do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, cuja ementa segue abaixo:

Vínculo de emprego. Trabalhador dito “hipersuficiente”. O art. 444 da CLT prevê que o trabalhador portador de diploma de nível superior e que perceba salário elevado possa negociar acerca da jornada, remuneração, teletrabalho, dentre outros, mas não há previsão da aceitação de trabalho sem vínculo de emprego quando presentes os elementos que o caracterizam. A lei brasileira dispõe que o trabalho pessoal, habitual, remunerado, em favor de outrem que dirija a prestação de serviço caracteriza o vínculo de emprego e se sujeita às normas legais deste regime de trabalho. Assim, presentes os elementos do vínculo, este ocorre “ope legis”. (TRT-2 - ROT: 1000991-91.2020 .5.02.0384, Relator: Antero Arantes Martins, 6ª Turma).

Em sua reclamação, o autor alegou que trabalhou como médico plantonista, tendo apresentado prova oral e documental nesse sentido, objetivando assim o reconhecimento de um vínculo trabalhista entre ele e a reclamada.

O juízo de primeiro grau afastou a tese de reconhecimento de vínculo empregatício, alegando que o reclamante não se tratava de pessoa hipossuficiente. O entendimento do

acórdão, por sua vez, divergiu de tal posicionamento. Os magistrados da 6ª Turma entenderam que o fato de o reclamante não ser um “trabalhador não hipossuficiente” não serve como fundamento para que haja o afastamento do vínculo empregatício mascarado em uma contratação como autônomo.

A decisão complementa ainda que a legislação trabalhista prevê que o empregado hipersuficiente possa negociar aspectos como jornada, remuneração e teletrabalho e demais itens do art. 611-A, mas não admite a descaracterização do vínculo quando presentes os requisitos legais da relação de emprego. Dessa forma e em conformidade com a disposição da CLT, o trabalho pessoal, habitual, remunerado e subordinado gera, ope legis, o vínculo empregatício, independentemente da vontade das partes ou da condição de empregado hipersuficiente, não servindo este último como meio ou forma de afastar os requisitos atrelados a uma relação de emprego.

No caso, como ficou comprovada a prestação de serviços do reclamante em favor da reclamada de forma onerosa e contínua, incumbia a esta demonstrar a inexistência de subordinação ou pessoalidade, sendo que a prova testemunhal não afastou a pessoalidade. Também não se comprovou ausência de subordinação, visto que o reclamante, embora fosse coordenador, não dirigia autonomamente suas atividades, sendo que participava de reuniões, cumpria plantões e organizava escalas sob o âmbito da reclamada.

Em outro caso, dessa vez do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, há pontuação semelhante no que tange ao empregado hipersuficiente:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. DEVER DE FISCALIZAR. ÔNUS DA PROVA. O STF, no julgamento do RE 760.931/DF, fixou a seguinte tese de repercussão geral: "O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93", porém não fixou tese sobre a distribuição do ônus da prova pertinente à fiscalização do contrato. Aplicação da Súmula n. 41/TRT-1 e do recente julgamento da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do col. TST nos autos do E-RR - 925-07.2016 .5.05.0281 (em 12/12/2019). Prova da efetiva fiscalização não produzida pelo ente público réu. Recurso da 3ª reclamada não provido. (TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: 01004503220225010452, Relator: Marcelo Antero De Carvalho, Data de Julgamento: 19/02/2024, Décima Turma, Data de Publicação: DEJT).

No caso em questão, de forma muito semelhante à jurisprudência anteriormente apresentada do tribunal, a reclamada sustenta que não há vínculo de emprego entre ela e o reclamante, pois este atuava como prestador de serviços autônomo, possuindo ampla liberdade

e nenhum grau de subordinação e habitualidade, facultando ao reclamante indicar substitutos, não possuía exclusividade na prestação de seu trabalho, podendo ainda atuar em outras empresas, além de organizar sua rotina livremente, invocando ainda a aplicação do art. 444, parágrafo único, da CLT, por se tratar de hipersuficiente.

Porém, a prova testemunhal e documental evidenciou o contrário, restando demonstrada a pessoalidade, com reclamante não podendo ser substituído, a subordinação, reportando-se diretamente aos acionistas e com rotina vinculada às demandas internas, a exclusividade e controle hierárquico, dependendo de autorização para se ausentar, sendo diariamente cobrado por seus superiores. Assim, presentes todos os elementos fáticos da relação de emprego.

