

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
PUC-SP**

**Leonardo da Costa Carvalho**

**O alcance do artigo 444, parágrafo único, da CLT: preponderância do acordo individual sobre o instrumento coletivo**

**Mestrado em Direito do Trabalho**

**São Paulo**

**2023**

**Leonardo da Costa Carvalho**

**O alcance do artigo 444, parágrafo único, da CLT: preponderância do acordo individual sobre o instrumento coletivo**

Dissertação apresentada à banca examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Adalberto Martins.

São Paulo

2023

Sistemas de Bibliotecas da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo -  
Ficha Catalográfica com dados fornecidos pelo autor

da Costa Carvalho, Leonardo

O alcance do artigo 444, parágrafo único, da CLT:  
preponderância do acordo individual sobre o instrumento  
coletivo / Leonardo da Costa Carvalho. -- São Paulo:  
[s.n.], 2023.

123p. il. ; cm.

Orientador: Adalberto Martins.

Dissertação (Mestrado)-- Pontifícia Universidade Católica  
de São Paulo, Programa de Estudos Pós-Graduados em  
Direito.

1. Empregado hipersuficiente. 2. negociação coletiva.  
3. reforma trabalhista. 4. negociado sobre o  
legislado. I. Martins, Adalberto. II. Pontifícia  
Universidade Católica de São Paulo, Programa de Estudos  
Pós-Graduados em Direito. III. Título.

CDD

São Paulo  
2023

Leonardo da Costa Carvalho

**O alcance do artigo 444, parágrafo único, da CLT: preponderância do acordo individual sobre o instrumento coletivo**

**Mestrado em Direito do Trabalho**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Direito do Trabalho, sob a orientação do Prof. Dr. Adalberto Martins.

Banca Examinadora

---

---

---

A meus pais, João e Elisa; a minha irmã, Aline; e, a minha esposa, Fernanda. Todos são exemplos de pessoas e inspiração diária.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente, a Deus, por me guiar até aqui.

Aos meus familiares, especialmente a minha esposa, Fernanda, com quem compartilho todas as minhas alegrias.

Um agradecimento especial ao meu professor orientador Adalberto Martins, por todos os ensinamentos e inspiração acadêmica, permitindo que me torne um profissional muito mais qualificado.

Aos professores do COGEAE que me acompanharam e me incentivaram a seguir o caminho acadêmico do mestrado.

E a todos que, de alguma forma, me apoiaram e auxiliaram neste trabalho.

## RESUMO

CARVALHO, Leonardo da Costa. O alcance do artigo 444, parágrafo único, da CLT: preponderância do acordo individual sobre o instrumento coletivo.

Este trabalho tem por objetivo discorrer sobre o alcance do parágrafo único do art. 444 da CLT, trazido com a Lei n.º 13.467/2017, e que estabeleceu uma nova realidade fática para determinados tipos de empregados, denominado pela doutrina como empregado hipersuficiente. Os empregados enquadrados nessa condição possuem preponderância dos poderes de negociação sobre o instrumento coletivo. Assim, foram estudados os requisitos legais, as possibilidades práticas dessa preponderância e a autonomia sobre o que pode ser negociado, mencionando o posicionamento dos tribunais sobre o tema, especialmente o STF, o qual, ainda que de forma sutil, se manifestou durante a pandemia da covid-19, quando autorizou a negociação individual de medidas para a preservação do emprego durante a pandemia. Ante os requisitos de graduação em nível superior e valor recebido a título de salário, o trabalho busca também analisar se tais condições são constitucionais à luz das garantias e princípios do Direito do Trabalho.

**Palavras-chave:** hipersuficiente; negociação coletiva; reforma trabalhista; negociado sobre o legislado.

## **ABSTRACT**

CARVALHO, Leonardo da Costa. The scope of article 444, sole paragraph of the CLT: preponderance of the individual agreement over the collective instrument.

This work aims to discuss the scope of the sole paragraph of article 444 of the CLT, introduced with Law No. 13,467/2017, and which established a new factual reality for certain kind of employees, referred to as the “high ranked employee”. Employees covered by this condition have preponderance of negotiation powers over collective instrument. Thus, the legal requirements, the practical possibilities of this preponderance and autonomy over what can be negotiated will be studied, mentioning the position of the courts on the topic, especially the STF (Supreme Federal Court), which, albeit subtly, voiced its opinion during the covid-19 pandemic, authorizing individual negotiation of measures to preserve employment during the pandemic. Given the requirements of higher education graduation and the amount received as salary, this study seeks to assess whether such conditions are constitutional in light of the guarantees and principles of Labor Law.

**Keywords:** high ranked employee; collective bargain; labor reform; agreed over legislated.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Quadro de jornada flexível

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Rendimento médio mensal, segundo classes de percentual de pessoas .....	31
Gráfico 2 – Países com maior densidade de automação industrial em 2019.....	99
Gráfico 3 – Índice de desemprego na Coreia do Sul.....	100
Gráfico 4 – Índice de desemprego no Japão.....	101
Gráfico 5 – Índice de desemprego na Alemanha .....	101
Gráfico 6 – Índice de desemprego nos Estados Unidos da América.....	101
Gráfico 7 – Evolução História do Índice de Desenvolvimento Humano de 1870 a 2015.....	104
Gráfico 8 – Número de pessoas no mundo vivendo na extrema pobreza de 1820 a 2015.....	105

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ARE	Agravo em Recurso Extraordinário
Art.	Artigo ou Artigos
CF	Constituição Federal
CPC	Código de Processo Civil
CC	Código Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
ECA	Estatuto da Criança e do Adolescente
eSocial	Sistema de Escrituração Digital das Obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INPI	Instituto Nacional de Propriedade Industrial
MTP	Ministério do Trabalho e Previdência
NR	Norma Regulamentadora
PLR	Participação nos Lucros ou resultados
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte
SESCOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo
STJ	Superior Tribunal de Justiça
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>15</b>
<b>1. OS NOVOS CONTORNOS SOCIAIS SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO</b> .....	<b>21</b>
1.1 <b>A evolução do trabalho na perspectiva da Revolução Industrial e Sociológica</b> .....	<b>21</b>
1.2 <b>A consagração dos direitos sociais</b> .....	<b>26</b>
1.3 <b>Dicotomia entre as garantias mínimas constitucionais e os novos contornos do trabalho</b> .....	<b>29</b>
<b>2. O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE</b> .....	<b>34</b>
2.1 <b>Requisitos objetivos da definição</b> .....	<b>34</b>
2.2 <b>Entendimento doutrinário e jurisprudencial acerca do tema</b> .....	<b>37</b>
2.3 <b>A constitucionalidade do art. 444, parágrafo único, da CLT</b> .....	<b>40</b>
2.3.1 <b>Análise axiológica das normas constitucionais aplicadas para a hipersuficiência</b> .....	<b>44</b>
2.3.1.1 <i>Irredutibilidade de salário, ajustes na jornada de trabalho, reconhecimento das convenções, acordos coletivos de trabalho e da proibição entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos</i> .....	<b>48</b>
2.3.2 <b>Da ausência de elementos constitucionais que se contraponham ao critério do legislador e sua manifestação durante a pandemia da covid-19</b> .....	<b>52</b>
<b>3. PODERES DE NEGOCIAÇÃO DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE À LUZ DO ART. 611-A DA CLT</b> .....	<b>56</b>
3.1 <b>Hipóteses do art. 611-A da CLT em espécie</b> .....	<b>57</b>
3.1.1 <b>Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais, banco de horas anual e intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas e trocas de dias de feriados</b> .....	<b>57</b>
3.1.1.1 <i>Jornada móvel e jornada flexível</i> .....	<b>63</b>
3.1.2 <b>Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como a identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança</b> .....	<b>65</b>

3.1.3	Regulamento empresarial e representantes dos trabalhadores no local de trabalho .....	68
3.1.4	Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente.....	70
3.1.4.1	<i>Teletrabalho</i> .....	70
3.1.4.2	<i>Regime de sobreaviso</i> .....	73
3.1.4.3	<i>Trabalho intermitente</i> .....	74
3.1.5	Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual, prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo .....	75
3.1.6	Modalidade de registro de jornada de trabalho .....	76
3.1.6.1	<i>Registro de ponto manual</i> .....	77
3.1.6.2	<i>Registro de ponto mecânico</i> .....	77
3.1.6.3	<i>Registro de ponto eletrônico</i> .....	78
3.1.6.4	<i>Aplicação ao empregado hipersuficiente</i> .....	83
3.1.7	Enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho .....	83
3.1.8	Participação nos lucros ou resultados da empresa .....	85
3.1.9	Redução de salário, jornada e adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n.º 13.189, de 19 de novembro de 2015 .....	87
3.1.10	Outras hipóteses não enumeradas.....	88
3.1.10.1	<i>Arbitragem</i> .....	88
3.1.10.2	<i>Bônus de contratação e de retenção</i> .....	90
3.1.10.3	<i>Cláusulas especiais de limitação de direitos: não concorrência, não aliciamento e não difamação</i> .....	92
3.1.10.4	<i>Stock Option Plans</i> .....	93
<b>4.</b>	<b>PROTEÇÃO DO ESTADO NA AUTONOMIA DA VONTADE PRIVADA DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE</b> .....	<b>96</b>
<b>4.1</b>	<b>Suposta precarização das relações de trabalho e vulnerabilidade ...</b>	<b>96</b>
<b>4.2</b>	<b>Proteção do Estado em relação ao empregado hipersuficiente .....</b>	<b>99</b>
<b>4.3</b>	<b>Desnecessidade de alteração dos parâmetros estabelecidos pela reforma trabalhista para o empregado hipersuficiente em razão da possibilidade de precarização.....</b>	<b>107</b>

4.3.1	Aplicabilidade do conceito de alto dirigente/empregado.....	108
4.3.2	Discricionarieade e interpretação sobre o conceito de alto dirigente/empregado.....	109
4.3.3	Parâmetros atualmente estabelecidos .....	112
	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>116</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>119</b>

## INTRODUÇÃO

Com o advento da Lei n.º 13.467/2017, denominada reforma trabalhista, houve alterações no ordenamento jurídico brasileiro com o objetivo de fomentar as negociações coletivas, com a previsão expressa de que prevaleceriam sob o legislado, desde que não estivesse proibido pelo art. 611-B da CLT.

É sabido que o ordenamento jurídico brasileiro sempre permitiu que houvesse negociações coletivas com os sindicatos para estabelecer direitos e deveres nas relações de trabalho, com fundamento no inciso XXVI do art. 7.º da CF. Para as empresas com mais de duzentos empregados é inclusive assegurada a eleição de um representante com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, conforme art. 11 da Constituição Federal, que acabou regulado nos arts. 510-A até 510-D, da CLT, acrescentados pela Lei n.º 13.467/2017.

De forma geral, entende-se que os sindicatos possuem muito mais condições de aferir as peculiaridades da categoria e sua regionalização em um país com dimensões continentais tão distintas. Há inúmeros exemplos dessas peculiaridades, sendo que algumas delas serão abordadas na dissertação.

Ocorre que, até a reforma trabalhista, muitas dessas regras firmadas por meio de negociações coletivas foram simplesmente invalidadas pelo Poder Judiciário, tendo alguma delas sido convertidas em súmulas, como as Súmulas 437, item II, e 449, acerca da flexibilização do intervalo para a refeição e descanso e dos minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho.

Como resultado, houve muita insegurança jurídica e muitas empresas que implementaram a referida alteração, acumularam passivos trabalhistas, ainda que houvesse contraprestação pelo ajuste pactuado.

E não é só. Vários outros temas foram objeto de ajustes pela reforma trabalhista, como questões de jornadas especiais, regras sobre teletrabalho transnacional, ajustes em benefícios, tais como planos de saúde, arbitragem, trocas de dias de feriado, definição acerca do cargo de confiança, enfim, temas que sempre

foram alvo de grande litigiosidade. Isso porque, ao descaracterizar a natureza de tais títulos, várias são as repercussões, desde reflexos trabalhistas não pagos, encargos previdenciários, encargos fiscais, pagamento de horas extras por desenquadramento de cargo de confiança até nulidade de termos firmados entre as partes, entre outros.

Embora fosse necessário apenas prever os temas proibidos (art. 611-B da CLT) e dispor que os demais temas poderiam ser negociados, para que não pairassem dúvidas sobre as possibilidades permitidas e evitasse a invalidação dos instrumentos coletivos, o art. 611-A da CLT reforça, de maneira exemplificativa, alguns temas que podem ser negociados e previstos em negociação coletiva, os quais se sobreporão à lei, como forma de prestigiar a autonomia privada coletiva. Desse modo, pode-se dizer que houve redundância, para evitar que o Poder Judiciário anule a prevalência do negociado sobre o legislado.

Sendo assim, regras mais específicas poderão ser criadas entre as partes, para acrescentar, reduzir ou mesmo suprimir direitos por um período específico ou enquanto estiver vigente o instrumento negociado pelas partes.

Adicionalmente, o legislador da reforma trabalhista, incluiu uma nova figura inexistente no ordenamento jurídico brasileiro, por meio do parágrafo único do art. 444 da CLT.

A nova condição fática vem sendo doutrinariamente classificada de empregado hipersuficiente, em contraposição ao conceito de hipossuficiência dos empregados nas relações de trabalho, fundamentado no princípio protetor do direito do trabalho. Trata-se de uma condição aplicada a determinados empregados que, presumivelmente, detêm o poder de negociar com a mesma prevalência e eficácia das negociações coletivas, no papel ocupado pelo sindicato.

Embora existam outras nomenclaturas, por exemplo, trabalhador autossuficiente, trabalhador diferenciado, esta dissertação adota o termo hipersuficiente como contraposição ao empregado hipossuficiente, utilizando como base a justificativa do projeto de lei que resultou na reforma trabalhista.

Para ser enquadrado como hipersuficiente, o empregado deve atender a dois critérios objetivos: receber salário acima do dobro do teto da Previdência Social e possuir diploma de formação em nível superior.

Esta dissertação pretende abordar o alcance do rol de situações previstas no art. 611-A da CLT, em relação ao empregado hipersuficiente, abordando a questão de sua constitucionalidade, o parâmetro indicado pelo legislador para seu enquadramento, a operacionalização das negociações, à luz do respeito aos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Serão igualmente abordadas as questões inerentes à existência ou não de precarização das condições de trabalho, em virtude da flexibilização da proteção do empregado hipersuficiente pelo Estado.

As relações de trabalho, com a evolução tecnológica e a quarta Revolução Industrial caminham com diversas mudanças disruptivas, a exemplo da possibilidade de terceirização de atividades-meio e atividades-fim para dar maior especialidade às tarefas, à expansão do teletrabalho e labor em qualquer parte do mundo, à possibilidade do gerenciamento de uma empresa totalmente por meios telemáticos e inúmeros outros exemplos.

Na atualidade, pode-se afirmar que um empregado, ainda que não possua subordinados, não controle férias de sua equipe, não aplique advertências, detém, mesmo assim, uma posição diferenciada na negociação com seu empregador.

Como consequência, esse novo poder do empregado, resultante da evolução tecnológica, tornou-o mais forte para fins de negociação com o empregador, fazendo com que o legislador passasse a criar a possibilidade de ter prevalência sobre o instrumento coletivo, desde que respeitadas determinadas matérias para fins de negociação.

Destarte, a dependência do empregador perante esse empregado pode ser tão expressiva, que se um erro for cometido, poderá comprometer todo o negócio desenvolvido pelo empregador.

A título de exemplo, veja-se um empregado que, sozinho, atue na gestão da logística de entrega dos produtos de seu empregador, por meio de aplicativos de entrega, controlando o cadastro e funcionamento dos catálogos das lojas existentes em todo o país.

Ao considerarmos um pico de vendas decorrente de uma data festiva e um cenário como o da pandemia da covid-19, 90% das vendas do empregador seriam operados por meio da modalidade de entrega via aplicativos.

A responsabilidade desse empregado, embora não tenha subordinados, mas apenas terceiros sob seu controle, chega a ser mais importante que o papel desempenhado por um diretor da empresa.

Em um outro cenário exemplificativo, com a digitalização dos bancos, extinção de agências físicas e surgimento de bancos 100% digitais, gerentes de agência poderão tornar-se gerentes de carteiras de clientes espalhados por todo o país, sem limitações geográficas, movimento que já vem sendo concretizado com os atendimentos por meios de aplicativos de mensagens.

Como se verifica, os dados, até mesmo em razão da promulgação da Lei n.º 13.709/2018, chamada de Lei Geral de Proteção de Dados, permitiram que poucas pessoas que o controlem, inclusive sem nenhum subordinado em seus organogramas, se manipulados de maneira incorreta, levem o empregador a insolvência, quer do ponto de vista administrativo e imagem perante o mercado, quer da hipótese de multas e autuações.

E não se diga que tal situação apenas ocorra em posições que envolvam áreas com tecnologia envolvida. Um empregado especialista em negociações coletivas que atue diretamente com os sindicatos, ainda que não detenha nenhum subordinado, a depender das bases do que venha a negociar no instrumento coletivo, poderá onerar o custo de produção, impactar orçamento, levando à perda de competitividade e prejuízos.

Nota-se que o próprio STF se pronunciou sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que venha a prever redução de direitos, consoante os recursos extraordinários n.º 590.415 e n.º 895.759 e o tema n.º 1.046, que corresponde ao ARE 1.121.633.

Dito isso, é salutar a criação de um tratamento especial para esse trabalhador como a reforma trabalhista o fez, na condição de hipersuficiente, prevalecendo o negociado de forma individual entre as partes e sobrepondo sobre o legislado. Outrossim, resta a discussão se o critério objetivo vigente é constitucional e eficaz, ou se haveria um modelo mais adequado para capturar uma distinção de empregados detentores de autonomia privada para negociar suas relações de trabalho.

Esta dissertação está dividida em quatro capítulos, além da introdução, conclusão e bibliografia utilizada.

No primeiro capítulo, são tratados os novos entendimentos e contornos acerca das relações de trabalho, uma visão sociológica, contexto histórico sobre a evolução dos direitos sociais no mundo e no Brasil, bem como a dicotomia entre o que são direitos que comportam a negociação e o que são garantias mínimas de preservação da dignidade da pessoa humana.

Em conjunto com o tema da preservação da dignidade da pessoa, discorrer-se-á acerca do princípio da vedação ao retrocesso social e sua vinculação com a questão do empregado hipersuficiente.

No segundo capítulo, abordam-se a classificação doutrinária do empregado hipersuficiente e sua previsão legal, aprofundando-se nos requisitos objetivos definidos pela reforma trabalhista, o posicionamento jurisprudencial sobre o tema e, por fim, debatendo sua constitucionalidade, análise axiológica e pronunciamento jurisdicional do STF, exarado durante a pandemia.

De forma pormenorizada, será debatido cada um dos incisos do art. 7.º da CF que se inter-relacionam com a classificação do empregado hipersuficiente, diante dos

temas que foram autorizados a serem negociados, com o afastamento da negociação coletiva, prevalecendo a autonomia da vontade individual.

Avançando para o terceiro capítulo, discutem-se as regras dispostas no art. 611-A, em espécie, indicando sua aplicação para os hipersuficientes, no intuito de proteger as garantias mínimas constitucionais.

Para cada tópico, há uma referência conceitual do que se pretende com o instituto, apontando possibilidades e exemplos de aplicação prática no âmbito dos empregados hipersuficientes.