Nestes termos, os magistrados destacaram em sua decisão que a própria invocação do art. 444, parágrafo único, da CLT pela reclamada depõe contra ela, uma vez que a livre estipulação entre empregado e empregador prevista no mandamento deduz a existência de uma relação jurídica de emprego. Assim, estando presentes os elementos do art. 3 da CLT, a relação formada pelas partes tinha como objetivo desvirtuar os preceitos previstos na CLT, aplicando-se assim o artigo 9 do mesmo diploma legal.

8.5 Arbitragem

Há também casos que abordaram não apenas as negociações previstas no art. 444, parágrafo único, mas também a disposição presente no art. 507-A da CLT, que permite ao hipersuficiente a negociação de cláusula contratual, optando pela arbitragem em litígios. Nesse sentido serão examinadas jurisprudências que trataram do tema nesse sentido.

Inicialmente, é possível tomar como primeiro paradigma o acórdão proferido pela 14ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região no Processo nº 1000439-29.2017.5.02.0709, cuja ementa segue:

TRANSPORTE. Quanto à verba paga a título de transporte, a Recorrente não comprova a utilização de táxi, Uber, 99, veículo próprio, etc. Não houve a juntada de relatórios com os valores gastos, embora a 1ª Reclamada tenha afirmado: "que era também pago valor de transporte, que girava em torno de R\$ 1800 para quilometragem; que o reclamante utilizava veículo próprio e residia em Sorocaba; que era apresentada a quilometragem realizada pelo reclamante em forma de notas de pedágio, de combustível e apresentava a quilometragem gasta no percurso; que estas notas eram entregues para a empresa e esta devolvia para o reclamante; que esclarece que não sabe informar se os recibos entregues pelo reclamante ficavam na reclamada no departamento financeiro". No que tange ao uso de veículo próprio, a cláusula nº 07, § 2º, da norma coletiva (fls. 118), não há prova de comunicação ao

Sindicato da instituição da política de reembolso. Por fim, o valor de reembolso era praticamente igual em todos os meses de trabalho, o que não condiz que a natureza da verba (fls. 79 e seguintes). Evidente se tratar de salário e não verba de natureza indenizatória. A Súmula nº 367 do TST é inaplicável diante da fraude perpetrada pela Reclamada. Rejeito a tese. (TRT-2 - ROT: 10004392920175020709, Relator.: Francisco Ferreira Jorge Neto, Tribunal Pleno).

Do lado do empregado, o recurso ordinário buscou a reforma parcial da sentença para reconhecer a responsabilidade subsidiária da 2ª reclamada, a quitação de saldo de banco de horas, a reparação por danos morais e honorários, sustentando ainda, que diversas parcelas pagas como sendo utilidades possuíam, na verdade, natureza salarial, objetivando por natureza os correspondentes reflexos. Em síntese, alegou-se inadimplemento e fraude na rotulagem de verbas, com repercussão patrimonial e jurídica sobre o contrato de trabalho.

A defesa da reclamada estruturou suas alegações em torno da validade de uma sentença arbitral e, por consequência, da cláusula compromissória de pactuação de arbitragem entre ela e o reclamado, invocando a Reforma Trabalhista para afirmar a aplicabilidade do art. 507-A da CLT em razão do grau de instrução e da posição diferenciada do empregado. No mesmo movimento, a reclamada defendeu a natureza indenizatória de pagamentos por utilidades, transporte e propriedade intelectual, pugnando pela manutenção de rubricas, afastamento de reflexos, redução/afastamento de astreintes e definição de índice de atualização monetária.

No que tange à discussão central pertinente a este trabalho no caso concreto, o colegiado pontuou que a Reforma Trabalhista introduziu a possibilidade de cláusula compromissória para contratos de empregados cuja remuneração supera duas vezes o teto do RGPS, mas enfatizou que tal figura não elide a subordinação jurídica nem a vulnerabilidade volitiva do trabalhador.

A Turma ressaltou em sua decisão que, mesmo em patamares salariais elevados, prevalecem os direitos indisponíveis (no caso, o de acesso à justiça) e a assimetria estrutural da relação de emprego, razão pela qual a arbitragem da Lei nº 9.307/1996, que é voltada a direitos patrimoniais disponíveis não se amoldam aos dissídios individuais trabalhistas, dessa forma, reputando nula a tentativa de impor ou validar sentença arbitral referente a verbas rescisórias e contratuais, por significar uma renúncia a direitos trabalhistas.