No último capítulo, discute-se a intervenção do Estado na proteção do empregado hipersuficiente, avaliando a existência ou não de precarização, comparando-se os números do desemprego das pessoas com diploma de ensino superior com os indicadores dos países mais desenvolvidos e demonstrando que esse tipo de trabalhador pode, sim, deter uma flexibilização para negociar diretamente seus interesses, com prevalência sobre os instrumentos coletivos.

Para o enfrentamento do estudo, utilizou-se do método de abordagem dedutivo, em especial na análise do arcabouço jurídico do âmbito trabalhista no Brasil, bem como no estudo dos problemas oriundos das Indústria 4.0, evolução tecnológica, o que modificou substancialmente alguns modelos a que a sociedade tradicionalmente está acostumada, do ponto de vista de mão de obra e equilíbrio entre o capital e trabalho para determinados tipos de trabalhadores.

O procedimento de pesquisa foi histórico, comparativo, funcionalista e a interpretação foi sistemático-sociológica. A pesquisa baseou-se em materiais bibliográfico-documentais, valendo-se da produção textual brasileira e estrangeira, em especial obras e artigos publicados em meio impresso ou em sítios na internet.

## **1. OS NOVOS CONTORNOS SOCIAIS SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Nos últimos anos, testemunha-se uma transformação profunda e inegável nas relações de trabalho em nossa sociedade. Essas mudanças são intrinsecamente relacionadas a uma série de fatores, incluindo avanços tecnológicos, globalização econômica, evoluções nas expectativas e necessidades dos trabalhadores e adaptações nas práticas de gestão organizacional das empresas.

O objetivo primordial desse capítulo é realizar uma análise abrangente desses novos contornos sociais, com foco nas implicações jurídicas e sociais que advém desse cenário em constante evolução. Com isso, busca-se fornecer uma compreensão sólida das transformações atuais e oferecendo proposições críticas sobre o impacto dessas mudanças no campo do Direito do Trabalho, identificando desafios, lacunas e oportunidades que demandam a atenção e ação, sendo uma delas consubstanciada no empregado hipersuficiente.

### **1.1 A evolução do trabalho na perspectiva da Revolução Industrial e Sociológica**

Para explicar os avanços tecnológicos no âmbito dos meios de produção, convencionou-se classificar, de maneira acadêmica, as grandes alterações por meio de revoluções industriais.

Cada uma dessas revoluções possui, a característica da substancial alteração na maneira como o ser humano interage nos campos profissional, pessoal e social.

O professor Klaus Schwab, fundador e presidente executivo do Fórum Econômico Mundial, assevera que atualmente se vive a quarta Revolução Industrial<sup>1</sup>. Para contextualizar as evoluções, preleciona que a primeira revolução ocorreu aproximadamente entre 1760 e 1840, quando se iniciou a produção mecânica, utilizando-se a invenção da máquina a vapor e as ferrovias.

---

<sup>1</sup> SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial [livro eletrônico]. 1. ed. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019, p. 16.

Nessa primeira revolução, houve a revolta de trabalhadores do setor de tecelagem, os quais destruíram as máquinas em protesto à substituição técnica de mão de obra. O movimento foi liderado por Ned Ludd e ficou conhecido como ludismo.

Essa opção pelo desenvolvimento de atividades nas fábricas, ante a impossibilidade de competição com o trabalho dos artesãos, como demonstrado pelo ludismo, produziu o fenômeno da urbanização da sociedade e a semente da conscientização coletiva, com a ativação da comunicação e o despertar do sentimento de solidariedade<sup>2</sup>.

Veja-se a explicação de Rodrigues Pinto, citado por Luciano Martinez<sup>3</sup>:

[...]

“ativou naturalmente a comunicação entre os trabalhadores que lhe faltara até então, para se capacitarem de quanto eram iguais e injustos os sofrimentos impostos pela espoliação desenfreada de sua energia pessoal.

A possibilidade de discussão ampla de problemas comuns lhe despertou a certeza da irremediável debilidade individual para opor-se à tirania patronal e eliminar-lhe as consequências. Mas, ao mesmo tempo, revelou as possibilidades de confronto da força do número com o poder econômico das empresas.”

[...]

Já a segunda Revolução Industrial iniciou com o advento da eletricidade, linha de montagem (modelos fordistas e tayloristas), durante o fim do século XIX e início do século XX.

Por sua vez, a terceira Revolução Industrial, também denominada revolução digital ou revolução do computador, começou na década de 1960, impulsionada pelo desenvolvimento dos semicondutores, servidores computacionais, computação pessoal e a internet.

---

<sup>2</sup> MARTINEZ, Luciano. Uma introdução histórica sobre os direitos sociais. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 21.

<sup>3</sup> MARTINEZ, Luciano. Uma introdução histórica sobre os direitos sociais. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 21.

Com base nas características das outras revoluções, Klaus Schwab aponta que a quarta Revolução Industrial se iniciou com a virada do século e se baseia na revolução digital, caracterizada por uma internet mais ubíqua e móvel, pela robótica, inteligência artificial, integrada, sequenciamento genético, nanotecnologia, energias renováveis e computação quântica<sup>4</sup>.

Outro termo similar utilizado para conceituar a quarta revolução é denominado Indústria 4.0, primeiramente cunhada na Alemanha, mediante um projeto estratégico usado pela primeira vez na Feira de Hannover 2011, com o discurso do professor Wolfgang Wahlster, conceituando o momento em que a tecnologia, por meio de ferramentas de informática, inteligência artificial e robótica, conseguiu gerar produtos e serviços disruptivos dos trabalhos tradicionais<sup>5</sup>. Em decorrência de tais mudanças, novas formas e modelos de trabalho passaram a surgir.

Ainda quanto ao contexto histórico, Domenico De Masi, em sua obra sobre o trabalho no século XXI<sup>6</sup>, discute a evolução sob a perspectiva da sociedade pós-industrial. Sobre o tema, o autor argumenta que o mundo do trabalho passou por transformações significativas ao longo do tempo, traçando uma comparação com a era industrial.

Na era industrial, o trabalho era principalmente baseado na produção em massa e na divisão do trabalho, as fábricas eram o centro da atividade econômica e o trabalho era, muitas vezes, repetitivo e monótono. Com isso, o tempo livre era escasso e a vida profissional e a vida pessoal eram completamente separadas, resultando em uma efetiva desconexão entre os dois mundos.

Já na era pós-industrial, fase atual da sociedade, em razão do avanço tecnológico, o trabalho começou a se transformar, e o tempo livre e o ócio criativo

---

<sup>4</sup> SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial [livro eletrônico]. 1. ed. Tradução Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2019, p. 16-17.

<sup>5</sup> KAGERMANN, Henning; LUKAS, Wolf-Dieter; e WAHLSTER, Wolfgang. Industrie 4.0: Mit dem Internet der Dinge auf dem Weg zur 4. industriellen Revolution, 2011.

<sup>6</sup> DE MASI, Domenico. O Trabalho no Século XXI – fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial [livro eletrônico]. 1. ed. Rio de Janeiro, Sextante, 2022, p. 211, p. 753-755.

passaram a ter um papel importante nesse cenário. Isso porque a criatividade e a inovação são fundamentais para o trabalho a partir desse momento, em contraposição ao formato meramente repetitivo do passado.

A partir da evolução tecnológica, é possível exercer o trabalho de qualquer lugar, em horários distintos dos tradicionalmente praticados pelas empresas, apoiando-se em ferramentas de automação cada vez mais inteligentes e tecnológicas, com grandes economias de horas de trabalho, mais agilidade nos tempos de respostas e menos custo.

Por outro lado, essa grande exposição aos meios tecnológicos dificultou o equilíbrio entre o trabalho e lazer, especialmente para fins de desconexão, cruciais para a recuperação e a inspiração do ser humano, fator decisivo para que as pessoas sejam mais criativas e produtivas quando estão trabalhando. Uma pressão excessiva sobre os indivíduos para serem produtivos o tempo todo pode levar ao esgotamento. Assim, é importante criar ambientes de trabalho saudáveis e promovendo a gestão adequada do tempo e da energia.

Segundo Domenico De Masi<sup>7</sup>, o trabalhador desse novo tempo é chamado de trabalhador do conhecimento, um tipo de profissional que se destaca na sociedade pós-industrial, descrevendo-o como alguém que possui habilidades intelectuais e capacidade de inovação. Esse tipo de profissional lida com tarefas que envolvem o processamento de informações, análise, tomada de decisões e resolução de problemas complexos. Diferentemente dos trabalhadores industriais, cujo trabalho é principalmente físico e repetitivo, o trabalhador do conhecimento utiliza seu intelecto como principal ferramenta de trabalho.

Adicionalmente, ele é valorizado pela sua capacidade de lidar com o conhecimento de forma crítica e criativa e está frequentemente envolvido em áreas como tecnologia, pesquisa, ciência, design, consultoria e outros campos que exigem habilidades intelectuais avançadas. As consequências dessa característica é a maior flexibilidade e autonomia em relação à organização do trabalho. Esse profissional tem

---

<sup>7</sup> DE MASI, Domenico. O Trabalho no Século XXI – fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial [livro eletrônico]. 1. ed. Rio de Janeiro, Sextante, 2022, p. 1096-1097.

a capacidade de se adaptar rapidamente às mudanças e de contribuir com ideias inovadoras.

Para acomodar esse tipo de profissional, em determinadas situações poderá ser invocada a figura do empregado hipersuficiente, desde que satisfeitos os requisitos legais, trazidos a partir da Lei n.º 13.467/2017. E as previsões legais para esse trabalhador nada mais são do que a materialização do conceito de trabalho inteligente (*smart work*), trazido por De Masi<sup>8</sup>, como uma abordagem inovadora para o mundo do trabalho. E isso não significa que o trabalhador tradicional desapareceu, mas apenas se destacou uma situação fática apartada em relação ao modelo geral, dotado de maior flexibilidade em termos de negociação.