Muito importante ainda destacar a interpretação dos magistrados sobre a arbitragem trabalhista e o art. 507-A da CLT, sendo que a decisão afirmou a centralidade dos parâmetros constitucionais da inafastabilidade da jurisdição (art. 5º, inciso XXXV, da CF), do valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV, da CF) e da proteção social ao trabalho (art. 7º, da CF) ,

destacando que a própria Constituição reserva a arbitragem no âmbito do direito do trabalho aos conflitos coletivos (conforme previsão no art. 114, parágrafo 2º, da CF) .

Portanto, a interpretação apresentada pela 14.^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região concluiu pela incompatibilidade da via arbitral com conflitos individuais do trabalho, mesmo que sob a roupagem do art. 507-A, declarando-se a nulidade do ajuste à luz do art. 9º da CLT.

Outro acórdão pertinente ao debate é o de julgamento de recurso ordinário da 10^a Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1^a Região, no Processo nº 0100906-51.2019.5.01.0075, cuja ementa segue:

RECURSO ORDINÁRIO. INVALIDADE DO ACORDO FIRMADO PERANTE O JUÍZO ARBITRAL. 1) O instituto da arbitragem na solução dos conflitos individuais trabalhistas só é admissível quando observados os requisitos do art. 507-A da CLT, o que não se verificou na presente hipótese. 2) Recurso ordinário da ré ao qual se concede parcial provimento. (TRT-1 - Recurso Ordinário Trabalhista: 01009065120195010075, Relatora: Dalva Macedo, Data de Julgamento: 08/05/2023, Décima Turma, Data de Publicação: DEJT).

O reclamante buscou o reconhecimento da unicidade contratual, com pedidos de diferenças de verbas rescisórias, indenização referente aos 40% do valor do FGTS e restituição de desconto que reputou como sendo indevido, além da recusa à eficácia liberatória ampla em um acordo firmado perante uma câmara arbitral.

A recorrente, por sua vez, estruturou sua insurgência na limitação da condenação aos valores estimados na petição inicial, na negativa de unicidade contratual e principalmente, na validade do termo firmado perante o juízo arbitral como título impeditivo de diferenças rescisórias e da multa de 40% do FGTS.

No acórdão, consignou-se que o ajuste arbitral foi celebrado em 29 de outubro de 2018, já sob a égide da Lei nº 13.467/2017; todavia, a remuneração do trabalhador se encontrava aquém do patamar legal, não se verificando, portanto, o requisito objetivo de ganho superior a duas vezes o limite máximo do RGPS não foi cumprido para que a cláusula de arbitragem fosse validada. Em cenário assim, falta o pressuposto de hipersuficiência que, de modo excepcional e delimitado pelos magistrados, poderia autorizar cláusula compromissória em contrato individual; some-se a isso que a Lei nº 9.307/1996 circunscreve a arbitragem a direitos patrimoniais disponíveis, enquanto a generalidade dos créditos trabalhistas ostenta indisponibilidade e natureza alimentar, o que afastaria a via privada para compor litígios individuais de trabalho.

No exame hermenêutico dos magistrados sobre a arbitragem e o art. 507-A da CLT, prevaleceu a leitura estrita da norma, de forma que o art. 507-A da CLT foi tratado como exceção condicionada aos requisitos estabelecidos no referido artigo, inócorrentes no caso concreto, e sendo o acordo arbitral, por conseguinte, reconhecido como inábil para produzir quitação geral.