O *smart work* refere-se a um modelo de trabalho mais flexível, baseado na autonomia e na capacidade de usar as tecnologias de forma inteligente para aumentar a eficiência e a qualidade do trabalho. Envolve o uso de ferramentas tecnológicas, como dispositivos móveis, computadores, internet e sistemas de comunicação, para permitir que os trabalhadores tenham mais flexibilidade em relação ao local e ao horário de trabalho. Isso pode incluir o trabalho remoto, o trabalho em horários flexíveis e a possibilidade de conciliar as demandas profissionais com as necessidades pessoais.

Além disso, o *smart work* busca valorizar a criatividade e a inovação, reconhecendo a importância da capacidade intelectual e do pensamento crítico no contexto do trabalho contemporâneo.

Em suma, as situações ora relatadas são uma realidade na sociedade e, por conseguinte, a legislação deve também acomodar esses interesses, especialmente pelo fato de que o trabalho é um direito fundamental, sob o enfoque da Constituição Federal, e daí a necessidade de aprofundamento acerca da caracterização do empregado hipersuficiente, para operacionalizar esses interesses.

---

<sup>8</sup> DE MASI, Domenico. O Trabalho no Século XXI – fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial [livro eletrônico]. 1. ed. Rio de Janeiro, Sextante, 2022, p. 1103-1108.

Entretanto, deve existir cautela ao analisar tais temas no Brasil, pois suas dimensões são continentais, com substanciais diferenças regionais, culturais, financeiras, como no interior do estado do Pará, onde os problemas de destaque são altos índices de trabalho infantil e de condições análogas ao trabalho de escravo<sup>9</sup>.

Dito isso, veja-se como ocorreu a consagração histórica no âmbito dos direitos sociais e de que modo os direitos sociais se inter-relacionam com as etapas da Revolução Industrial e os novos contornos do trabalho.

## 1.2 A consagração dos direitos sociais

Sob a ótica dos direitos sociais, os reflexos de sua formação advêm de uma série de instrumentos e atos iniciados no século XIX, com a primeira Revolução Industrial, a urbanização da sociedade e a conscientização coletiva, mencionada no tópico anterior.

Arnaldo Lopes Sússekind enumera os seguintes atos como percussores do debate sobre os direitos sociais<sup>10</sup>:

[...]

“A pregação de Roberto Owen nos albores do século XIX, com a conseqüente organização das trade unions inglesas; a expansão do sindicalismo inglês à França, Alemanha, Estados Unidos, Itália e outros países europeus e os movimentos reivindicatórios que então eclodiram; as primeiras leis limitadoras da Jornada de trabalho (Inglaterra-1847; França-1848); o Manifesto Comunista de Marx e Engels (1848); a regulamentação do direito de sindicalização, iniciada pelo governo inglês de Disraeli (1871); a constituição de centrais sindicais, a partir da norte-americana (AFL-1886) e da francesa (CFT-1895); os reiterados congressos internacionais de trabalhadores; a instituição dos seguros sociais na Alemanha de Bismarck (1883/89) e a Conferência de Berlim sobre a internacionalização das leis de proteção ao trabalho (1890); a encíclica do Papa Leão XIII, De Rerum Novarum (1891), dando grande impulso à legislação social trabalhista; e, ainda, a ação meritória da ‘Associação Internacional para a Proteção Social dos Trabalhadores’ (1900/14)”.

[...]

<sup>9</sup> CONCEIÇÃO, Luan Pedro Lima da. Altos empregados: entre as algemas de ouro e a autonomia privada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p.55.

<sup>10</sup> SÚSSEKIND, Arnaldo Lopes. Comentários do art. 6.º da Constituição de 1988. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 15-16.

Sua constitucionalização passou a ocorrer por meio de dois instrumentos, ambos assinados em 1919<sup>11</sup>: a) o Tratado de Versalhes que, além de enumerar os princípios gerais do Direito do Trabalho<sup>12</sup>, criou a OIT para realizar os estudos e elaborar as convenções e recomendações destinadas à implementação dos direitos sociais; b) a Constituição alemã de Weimar, consagrando a democracia social.

Em relação à Carta Encíclica *Rerum Novarum*, mencionada por Arnaldo Lopes Sussekind, Luciano Martinez esclarece que sua elaboração se justificou com fundamento de que a Igreja desejava a solução dos litígios havidos entre capital e trabalho segundo as exigências da verdade e da justiça<sup>13</sup>.

O autor segue indicando que para o Sumo Pontífice Leão XIII, autor da Carta Encíclica *Rerum Novarum*, o Estado tinha o dever de interferir no campo social e econômico para a proteção dos que não possuíam meios de defesa e também pelo perigo representado pelo comunismo, que poderia abalar os valores fundamentais da sociedade e da cultura, tendo asseverado que a inatividade estatal, durante o fim do século XIX e no começo do século XX, produziu uma crise de grandes proporções, abalando a estrutura social vigente.

Passou-se a reconhecer que apenas o pagamento de salários ínfimos não estaria correto, jornadas excessivas adoecem, enfraquecem o povo e a velhice, a invalidez e a família do trabalhador merecem ser amparadas. Portanto, justifica-se a

---

<sup>11</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Comentários do art. 6.º da Constituição de 1988. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 16.

<sup>12</sup> SÜSSEKIND aponta que o Tratado de Versalhes, em seu art. 427, adotou nove princípios, a saber: 1.º) o trabalho não há de ser considerado como mercadoria (princípio da dignidade do trabalho humano); 2.º) direito de associação; 3.º) salário capaz de assegurar um nível de vida conveniente; 4.º) jornada de 8 horas ou duração semanal de 48 horas; 5.º) descanso semanal preferentemente aos domingos; 6.º) supressão do trabalho das crianças e proteção especial ao trabalho do menor; 7.º) igualdade salarial entre homem e a mulher; 8.º) isonomia entre o nacional e o estrangeiro para as condições de trabalho estatuídas em lei; 9.º) serviço de inspeção para assegurar a aplicação das leis e regulamentos de proteção aos trabalhadores.

<sup>13</sup> MARTINEZ, Luciano. Uma introdução histórica sobre os direitos sociais. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 24-25.

necessidade de o Estado intervir e assumir os ideais de solidariedade, igualdade e justiça social<sup>14</sup>.

No Brasil, o estabelecimento dos direitos sociais no âmbito constitucional seguiu a seguinte cronologia, exposta por Ricardo Pereira de Freitas Guimarães<sup>15</sup>:

[...]

“a) à Constituição Política do Império do Brasil de 1824, art. 179, XXXI (garantia dos socorros públicos) e XXXII (direito à instrução primária gratuita); b) à Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934, art. 113, *caput*, (inviolabilidade do direito à subsistência) e alíneas 32 (direitos a assistência dos indigentes), art. 115 (existência digna como objetivo da ordem econômica), art. 138 (normas sobre assistência social e saúde pública), art. 141 (proteção à maternidade e à infância) e art. 149 (direito à educação); c) à Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1937, art. 125 (dever de educação dos filhos), art. 127 (proteção à infância e juventude), art. 129 (direito à educação das pessoas carentes) e art. 136 (direito ao trabalho); d) à Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946, art. 141, *caput*, (direito à vida) e § 35 (direito dos necessitados a assistência judiciária), art. 145, *caput* (justiça social como objetivo da ordem econômica) e parágrafo único (direito ao trabalho), art. 164 (proteção a maternidade e a infância) e art. 166 (direito à educação); e) à Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 1946, art. 150, *caput*, (direito à vida) e § 32 (direito dos necessitados a assistência judiciária), art. 157, *caput* (justiça social como objetivo da ordem econômica) e II (valorização do trabalho como condição da dignidade humana) e art. 168 (direito à educação); f) à Emenda Constitucional n. 1, de 1969, art. 153, *caput* (direito à vida) e § 32 (direito dos necessitados à assistência jurídica), art. 160, *caput* (justiça social como objetivo da ordem econômica) e II (valorização do trabalho como condição da dignidade humana), art. 175, § 4.º (proteção a maternidade e à infância) e art. 176 (direito à educação);

[...]

Por fim, à Constituição Federal de 1988, estabelecendo no art. 5.º (Capítulo I – direitos individuais e coletivos) e em seus art. 6.º a 11 os direitos sociais (Capítulo II dos Direitos Sociais).”

[...]

Não se pode deixar de mencionar que, para garantir direitos sociais, faz-se necessário o desenvolvimento de uma produção em grau elevado, sob pena de faltar

<sup>14</sup> MARTINEZ, Luciano. Uma introdução histórica sobre os direitos sociais. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 26.

<sup>15</sup> GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. A Construção do art. 6.º da Constituição da República. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 29-33.

capital para custeá-lo, resultando vários problemas econômicos, a exemplo dos ocorridos na Argentina<sup>16</sup>.

Essa é uma das disposições da Declaração da Filadélfia, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho de 1944, passando a integrar a constituição da OIT e apontando a necessidade de gerar riquezas para combater as desigualdades sociais<sup>17</sup>.

A reforma trabalhista, em seu bojo, procurou trazer flexibilização nas regras que eram vigentes até então, para acomodá-las aos novos contornos das relações de trabalho. E a idealização de uma classe de empregado detentor de poderes para a negociação direta com o empregador, com a mesma eficácia que a negociação coletiva, é uma delas, a qual será aprofundada neste trabalho.

Antes disso, veja-se a discussão sobre a contraposição entre as garantias mínimas constitucionais e os novos contornos do trabalho, trazidos pela quarta Revolução Industrial.

### **1.3 Dicotomia entre as garantias mínimas constitucionais e os novos contornos do trabalho**

A CF, dispõe em seu art. 1.º, como fundamento do Estado Democrático de Direito, entre outros, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Combinando as referidas premissas, tem-se que o princípio da dignidade da pessoa humana se constitui em uma garantia fundamental em oferecer a todos um padrão mínimo de qualidade de vida, com direitos humanos básicos, em que o cidadão possa trabalhar, ter educação, saúde, alimentação, moradia, transporte, segurança,

---

<sup>16</sup> [https://www.clarin.com/economia/pobreza-ultimo-ano-2-7-millones-personas-pasaron-pobres\\_0\\_IFJs8wBYaP.html](https://www.clarin.com/economia/pobreza-ultimo-ano-2-7-millones-personas-pasaron-pobres_0_IFJs8wBYaP.html). Acesso em: 7 set. 2023.

<sup>17</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Comentários do art. 6.º da Constituição de 1988. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 18.

lazer, Previdência Social, entre outros que serviram de base para a Declaração Universal de Direitos Humanos em 10 de dezembro de 1948.

Sob tal garantia fundamental, não se aceita o retrocesso social. Conforme preleciona Carmen Lúcia Antunes Rocha<sup>18</sup>, o justo princípio da dignidade da pessoa humana emergiu como forma de assegurar que não haja degradação e desumanização da convivência, especialmente após o que foi visto com a experiência do holocausto.

Quanto aos direitos fundamentais, na lição de Ricardo Pereira de Freitas Guimarães<sup>19</sup>, pode-se afirmar que possuem duas funções principais: a primeira delas, a limitação do Poder Público; e a segunda, a proteção contra a formação de eventuais maiorias.

Nesse sentido, a doutrina posiciona-se acerca dos direitos fundamentais com eficácia vertical (respeito e garantia de tais direitos em face do Estado) e eficácia horizontal, visando ao respeito e à garantia de tais direitos entre os particulares.

Assim, o trabalho é um direito fundamental consubstanciado na força motriz, para que o Estado arrecade tributos e o trabalhador perceba uma remuneração apropriada, a título de contraprestação. Possuindo remuneração adequada, poderá gastá-lo durante seu tempo livre, para que a economia se mova, gerando um ciclo de prosperidade e manutenção das condições básicas enumeradas na Declaração Universal de Direitos Humanos.

Por sua vez, o trabalho e sua proteção consumaram-se como um dos mais eficazes instrumentos de gestão e moderação para atenuar as distorções sociais e econômicas do capitalismo<sup>20</sup>.

---

<sup>18</sup> ROCHA, Carmen Lucia Antunes. O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social, jul. 2012. Disponível em: <<http://online.sintese.com>>. Acesso em: 2020.

<sup>19</sup> GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. Princípio da proporcionalidade no direito do trabalho. 1. ed. em ebook. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. n.p.

<sup>20</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 60-61.

Ricardo Pereira de Freitas Guimarães<sup>21</sup>, ao tratar dos avanços decorridos até a CF de 1988, aponta que a sociedade parte de um Estado interventor, autoritário, individualista para um Estado que visa reconhecer direitos e garantias fundamentais para todos e em todos.

Conseqüentemente, inexistem direitos absolutos quando há colisão de garantias e direitos fundamentais em casos concretos e, para que não se resulte em alguma injustiça, deve restar aplicado os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Nessa ótica, a CF possui como garantia constitucional mínima, o direito ao trabalho e o descanso para sua saúde e lazer, estes últimos também dispostos no art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

Destarte, pelo fato de um trabalhador ser classificado em uma categoria distinta de direitos e deveres, não se estaria incorrendo em um retrocesso social, ou sua precarização, visto que devem ser aplicados os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, pois há uma colisão com a autonomia da vontade privada, ponderando-se os interesses do trabalhador em atingir condições de trabalho que representam uma parcela ínfima da força de trabalho produtiva.

Segundo a pesquisa da PNAD Contínua, referente a 2021<sup>22</sup>, o percentual de pessoas que se enquadrariam na categoria de hipersuficiente, em razão do rendimento auferido, é de apenas 1%, considerando que atualmente o dobro do teto da previdência é de R\$15.014,98 (quinze mil, catorze reais e noventa e oito centavos).

Gráfico 1 – Rendimento médio mensal, segundo classes de percentual de pessoas

---

<sup>21</sup> GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. Princípio da proporcionalidade no direito do trabalho. 1. ed. em ebook. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015, p. n.p.

<sup>22</sup> IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: rendimento de todas as fontes: 2021. Rio de Janeiro, 2022.

**Rendimento médio mensal real domiciliar *per capita*, segundo as classes de percentual das pessoas, em ordem crescente de rendimento (R\$)**

	Até 5%	De 5% até 10%	Mais de 10% até 20%	Mais de 20% até 30%	Mais de 30% até 40%	Mais de 40% até 50%	Mais de 50% até 60%	Mais de 60% até 70%	Mais de 70% até 80%	Mais de 80% até 90%	Mais de 90% até 95%	Mais de 95% até 99%	Mais de 99% até 100%
<b>2012</b>	<b>75</b>	<b>198</b>	<b>313</b>	<b>449</b>	<b>587</b>	<b>752</b>	<b>953</b>	<b>1170</b>	<b>1531</b>	<b>2214</b>	<b>3482</b>	<b>6250</b>	<b>17128</b>
<b>2020</b>	<b>59</b>	<b>217</b>	<b>351</b>	<b>500</b>	<b>645</b>	<b>810</b>	<b>1018</b>	<b>1220</b>	<b>1571</b>	<b>2243</b>	<b>3514</b>	<b>6457</b>	<b>17033</b>
<b>2021</b>	<b>39</b>	<b>148</b>	<b>282</b>	<b>420</b>	<b>561</b>	<b>721</b>	<b>926</b>	<b>1140</b>	<b>1476</b>	<b>2139</b>	<b>3359</b>	<b>6237</b>	<b>15940</b>
Variação 2021-2020	↓ 33,9%	↓ 31,8%	↓ 19,7%	↓ 16,0%	↓ 13,0%	↓ 11,0%	↓ 9,0%	↓ 6,6%	↓ 6,0%	↓ 4,6%	↓ 4,4%	↓ 3,4%	↓ 6,4%
Variação 2021-2012	↓ 48,0%	↓ 25,3%	↓ 9,9%	↓ 6,5%	↓ 4,4%	↓ 4,4%	↓ 2,8%	↓ 2,6%	↓ 3,6%	↓ 3,4%	↓ 3,5%	↓ 4,3%	↓ 6,9%

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Pesquisas por Amostra de Domicílios, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012/2021.

Assim, observa-se que o direito de negociar diretamente as condições, nos termos permitidos aos sindicatos, pelos empregados hipersuficientes, atinge apenas o topo da pirâmide da força de trabalho no Brasil, isto é, um contingente de pessoas altamente especializadas e com todas as condições de empregabilidade.

Apenas por esse gráfico, é possível desconstruir a alegação de que os hipersuficientes abrangem uma camada substancial de trabalhadores médios, ao se comparar com o total de trabalhadores ativos.

Pela simples análise dos números, verifica-se que é um discurso sofista, com o viés de indicar a existência de precarização laboral, sem um aprofundamento sobre os números e a realidade da aplicação prática das negociações com os empregados hipersuficientes no dia a dia, uma vez que tais trabalhadores possuem muitas peculiaridades que serão analisadas de forma pormenorizada, o que, a bem da verdade, traz uma efetivação dos valores sociais do trabalho.

Com um salário pertencente a 1% da população empregada, não se pode cogitar de precarização, notadamente pelo fato de que não se está falando em retirada de direitos constitucionais garantidos pela CF em seu art. 7.º, mas apenas da liberdade de negociação equivalente ao ente sindical.

Ademais, ensina Arion Sayão Romita<sup>23</sup> que no contrato de trabalho, o empregado reúne dupla qualidade de titular de direitos fundamentais, sendo uma como cidadão e a outra como titular de direitos aplicáveis no âmbito da relação de emprego.

Portanto, no âmbito da sociedade pós-industrial, é premente a necessidade de um modelo de classificação em que se consiga, desde que respeitadas as garantias constitucionais mínimas, acomodar os atos jurídicos existentes com o topo da pirâmide de empregados no ordenamento jurídico brasileiro.

Diante disso, tendo sido discutidas as questões sobre os novos contornos sociais sobre as relações do trabalho, passa-se a abordar, do ponto de vista técnico e constitucional, a nova redação do parágrafo único do art. 444 da CLT, sob a nomenclatura utilizada para fins desta dissertação, de empregado hipersuficiente.

---

<sup>23</sup> ROMITA, Arion Sayão. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. 5.<sup>a</sup> rev. e aumentada. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 241.

## 2. O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

Em uma alteração legislativa significativa para o ordenamento jurídico brasileiro, o legislador escolheu inovar introduzindo a figura do empregado hipersuficiente. Este capítulo tem como foco aprofundar os requisitos legais dessa nova definição, examinando minuciosamente os critérios objetivos.

Além disso, é feita uma análise crítica da recepção dessa figura pela doutrina e pela jurisprudência contemporâneas, mapeando o espectro de interpretações e aplicações práticas que emergiram após sua inserção na legislação. Explora-se também os debates referentes à constitucionalidade dessa categorização, ponderando sobre como a inserção do empregado hipersuficiente no ordenamento jurídico se alinha ou confronta os princípios fundamentais do direito trabalhista brasileiro.

### 2.1 Requisitos objetivos da definição

A Lei n.º 13.467/2017 introduziu o parágrafo único ao art. 444 da CLT, com o destacamento de um grupo de empregados que receba, a título de salário, o valor igual ou superior ao dobro do teto da previdência e que possui o título de graduação em ensino superior.

Veja-se a redação do referido artigo:

“Art. 444. As relações contratuais de trabalho pode 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.”

Esses dois critérios objetivos, uma vez atendidos, permitem que o empregado, com a condição de ser relativamente mais qualificado, negocie com o mesmo nível de condições que o sindicato o faz, isto é, com a mesma eficácia legal e preponderância

sobre os instrumentos coletivos, quaisquer condições que entenda cabíveis, desde que não violem previsões constitucionais, as quais são enumeradas no art. 611-B da CLT.