Sob uma outra ótica um pouco diferente e que acrescenta na construção da concepção jurisprudencial, há um julgamento de recurso ordinário em ação civil pública, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região sobre o Processo nº 1001215-76.2019.5.02.0024, de relatoria do Desembargador Marcos Neves Fava, cuja ementa segue abaixo:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. ARBITRAGEM IRRESTRITA DE DISSÍDIOS INDIVIDUAIS. ILEGALIDADE. CONLUÍO. MEDIDA NECESSÁRIA À IMPLEMENTAÇÃO DA FRAUDE. CONDENAÇÃO AMPLIADA. RESPONSABILIDADE DAS ADVOGADAS QUE FIGURAVAM COMO PATRONA DOS RECLAMANTES E ÁRBITRA. INDISPENSABILIDADE PARA PERPETRAÇÃO DA FRAUDE. Até a CLT “reformada” limita o uso da arbitragem privada de dissídios individuais para os 'hipersuficientes', artigo 507-A, enquanto a empresa reclamada adotada o sistema para homologação das rescisões de seus empregados, com sistemático parcelamento das verbas incontroversas e quitação geral das obrigações do contrato. A fraude é patente e deve ser, como procedeu a juíza sentenciante, coibida. De outro lado, não se podendo falar em 'transação', quando está em disputa o pagamento de rescisórias incontroversas, resta comprovada a fraude para todos os ajustes arbitrais patrocinados pelo grupo. Ocorre, ainda, que para implementação da fraude foi mister a participação de uma advogada para 'representar' os trabalhadores e outra para figurar como 'árbitra'. A hipótese é de responsabilidade solidária, nos termos do artigo 942, § único, do Código Civil. A condenação precisa estender-se para abranger as pessoas físicas relacionadas pela petição inicial. Reforma-se. (TRT-2 - ROT: 1001215-76.2019.5.02.0024, Relator: Marcos Neves Fava, 15ª Turma).

Sob a perspectiva do Ministério Público do Trabalho, a tese recursal afirmou a existência de um esquema fraudulento de arbitragem para homologação de rescisões contratuais, com parcelamento de verbas incontroversas e outorga de quitação geral, requerendo a declaração de nulidade dos ajustes e a ampliação da condenação para alcançar as pessoas físicas indicadas, inclusive as profissionais que teriam atuado como patrona dos trabalhadores e como “árbitra”.

Do lado dos recorridos, a defesa sustentou a inexistência de fraude generalizada, a validade dos acordos individuais celebrados e a inócorrência de dolo por parte das advogadas envolvidas, invocando a autonomia da vontade e a possibilidade de composição extrajudicial.

No caso concreto, a instrução evidenciou que a empresa submetia indistintamente as rescisões de contrato de seus trabalhadores a uma via supostamente “arbitral” sem a devida aferição dos requisitos objetivos de hipersuficiência que estão elencados pelo art. 507-A (remuneração superior a duas vezes o teto do RGPS, com iniciativa ou concordância expressa do empregado), transformando o instituto em um mecanismo padronizado de homologação e quitação ampla de direitos incontroversos.

A interpretação dos magistrados acerca da arbitragem em dissídios individuais adotou leitura constitucionalmente orientada, assinalando que a CF admite a arbitragem no âmbito coletivo e que, no plano individual, a regra é a inafastabilidade da jurisdição e a tutela de direitos sociais indisponíveis, razão pela qual o art. 507-A da CLT tem caráter excepcional e condiciona estritamente a cláusula compromissória a hipóteses de hipersuficiência efetivamente demonstradas. Cumpre destacar ainda que os magistrados trataram os critérios elencados no art. 507 como “questionáveis limites”, referindo-se justamente aos requisitos elencados pelo artigo em questão.

Reconheceu-se, portanto, a nulidade das “homologações arbitrárias” que, no entendimento dos magistrados, manifestamente não atenderam aos critérios estabelecidos no art. 507-A, sendo que o precedente reforça que a arbitragem irrestrita em conflitos individuais trabalhistas viola a ordem pública trabalhista e só pode ser cogitada de forma bem restrita aos estreitos limites do art. 507-A da CLT.

8.6 Uniformização jurisprudencial

Em um cenário jurisprudencial conforme o que restou demonstrado, em que cada caso possui sua particularidade no momento de avaliação da figura do empregado hipersuficiente e foi, por natureza, examinado com critérios diferentes, é necessário compreender como se dá a uniformização de toda essa rica jurisprudência. Nesse sentido:

A Ciência do Direito, durante muito tempo teve o nome de Jurisprudência, que era a designação dada pelos jurisconsultos romanos. Atualmente, a palavra possui uma acepção estrita, para indicar a doutrina que se vai firmando através de uma sucessão convergente e coincidente de decisões judiciais ou de resoluções administrativas (jurisprudências judicial e administrativa). Pensamos que tudo deve ser feito para manter-se a acepção clássica dessa palavra, tão densa de significado, que põe em realce uma das virtudes primordiais que deve ter o jurista: a prudência, o cauteloso senso de medida das coisas humanas. (Reale, 2001, p. 57)

Em sentido parecido, porém de forma mais específica no campo trabalhista, o exímio doutrinador e ministro do Tribunal Superior do Trabalho destaca que:

Tem-se, portanto, que se jurisprudência é o conjunto de decisões contínuas e reiteradas sobre um mesmo tema, os precedentes que levam à uniformização interpretativa ensejam a consolidação dos temas pacificados em súmulas do TST e orientações jurisprudenciais das Subseções Especializadas em Dissídios Individuais. E essas súmulas e orientações jurisprudenciais uniformizadoras da jurisprudência e concretizadoras do papel constitucional do Tribunal Superior do Trabalho passam a servir não apenas de norte interpretativo em relação aos temas por elas examinados como também de parâmetro para o conhecimento dos recursos de revista e de embargos, que buscam exatamente a uniformização da jurisprudência, atribuindo, assim, celeridade aos processos, para a rejeição ou acolhimento dos recursos contra decisões que as contrariem. (Belmonte, 2014, p. 19)

Assim sendo, uma uniformização jurisprudencial seria um conjunto de técnicas e procedimentos destinados a estabilizar, integrar e uniformizar as decisões judiciais sobre questões de direito, de modo a tratar casos essencialmente semelhantes com soluções equivalentes, cabendo ao Tribunal Superior do Trabalho, por meio da edição de súmulas e orientações jurisprudenciais, uniformizar a jurisprudência dentro do Direito do Trabalho com vistas a adequar os entendimentos nos casos que versem sobre os empregados hipersuficientes.

9 CONCLUSÃO

A análise dos dados levantados neste estudo evidenciou que a positivação do empregado hipersuficiente previsto no art. 444, parágrafo único, da CLT opera uma expressiva transformação em relação ao histórico protetivo do Direito do Trabalho, deslocando a tutela compensatória da hipossuficiência para uma presunção legal de capacidade negocial individual superior até mesmo a capacidade coletiva, fundamentando-se em dois marcadores formais (diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social).

Ao fazê-lo, a norma inverte o ponto de partida tradicional de que o empregado é a parte estruturalmente mais fraca e instala, por ficção jurídica, uma igualdade contratual que não deriva, necessariamente, das condições reais de barganha no caso concreto.

Por meio da análise doutrinária, observou-se que a figura do empregado hipersuficiente é, de certa forma, revolucionária, porém, de forma negativa, visto que reconfigura e mitiga pilares principiológicos construídos para equilibrar a assimetria na relação de trabalho, atacando principalmente os princípios da proteção, norma mais favorável, condição mais benéfica, irrenunciabilidade e primazia da realidade.

Ao outorgar à negociação individual a mesma eficácia legal e até mesmo preponderância sobre os instrumentos coletivos nas hipóteses elencadas pelo art. 611-A da CLT, impõe-se um deslocamento do protagonismo coletivo, que historicamente é um pilar vocacionado a robustecer a posição do trabalhador para acordos bilaterais potencialmente mais assimétricos.

Assim, resta nítido que, ao invés de modernizar com responsabilidade social, o hipersuficiente reabilita o formalismo que a dogmática trabalhista buscou superar desde a Revolução Industrial, deixando de aplicar filtros materiais como a verificação de autonomia efetiva, vantagens reais e contrapartidas proporcionais, sem critérios de validade substancial. Impõe-se, portanto, reafirmar os princípios como critérios operativos de norteamiento (e não meros slogans) para que a exceção não se converta em regra e a retórica da autonomia não legitime a desigualdade que o ramo nasceu para conter.

Assim sendo, é notória a perspectiva inconstitucional do empregado hipersuficiente, vez que a flexibilização admitida pela Constituição é estrita e coletiva, condicionada a contrapartidas e dignidade mínima; converter a exceção em regra fere de maneira nítida a isonomia, a função social do contrato de trabalho e, de certa forma, até mesmo transfere os riscos empresariais ao empregado.

Por fim, destaca-se não haver base teórica nem empírica para supor que o hypersuficiente reproduza o cenário do alto executivo com poder diretivo; trata-se de transplantar o formalismo civilista a um contrato típico de adesão, no qual a vontade do trabalhador é comprimida pela necessidade.

Sob outro prisma, se a análise doutrinária demonstrou de maneira muito precisa e contundente um consenso no que tange ao olhar crítico ao empregado hypersuficiente, a análise jurisprudencial revelou um quadro acentuadamente heterogêneo sobre esse novo tipo de empregado, não havendo critério estável quanto ao alcance, limites e até à própria validade constitucional do parágrafo único do art. 444 da CLT.