Geogenor de Souza Franco Neto<sup>24</sup> aponta que o legislador criou essa figura porque identificou a existência, no mercado de trabalho, de um grupo de pessoas possuidor de maior capacidade de negociação, dificultando o enquadramento na figura típica do empregado convencional. Veja-se o parecer do deputado federal Rogério Marinho, sob a justificativa de tal mudança:

“A inclusão de um parágrafo único ao art. 444 visa a permitir que os desiguais sejam tratados desigualmente. De fato, a CLT foi pensada como um instrumento para proteção do empregado hipossuficiente, diante da premissa de que esse se encontra em uma posição de inferioridade ao empregador no momento da contratação e da defesa de seus interesses. Todavia não se pode admitir que um trabalhador com graduação em ensino superior e salário acima da média remuneratória da grande maioria da população seja tratado como alguém vulnerável, que necessite da proteção do Estado ou de tutela sindical para negociar seus direitos trabalhistas.”<sup>25</sup>

A figura do hipersuficiente, por sua vez, não se confunde necessariamente com a do alto empregado, regido pelo art. 62, inciso II, da CLT, pelo art. 224 da CLT ou alçado na condição de estatutário, nos termos do art. 143 da Lei n.º 6.404/76 e art. 1.061 do Código Civil, incorrendo estes últimos dois na suspensão do contrato de trabalho em curso, enquanto perdurar a condição de estatutário, nos termos do entendimento consolidado na Súmula 269 do TST (em outras palavras, os estatutários inclusive deixam de ser regidos pela CLT, enquanto perdurarem em tais cargos).

Veja-se como dispõem tais artigos:

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

[...]

---

<sup>24</sup> FRANCO NETO, Geogenor de Souza. O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção. São Paulo: LTr, 2021, p. 78.

<sup>25</sup> BRASIL. Câmara dos Deputados. Parecer da Comissão Especial ao projeto de lei n.º 6.787/2016. Brasília, 2017. Disponível em: <[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961)>. Acesso em: 1 nov. 2023.

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

[...]

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

“Art. 224 - A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias e Caixa Econômica Federal será de 6 (seis) horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de 30 (trinta) horas de trabalho por semana.

§ 1.º A duração normal do trabalho estabelecida neste artigo ficará compreendida entre sete e vinte e duas horas, assegurando-se ao empregado, no horário diário, um intervalo de quinze minutos para alimentação.

§ 2.º As disposições deste artigo não se aplicam aos que exercem funções de direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes ou que desempenhem outros cargos de confiança desde que o valor da gratificação não seja inferior a um terço do salário do cargo efetivo.”

“Art. 143. A Diretoria será composta por 1 (um) ou mais membros eleitos e destituíveis a qualquer tempo pelo conselho de administração ou, se inexistente, pela assembleia geral, e o estatuto estabelecerá

I - o número de diretores, ou o máximo e o mínimo permitidos;

II - o modo de sua substituição;

III - o prazo de gestão, que não será superior a 3 (três) anos, permitida a reeleição;

IV - as atribuições e poderes de cada diretor.

§ 1.º Os membros do conselho de administração, até o máximo de 1/3 (um terço), poderão ser eleitos para cargos de diretores.

§ 2.º O estatuto pode estabelecer que determinadas decisões, de competência dos diretores, sejam tomadas em reunião da diretoria.”

“Art. 1.061. A designação de administradores não sócios dependerá da aprovação de, no mínimo, 2/3 (dois terços) dos sócios, enquanto o capital não estiver integralizado, e da aprovação de titulares de quotas correspondentes a mais da metade do capital social, após a integralização.”

Adriana Wyzykowski<sup>26</sup> preleciona que os altos empregados devem exercer o cargo e a função de confiança, bem como receber um acréscimo salarial de 40%, previsto no parágrafo único do art. 62 da CLT. Como consequência, reconhece-se que, com uma maior frequência, os altos empregados possam também figurar como empregados hipersuficientes, desde que possuam nível superior.

---

<sup>26</sup> WYZYKOWSKI, Adriana. Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019, p. 134.

De toda forma, como observa Luan Pedro Lima da Conceição<sup>27</sup>, não há nenhum impedimento para que o alto empregado, exercente de cargo de confiança, não tenha ensino superior e tampouco o salário exigido pelo art. 444, parágrafo único, da CLT.

## 2.2 Entendimento doutrinário e jurisprudencial acerca do tema

No âmbito doutrinário, a criação desse destacamento fático dos empregados, denominado, para este trabalho, empregado hipersuficiente, tem recebido duras críticas sob o fundamento de que deixa o empregado significativamente menos protegido.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado<sup>28</sup> utilizam o adjetivo “inacreditável” para classificar esse destacamento de empregados, apontando que se trata de ideia sem nenhuma base empírica, teórica ou científica, sendo totalmente dissociada da matriz lógica e sistêmica do Direito do Trabalho. Resultaria, como consequência, em uma evidente discriminação entre empregados.

Ricardo Pereira de Freitas Guimarães<sup>29</sup> assevera que a aceitação da previsão do empregado hipersuficiente negaria vigência às negociações coletivas, o que o desvincularia da própria categoria e de qualquer benefício social, permitindo abrir portas para fraudes.

No mesmo sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite preconiza que haveria violação constitucional, fundamentando que existiria discriminação nessa classificação da reforma trabalhista e não pode prevalecer negociação que seja menos favorável ao trabalhador, violando disposições de proteção ao trabalho<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> CONCEIÇÃO, Luan Pedro Lima da. Altos empregados: entre as algemas de ouro e a autonomia privada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 16.

<sup>28</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.º 13467/2017. São Paulo: LTr, 2017a, p. 158-159.

<sup>29</sup> GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. CLT Comentada. 2. ed. rev., atual. e ampl. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 678.

<sup>30</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Direito do trabalho. 11. ed. - São Paulo: LTr, 2019, p. 269.

Para Francisco Antônio de Oliveira<sup>31</sup>, a crítica ocorre em virtude do fato de que foi utilizado o parâmetro do teto da Previdência Social em vez de múltiplos de salários mínimos, parâmetro que sempre funcionou bem e possui cerca de um século de utilização no ordenamento jurídico brasileiro.

Há entendimento de que caso haja submissão de um litígio acerca da classificação do trabalhador como empregado hipersuficiente, essa questão deverá ser apreciada caso a caso<sup>32</sup> e, em seu bojo, não haveria nenhuma inconstitucionalidade.

Sergio Pinto Martins e Adalberto Martins manifestam-se sobre a referida permissão legal, sem nenhuma ressalva ou conflito constitucional<sup>33 34</sup>.

Fabiola Marques e Aldo Augusto Martinez Neto<sup>35</sup> ao discorrerem sobre o art. 444, parágrafo único, da CLT, adotam a nomenclatura de trabalhador autossuficiente e entendem que foi mera escolha política do legislador, objetivando modificar o critério de antinomias para adotar a prevalência do contratado individualmente sobre o negociado individualmente, para determinados empregados, em um paralelismo ao princípio da especialidade, erigido pela nova redação do art. 620 da CLT<sup>36</sup>.

Em outras palavras, empregados enquadrados nessa condição não derogam as normas coletivas de trabalho, mas conferem a opção de afastá-las se as partes contratantes o quiserem.

---

<sup>31</sup> OLIVEIRA, Francisco Antônio. Reforma Trabalhista - comentários a Lei n.º 13.467/2017, de 13 de julho de 2017 (2. ed.). São Paulo: LTr, 2018, p. 48.

<sup>32</sup> ROCHA, Fábio Ribeiro da, et al. CLT 2022 comparada e comentada pelos magistrados do TRT da 2.ª Região. São Paulo: LTr, 2022, p. 511.

<sup>33</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 23. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 436.

<sup>34</sup> MARTINS, Adalberto. Manual Didático de Direito do Trabalho. 7. ed. Leme-SP: Mizuno, 2022a, p. 174.

<sup>35</sup> MARQUES, Fabiola e MARTINEZ NETO, Aldo A. Trabalhador Autossuficiente: autonomia privada como uma escolha política do legislador. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 46, p. 455-474, 2000.

<sup>36</sup> Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Gabriela Campos Ribeiro e Maria Lúcia Menezes Gadotti, citando José Martins Catharino<sup>37</sup>, apontam que, muito antes da reforma trabalhista, o autor já pregava a existência de diversos graus de intensidade de subordinação nas relações de trabalho, diferenciando os empregados como hiper e hipoempregados.

Por outro lado, Alessandra Barichello Boskovic pondera que o erro maior do legislador foi considerar a hipossuficiência uma questão de tudo ou nada, em vez de entendê-la por aquilo que, de fato, é: uma questão de gradação<sup>38</sup>.

Vejam-se alguns julgados que acolhem a condição de hipersuficiente na apreciação dos títulos que são debatidos no litígio:

“114000533062 - 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, § 8.º, da CLT.” (TRT-03ª R. - RO 0010636-07.2019.5.03.0113 - 2ª T. - Relª Desª Gisele de Cassia Vd Macedo - J. 13.10.2020).

“121000349939 - PLR - ACORDO INDIVIDUAL - POSSIBILIDADE - A Lei n.º 13.467/17 trouxe no art. 444, parágrafo único, da CLT disposição especial (e portanto, prevalente) sobre o critério geral anterior (art. 2.º da Lei n.º 10.101/00), possibilitando expressamente uma hipótese nova de negociação individual de PLR, no caso de empregado dito 'hipersuficiente'. De modo que não há sequer falar em antinomia normativa, mas mero exercício regular do poder regulamentar do legislador, à vista do art. 7.º, XI, da CF.” (TRT-10ª R. - ROT 0001098-15.2020.5.10.0002 - Rel. Ricardo Alencar Machado - DJe 02.05.2022 - p. 1190).