Em uma ponta, decisões tomam a regra de forma literal: uma vez demonstrado o diploma de nível superior e remuneração igual ou superior a duas vezes o teto do RGPS, reconhece-se maior autonomia negocial individual, legitimando cláusulas e transações que, noutras hipóteses, demandam pacto coletivo. Esse é o vetor que emerge, por exemplo, de julgados que rechaçaram a alegada inconstitucionalidade do hypersuficiente e tratam os critérios elencados pela lei como suficientes para prestigiar a livre estipulação de empregado e empregador, validando ajustes rescisórios e arranjos remuneratórios quando não identificados vícios de vontade.

Outras decisões, entretanto, têm um movimento ainda mais expansivo, lendo o rol do dispositivo como meramente exemplificativo e identificando “hypersuficiência” mesmo na ausência de diploma, a partir de fatores casuísticos como “mitigação da subordinação” ampliando a categoria por critérios não previstos na lei e, ao mesmo tempo, aprofundando a assimetria jurisprudencial. Em sentido oposto, há colegiados que estreitam a interpretação: reconhecem que o par de requisitos do art. 444, parágrafo único, não autoriza afastar elementos de vínculo quando estes estão presentes, impondo limites naturais a essa abominação jurídica.

O resultado jurisprudencial é um mosaico de teses tensionadas: tribunais que aceitam a figura e sua eficácia expansiva; tribunais que a aceitam com reservas e filtros materiais; tribunais que criticam o instituto, qualificando-o como construção legislativa friccional com os princípios protetivos e com a função social do contrato de trabalho; e, ainda, cortes que deslocam o debate para a constitucionalidade, ora reconhecendo a plena compatibilidade, ora insinuando sua inconveniência ou inadequação.

De maneira geral, conclui-se a partir da análise jurisprudencial que há grande divergência com relação ao empregado hypersuficiente, produzindo, assim, grande insegurança jurídica, em que trabalhadores e até mesmo empresas se veem diante de horizontes decisórios

dísparos sobre a validade de renúncias, alcance de quitações, prevalência do individual sobre o coletivo, e uso do rótulo de hipersuficiente como atalho para flexibilizações inconstitucionais.

A jurisprudência, em vez de uniformizar parâmetros de aferição de autonomia real, vem oscilando entre formalismo habilitante e materialidade protetiva, com decisões que ora suprimem salvaguardas sob a bandeira da livre estipulação, ora reconstroem o patamar civilizatório por meio do exame concreto da subordinação e do controle de lesividade.

Diante da oscilação decisória sobre o art. 444, parágrafo único, da CLT, impõe-se a necessidade de uniformização, cabendo ao TST se manifestar de forma direta a respeito do tema, com intuito de estabilizar critérios materiais e probatórios, mediante súmulas e orientações jurisprudenciais, além do controle incidental de constitucionalidade nos casos concretos.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Amauri Cesar. Direito, trabalho e vulnerabilidade. **Revista da Faculdade de Direito UFPR**, Curitiba, v. 64, n. 2, p. 111-139, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/63907>. Acesso em: 31 ago. 2019.
- AMARAL, Francisco. **Direito Civil**: introdução. 10. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2018.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Reforma trabalhista: enunciados aprovados. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (Brasília/DF, 9-10 out. 2017). Brasília: ANAMATRA, 2018. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 10 out. 2025.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- BEZERRA, Ricardo dos Santos et al. Reforma trabalhista e vulnerabilidades: o trabalhador hipersuficiente e suas implicações no direito do trabalho. *In*: IV CONIDIH. 2019. Campina Grande. **Anais [...]** Campina Grande: Realize Editora, 2020. p. 753–770. Disponível em: <https://www.editorarealize.com.br/artigo/visualizar/65110>. Acesso em: 9 out. 2025.
- BELMONTE, Alexandre Agra. O novo sistema recursal trabalhista (Lei nº 13.015/2014): influências do projeto do novo CPC. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 80, n. 4, p. 19–73, out./dez. 2014.
- BELMONTE, Alexandre Agra. Hipersuficiência do trabalhador: presunção relativa ou absoluta? Limites à prevalência do negociado pelo hipersuficiente sobre o legislado. **Revista Trabalho, Direito e Justiça**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 31–36, set./dez. 2023.
- BOAVENTURA, Vânia Maria da Rocha Abreu. **Direito do Trabalho**: teoria e prática. 7. ed. Salvador: JusPodivm, 2013. p. 193.
- BRASIL. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016: parecer do relator e substitutivo. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 2017. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961. Acesso em: 9 out. 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial**, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 9 out. 2025.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras leis. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 9 out. 2025.
- BRASIL. Plenário aprova urgência para tramitação da reforma trabalhista. **Senado Federal**, Brasília, DF, 4 jul. 2017. Disponível em:

<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2017/07/04/plenario-aprova-regime-de-urgencia-para-tramitacao-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 9 out. 2025.

BRASIL. Projeto de Lei nº 6.787/2016 – Ficha de tramitação. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 2016-2017. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 9 out. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Embargos de Declaração em Recurso Ordinário nº 0100532-58.2022.5.01.0001. Relatora: Evelyn Corrêa de Guamã Guimarães. 06 maio 2024. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100532-58.2022.5.01.0001/2#a58fe1a>. Acesso em: 04 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho Da 1ª Região. Recurso Ordinário nº 0100450-32.2022.5.01.0452. Relator: Marcelo Antero de Carvalho. 01 mar. 2024. Rio de Janeiro. Disponível em: <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100450-32.2022.5.01.0452/2#9479a4a>. Acesso em: 01 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 1001398-21.2022.5.02.0710. Relator: Sidnei Alves Teixeira. 10 out. 2023. São Paulo. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001398-21.2022.5.02.0710/2#6d035a6>. Acesso em: 03 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 1000991-91.2020.5.02.0384. Relator: Antero Arantes Martins. 06 dez. 2023. São Paulo. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000991-91.2020.5.02.0384/2#4491b68>. Acesso em: 03 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário nº 1000439-29.2017.5.02.0709. Relator: Francisco Ferreira Jorge Neto. 10 set. 2018. São Paulo. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000439-29.2017.5.02.0709/2#7d9b7d1>. Acesso em: 02 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário nº 0010636-07.2019.5.03.0113. Relatora: Gisele de Cássia Vieira Dias Macedo. 13 out. 2020. Belo Horizonte. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000439-29.2017.5.02.0709/2#7d9b7d1>. Acesso em: 03 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Recurso Ordinário nº 0020285-85.2022.5.04.0202. Relatora: Tânia Regina Silva Reckziegel. 07 dez. 2023. Porto Alegre. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020285-85.2022.5.04.0202/2#5501bec> Acesso em: 01 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Recurso Ordinário nº 0000259-96.2023.5.05.0010. Relatora: Dalila Andrade. 3ª Turma. 03 set. 2024. Salvador. Disponível em: <https://pje.trt5.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000259-96.2023.5.05.0010/2#a465322> Acesso em: 04 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário nº 0000998-64.2023.5.09.0008. Juiz: Daniel Rodney Weidman. 05 jul. 2024. Curitiba. Disponível em: <https://pje.trt9.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000998-64.2023.5.09.0008/2#ebd7506>. Acesso em: 02 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Recurso Ordinário nº 0016541-45.2019.5.16.0011. Relatora: Ilka Esdra Silva Araújo. 16 ago. 2024. Disponível em: <https://pje.trt16.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0016541-45.2019.5.16.0011/2#866dedf>. Acesso em: 01 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. Recurso Ordinário nº 0001008-26.2022.5.17.0007. Relatora: Claudia Cardoso de Souza. 06 ago. 2024. Disponível em: <https://pje.trt17.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0001008-26.2022.5.17.0007/2#cd2c2a5>. Acesso em: 03 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº 0001997-93.2015.5.02.0007. Relator: Sérgio Pinto Martins. 7 dez. 2022. Brasília. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0001997&digitoTst=93&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0007&submit=Consultar>. Acesso em: 04 set. 2025.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo Interno em Recurso de Revista. nº 1001203-97.2021.5.02.0022. Relatora: Margareth Rodrigues Costa. 26 jun. 2024. Brasília. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001203&digitoTst=97&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0022&submit=Consultar>. Acesso em: 04 set. 2025.

BUGALHO, Andréia Chiquini; MOREIRA, Gabriel Carvalho; MACHADO, Rafaela Sousa. Trabalhador hipersuficiente: o limite de flexibilização no contrato de trabalho pós-reforma trabalhista. **Brazilian Journal of Development**, Curitiba, v. 7, n. 2, p. 17413-17731, fev. 2021.