Para Luan Pedro Lima da Conceição<sup>39</sup>, o parágrafo único do art. 444 da CLT não traz uma nova modalidade contratual, mas apenas confere poderes específicos para empregados que observem os requisitos objetivos já explanados, ressaltando

<sup>37</sup> RIBEIRO, Gabriela Campos e GADOTTI, Maria Lúcia Menezes. Representatividade sindicado dos empregados hipersuficientes. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 222, p. 321-349, 2022 apud CATHARINO, José Martins. Compêndio de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1981. v. 1.

<sup>38</sup> BOSKOVIC, Alessandra Barichello. Os empregados “hipersuficientes” e a flexibilização do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 201, p. 63-81, 2019.

<sup>39</sup> CONCEIÇÃO, Luan Pedro Lima da. Altos empregados: entre as algemas de ouro e a autonomia privada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 15.

que, por esse motivo, o artigo está inserido no Título IV da CLT sobre o contrato individual de trabalho. O mesmo autor destaca que é preciso admitir que nem todas as relações de emprego possuem disparidade tão discrepante, havendo realmente um equilíbrio para negociar.

Ainda dentro do entendimento doutrinário, não se pode deixar de destacar que o empregado hipersuficiente não se confunde com o alto empregado, como já dito no tópico anterior, visto que há possibilidade de se figurar como alto empregado, sem que atinja a percepção de salário equivalente ao dobro do teto da Previdência Social nem sequer possua diploma de nível superior.

Para o alto empregado haverá três elementos de conceituação: (a) exercício de atribuições elevadas, do ponto de vista tanto administrativo quanto técnico; (b) o exercício de atividades decorrentes de uma confiança excepcional a ele conferida pelo empregador; e (c) patamar remuneratório superior<sup>40</sup>.

E, sobre as atribuições elevadas, Luan Pedro Lima da Conceição pontua a presença de uma nova morfologia, que não se confunde com a subordinação clássica, pois há uma flexibilização da alteridade, transmitindo-se parcela significativa da assunção de riscos da atividade empresarial para o alto empregado, o que gera uma relação intensa do profissional e, por consequência, uma perceptível dificuldade de se desconectar do trabalho<sup>41</sup>.

Uma vez demonstradas as divergências doutrinárias e jurisprudenciais, passa-se a discutir sobre a sua constitucionalidade no ordenamento jurídico brasileiro.

### **2.3 A constitucionalidade do art. 444, parágrafo único, da CLT**

Quanto à constitucionalidade do parágrafo único do art. 444 da CLT, Homero Batista Mateus da Silva aponta que são previsíveis dois fundamentos acerca da

---

<sup>40</sup> CONCEIÇÃO, Luan Pedro Lima da. Altos empregados: entre as algemas de ouro e a autonomia privada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 34.

<sup>41</sup> CONCEIÇÃO, Luan Pedro Lima da. Altos empregados: entre as algemas de ouro e a autonomia privada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 67-69.

inconstitucionalidade da proposta de destacamento de empregados, sob a definição de hipersuficiência: o primeiro é a violação do princípio da igualdade do art. 5.º, *caput*, da CF; e o segundo, a violação do art. 7.º, inciso XXVI, da CF, diante do afastamento do reconhecimento das convenções e acordos coletivos<sup>42</sup>.

O autor conclui que as chances de ter de pagar todos os valores transacionados nesse modelo, com os acréscimos dos encargos legais, são bastante altas e desproporcionais aos benefícios que sejam eventualmente auferidos.

Por outro lado, Eduardo Gabriel Saad<sup>43</sup> defende que inexistente violação ao princípio da igualdade e, por consequência, inconstitucionalidade da norma, pois a desigualdade pela via social é um elemento incorporado normativamente pela CF em diversos contextos, quando se justifica uma intervenção do Estado. Assim, o inverso também seria possível.

Georgenor de Souza Franco Neto<sup>44</sup>, ao analisar a constitucionalidade do referido dispositivo legal, destaca que se faz necessário primeiramente compreender as questões sobre a interpretação constitucional. Para tanto, preleciona que no direito brasileiro, com a CF de 1988, foi abraçado o neoconstitucionalismo.

O neoconstitucionalismo parte do pressuposto da reafirmação da normatividade dos princípios constitucionais e sua consequente densificação e/ou centralidade.

A imperatividade de suas normas atinge a todas as searas do direito, com uma legalidade superior à legalidade ordinária, tendo os direitos fundamentais um papel dos mais importantes para a formação desse entendimento e tornando o positivismo clássico totalmente incompatível.

---

<sup>42</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT Comentada [livro eletrônico]. 4. ed. rev. atual. e ampl. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022, p. RL-1.84.

<sup>43</sup> SAAD, Eduardo Gabriel et al. Consolidação das Leis do Trabalho: comentada. 53. ed. atual. rev. e ampl. – Leme-SP: Mizuno, 2023, p. 623.

<sup>44</sup> FRANCO NETO, Georgenor de Souza. O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção. São Paulo: LTr, 2021, p. 127-130.

Como exemplos dessas incompatibilidades, tem-se: (a) o direito posto não deve ser respeitado simplesmente porque é válido, (b) a lei ordinária perde sua primazia como fonte do direito para as normas constitucionais e (c) há uma discordância da rígida separação entre direito e moral, existente na neutralidade defendida pelo positivismo<sup>45</sup>.

No modelo neoconstitucionalista, os direitos fundamentais representam o mesmo papel que antes era a função dos direitos naturais, devendo ser estabelecidos dentro da dialética das relações sociais. Trata-se de um duplo papel: internamente, serve como fundamento e referência para as normas infraconstitucionais e, externamente, como fator de legitimação do sistema normativo<sup>46</sup>.

Por conta da densificação e centralidade, a doutrina e jurisprudência desenvolveram um sistema hermenêutico apropriado às peculiaridades de uma Constituição. Para essa interpretação, as mudanças no campo social, confrontando-se a norma jurídica com a realidade, influenciarão na leitura do texto constitucional. A esse fenômeno se dá o nome de mutação constitucional<sup>47</sup>.

Georgenor de Souza Franco Neto aponta três decisões relevantes que demonstram a aplicação do conceito de mutação constitucional para viabilizar mudanças de interpretação:

[...]

“a) o RE 82.959/SP, sobre a individualização da pena (art. 5.º, XLVI, Constituição da República; b) os Mandados de Segurança 26;6-2. 26.603 e 26.604, sobre fidelidade partidária (art. 55, I a VI, Constituição da República); e c) a ADPF 132/RJ, sobre a união estável entre homossexuais (art. 226, § 3.º, Constituição da República)”

[...]

O autor ainda explica que existe uma diferença entre a abordagem concretista da interpretação constitucional e a ideia de mutação, na medida em que a

<sup>45</sup> AGRA, Walber de Moura. Curso de Direito Constitucional. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 82-84.

<sup>46</sup> AGRA, Walber de Moura. Curso de Direito Constitucional. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 85.

<sup>47</sup> FRANCO NETO, Georgenor de Souza. O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção. São Paulo: LTr, 2021, p. 127-130.

concretização padrão pressupõe apenas um contexto social preexistente, ao qual a CF já estava inserida; e a mutação surge quando o contexto passou por grande alteração.

Com efeito, tem-se que a reforma trabalhista foi a resposta legislativa aos desafios impostos pelo contexto social que se apresenta atualmente no país, onde a legislação, ainda que com alterações durante sua vigência, remonta à década de 1940. Consequentemente, é preciso demonstrar que a mutação constitucional não violou os fundamentos positivados nos arts. 1.º, inciso IV, e 5.º, *caput*, tampouco o art. 7.º *caput*, e incisos VI, XXVI e XXXII, todos da Constituição Federal.

A título de ilustração, Fabíola Marques e Aldo Augusto Martinez Neto<sup>48</sup> destacam que algumas normas coletivas já excluíaam da aplicação automática de reajustes salariais a determinados empregados que auferiam salários acima de determinado valor, sem que se discutisse uma suposta inconstitucionalidade de tais cláusulas.

Acerca do art. 1.º da CF, norma base que aborda o princípio da dignidade da pessoa humana, o tema já foi devidamente analisado no tópico 1.3, extraindo-se que o destacamento de apenas 1% da força de trabalho regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, com a melhor faixa de remuneração do país, para que negocie direitos diretamente com o seu empregador, respeitados os limites constitucionais, não resulta em degradação e desumanização de tais trabalhadores.

Logo, mister se faz avaliar se há inconstitucionalidade sob a ótica dos princípios da igualdade, princípio protetor, do afastamento das convenções e acordos coletivos, na possibilidade de redução de salário, ajustes na jornada de trabalho e a vedação de distinção sobre o trabalho manual, técnico e intelectual, previstos no art. 7.º, incisos VI, XIII, XXVI e XXXII da Constituição Federal.

---

<sup>48</sup> MARQUES, Fabíola e MARTINEZ NETO, Aldo A. Trabalhador Autossuficiente: autonomia privada como uma escolha política do legislador. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 46, p. 455-474, 2000.

### 2.3.1 Análise axiológica das normas constitucionais aplicadas para a hipersuficiência

Dentro dos artigos da CF que estariam sendo violados, a maioria dos autores que criticam a inovação legislativa que cria a figura do empregado hipersuficiente indicam a violação ao princípio da igualdade e do afastamento das convenções e acordos coletivos.

Outros incluem os temas sobre a possibilidade de redução de salário, ajustes na jornada de trabalho e a vedação de distinção sobre o trabalho manual, técnico e intelectual, previstos no art. 7.º, incisos VI, XIII, XXVI e XXXII, da Constituição Federal.

Quando se fala em violação ao princípio da igualdade, disposto no *caput* do art. 5.º da CF, pelo prisma jurídico, é preciso destacar a interpretação aristotélica de equidade e justiça proporcional, isto é, tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Segundo Nelson Nery Junior, igualdade, no sentido de garantia constitucional fundamental, significa isonomia real, substancial e não meramente formal<sup>49</sup>. E conforme destaca Eduardo Gabriel Saad<sup>50</sup>, a aplicação do entendimento discutido por Aristóteles é vista em favor do trabalhador de baixa renda, destacando-se o salário família e regras dentro do sistema previdenciário (arts. 3.º, inciso III, 7.º, inciso XII, e 201, inciso IV e § 12.º, da Constituição Federal).