CALVO, Adriana. **Manual de Direito do Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

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

CASSAR, Vólia Bomfim. Limites da liberdade individual na relação de trabalho e reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 285-301, abr./jun. 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/109939>. Acesso em: 9 out. 2025.

CERQUEIRA, Andressa Cremens Calheiros. A nova estrutura multipiramidal do direito do trabalho pós-reforma. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 8, n. 11, p. 36–59, jun. 2019.

CORREIA, Henrique. **Manual da reforma trabalhista: o que mudou**. 2. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Trabalho e pena. **Revista da Faculdade de Direito da UFPR**, Curitiba, v. 32, p. 7, 1999.

DE CERQUEIRA LISBOA, G.; TINELLI PINHEIRO, P. Empregado hipersuficiente e sua vulnerabilidade nas negociações trabalhistas: uma análise do artigo 444 da CLT a partir do

princípio da proteção. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, [s. l.], v. 10, n. 1, 2024. Disponível em: <https://publicacoes.udf.edu.br/index.php/relacoes-sociais-trabalhista/article/view/490>. Acesso em: 10 out. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho**. 17. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2014.

FRANCO NETO, Georgenor de Sousa. **A hipersuficiência e o dilema da proteção**: a evolução do Direito do Trabalho e as transformações do mundo do trabalho. 2020. Orientador: Nelson Mannrich. 2020. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30032021-141732/>. Acesso em: 10 out. 2025.

G1. ‘Nenhum direito a menos, muitos empregos a mais’, diz Temer sobre reforma. **G1 – Política**, Brasília, DF, 11 jul. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/temer-reforma-trabalhista-aprovada-no-congresso-e-uma-das-mais-ambiciosas-dos-ultimos-30-anos.ghtml>. Acesso em: 8 out. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas**: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

JUNIOR, Cesarino. Evolução do direito social brasileiro. **Revista da Faculdade de Direito**, Universidade de São Paulo, São Paulo, v. 47, p. 185-206, 1951. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rfdusp/article/view/66158>. Acesso em: 8 out. 2025.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025.

LENZA, Pedro; ROMAR, Carla Teresa Martins. **Coleção Esquematizado – Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2025.

LIMA, Kaique Martine Caldas de; MEIRELES, Edilton. O acordo individual firmado por empregado hipersuficiente e o direito fundamental à negociação coletiva. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, ano 7, n. 3, p. 1049-1070, 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p. 85. ISBN 978-85-5362-594-9.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 41. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2025.

NAHAS, Thereza. **Novo Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 3.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2014.

NETO, Francisco Ferreira J.; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2018.

OLIVEIRA, Renata Cerqueira Nabuco. O empregado “hipersuficiente” e os limites da liberdade negocial: uma análise a partir das perspectivas da autonomia e da vulnerabilidade. **Revista Eletrônica da Escola Judicial do TRT da Sexta Região**, Recife, v. 2, n. 3, p. 290-313, jul./dez. 2022.

PINTO, Carlos Alberto da Mota. **Teoria geral do direito civil**. 4. ed. Rev. por António Pinto Monteiro e Paulo Mota Pinto. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de Direito**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2001.

RECKZIEGEL, Janaína; FABRO, Roni Edson. Autonomia da vontade e autonomia privada no sistema jurídico brasileiro. **Revista de Direito Brasileiro**, Florianópolis, v. 8, n. 4, p. 161-177, maio/ago. 2014. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2014.v8i4.2888.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. **Reforma trabalhista, flexibilização e crise no Direito do Trabalho**. São Paulo: Almedina, 2023.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus; Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Modernidade e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 67, n. 1, p. 153–159, jan./mar. 2001.

SUPIOT, Alain. **Crítica do Direito do Trabalho**. Tradução de António Monteiro Fernandes. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

TEMER, Michel. Discurso do Presidente da República durante cerimônia de sanção da Lei de Modernização Trabalhista. **Palácio do Planalto**, Brasília, DF, 13 jul. 2017. Disponível em: <https://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: 9 out. 2025.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. A reforma trabalhista e o hipersuficiente. **AMATRA 5**, Salvador, 2017. Disponível em:

https://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20%20HIPERSUFICIENTE_.pdf. Acesso em: 10 out. 2025.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 82, n. 4, p. 19-46, out./dez. 2016.