E não é somente em tais casos. Na visão do neoconstitucionalismo, o próprio entendimento acerca do princípio protetor, advindo da análise do art. 7.º, *caput* da CF, incorre na interpretação extensiva sobre o princípio da igualdade, para a busca de uma isonomia real e substancial.

O princípio protetor segmenta-se em cinco pilares: (a) princípio da norma mais favorável, em que havendo colisão entre normas, prevalecerá a mais favorável ao

---

<sup>49</sup> NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. Constituição Federal comentada e legislação constitucional. 7ª revista e atualizada. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019, p. 286.

<sup>50</sup> SAAD, Eduardo Gabriel et al. Consolidação das Leis do Trabalho: comentada. 53. ed. atual. rev. e ampl. – Leme-SP: Mizuno, 2023, p. 623.

empregado; (b) o princípio da imperatividade das normas trabalhistas, estabelecendo que as normas e leis que regem as relações de trabalho têm um caráter obrigatório e inderrogável, ou seja, não podem ser livremente desconsideradas ou alteradas pelas partes envolvidas; (c) princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, na qual o empregado não possui o poder de abrir mão de tal direito; (d) o princípio da condição mais benéfica que aborda a incorporação ao contrato de trabalho, de direitos adquiridos em virtude de condições mais vantajosas que as previstas em lei; e (e) o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que veda alterações contratuais que prejudiquem e retirem direitos dos empregados.

Os autores que apontam existir inconstitucionalidade no art. 444, parágrafo único, da CLT indicam violação expressa da aplicação do princípio protetor, o qual não poderia ser flexibilizado em nenhuma hipótese.

Contudo, a realidade demonstra que estão sendo preservadas garantias constitucionais mínimas. Logo, conclui-se que não há razão que impeça tratamento diferenciado para determinado grupo que compõe o topo da pirâmide laboral, com apenas 1% dos trabalhadores que se encontram regidos pela legislação trabalhista.

E, quando se aborda esse tema de igualdade, não se pode deixar de mencionar as recentes práticas acerca das ações afirmativas, como a prevista no art. 4.º da Lei n.º 12.288/2010, no Estatuto da Igualdade Racial, com a reserva de vagas exclusivas para negros, conforme o fundamento legal abaixo:

“a participação da população negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de: I - inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social e II - adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa, dentre outras”

Ora, se há um favorecimento de um grupo populacional, em razão de raça ou cor, tem-se conseqüentemente, oportunidades de trabalho sendo retiradas de um outro contingente de trabalhadores.

Por analogia, entende-se que a reserva de vagas para negros em detrimento de outros adota a mesma linha conceitual dos hipersuficientes, isto é, uma parcela de

colaboradores detentores de melhores condições possui um regramento próprio para regular suas relações jurídicas laborais, desde que respeitados direitos constitucionalmente previstos. Conseqüentemente, não se pode alegar inconstitucionalidade por violação ao princípio da igualdade e ao princípio protetor.

Ademais, sua existência, por si só, não significa que se presume que seja utilizada apenas para tolher direitos, como será visto de forma pormenorizada no capítulo 3 desta dissertação.

Ressalta-se que o STF, ao interpretar a CF sobre a reserva de cotas exclusiva para negros, reforça esse entendimento do princípio da igualdade, a teor da ementa da ADPF 186 e a ADC 41:

“EMENTA: ARGUIÇÃO DE DESCUMPRIMENTO DE PRECEITO FUNDAMENTAL. ATOS QUE INSTITUÍRAM SISTEMA DE RESERVA DE VAGAS COM BASE EM CRITÉRIO ÉTNICO-RACIAL (COTAS) NO PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO EM INSTITUIÇÃO PÚBLICA DE ENSINO SUPERIOR. ALEGADA OFENSA AOS ARTS. 1.º, CAPUT, III, 3.º, IV, 4.º, VIII, 5.º, I, II XXXIII, XLI, LIV, 37, CAPUT, 205, 206, CAPUT, I, 207, CAPUT, E 208, V, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. AÇÃO JULGADA IMPROCEDENTE. I – Não contraria - ao contrário, prestigia – o princípio da igualdade material, previsto no caput do art. 5.º da Carta da República, a possibilidade de o Estado lançar mão seja de políticas de cunho universalista, que abrangem um número indeterminados de indivíduos, mediante ações de natureza estrutural, seja de ações afirmativas, que atingem grupos sociais determinados, de maneira pontual, atribuindo a estes certas vantagens, por um tempo limitado, de modo a permitir-lhes a superação de desigualdades decorrentes de situações históricas particulares. II – O modelo constitucional brasileiro incorporou diversos mecanismos institucionais para corrigir as distorções resultantes de uma aplicação puramente formal do princípio da igualdade. III – Esta Corte, em diversos precedentes, assentou a constitucionalidade das políticas de ação afirmativa. IV – Medidas que buscam reverter, no âmbito universitário, o quadro histórico de desigualdade que caracteriza as relações étnico-raciais e sociais em nosso País, não podem ser examinadas apenas sob a ótica de sua compatibilidade com determinados preceitos constitucionais, isoladamente considerados, ou a partir da eventual vantagem de certos critérios sobre outros, devendo, ao revés, ser analisadas à luz do arcabouço principiológico sobre o qual se assenta o próprio Estado brasileiro. V - Metodologia de seleção diferenciada pode perfeitamente levar em consideração critérios étnico-raciais ou socioeconômicos, de modo a assegurar que a comunidade acadêmica e a própria sociedade sejam beneficiadas pelo pluralismo de ideias, de resto, um dos fundamentos do Estado brasileiro, conforme dispõe o art. 1.º, V, da Constituição. VI - Justiça social, hoje, mais do que simplesmente redistribuir riquezas criadas pelo esforço coletivo, significa distinguir, reconhecer e incorporar à sociedade mais ampla valores culturais diversificados, muitas vezes considerados inferiores àqueles reputados dominantes. VII – No entanto, as políticas de ação afirmativa fundadas na discriminação reversa apenas são legítimas se a sua manutenção estiver condicionada à persistência, no tempo, do quadro de exclusão social que lhes deu origem.

Caso contrário, tais políticas poderiam converter-se benesses permanentes, instituídas em prol de determinado grupo social, mas em detrimento da coletividade como um todo, situação – é escusado dizer – incompatível com o espírito de qualquer Constituição que se pretenda democrática, devendo, outrossim, respeitar a proporcionalidade entre os meios empregados e os fins perseguidos. VIII – Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada improcedente” (ADPF 186; Relator Min. Ricardo Lewandowski; j. em 26/04/2012).

“Ementa: DIREITO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE CONSTITUCIONALIDADE. RESERVA DE VAGAS PARA NEGROS EM CONCURSOS PÚBLICOS. CONSTITUCIONALIDADE DA LEI Nº 12.990/2014. PROCEDÊNCIA DO PEDIDO. 1. É constitucional a Lei nº 12.990/2014, que reserva a pessoas negras 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal direta e indireta, por três fundamentos. 1.1. Em primeiro lugar, a desigualdade promovida pela política de ação afirmativa em questão está em consonância com o princípio da isonomia. Ela se funda na necessidade de superar o racismo estrutural e institucional ainda existente na sociedade brasileira, e garantir a igualdade material entre os cidadãos, por meio da distribuição mais equitativa de bens sociais e da promoção do reconhecimento da população afrodescendente. 1.2. Em segundo lugar, não há violação aos princípios do concurso público e da eficiência. A reserva de vagas para negros não os isenta da aprovação no concurso público. Como qualquer outro candidato, o beneficiário da política deve alcançar a nota necessária para que seja considerado apto a exercer, de forma adequada e eficiente, o cargo em questão. Além disso, a incorporação do fator “raça” como critério de seleção, ao invés de afetar o princípio da eficiência, contribui para sua realização em maior extensão, criando uma “burocracia representativa”, capaz de garantir que os pontos de vista e interesses de toda a população sejam considerados na tomada de decisões estatais. 1.3. Em terceiro lugar, a medida observa o princípio da proporcionalidade em sua tríplice dimensão. A existência de uma política de cotas para o acesso de negros à educação superior não torna a reserva de vagas nos quadros da administração pública desnecessária ou desproporcional em sentido estrito. Isso porque: (i) nem todos os cargos e empregos públicos exigem curso superior; (ii) ainda quando haja essa exigência, os beneficiários da ação afirmativa no serviço público podem não ter sido beneficiários das cotas nas universidades públicas; e (iii) mesmo que o concorrente tenha ingressado em curso de ensino superior por meio de cotas, há outros fatores que impedem os negros de competir em pé de igualdade nos concursos públicos, justificando a política de ação afirmativa instituída pela Lei nº 12.990/2014. 2. Ademais, a fim de garantir a efetividade da política em questão, também é constitucional a instituição de mecanismos para evitar fraudes pelos candidatos. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação (e.g., a exigência de autodeclaração presencial perante a comissão do concurso), desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa. 3. Por fim, a administração pública deve atentar para os seguintes parâmetros: (i) os percentuais de reserva de vaga devem valer para todas as fases dos concursos; (ii) a reserva deve ser aplicada em todas as vagas oferecidas no concurso público (não apenas no edital de abertura); (iii) os concursos não podem fracionar as vagas de acordo com a especialização exigida para burlar a política de ação afirmativa, que só se aplica em concursos com mais de duas vagas; e (iv) a ordem classificatória obtida a partir da aplicação dos critérios de alternância e proporcionalidade na nomeação dos candidatos aprovados deve produzir efeitos durante toda a carreira funcional do beneficiário da reserva de vagas. 4. Procedência do pedido, para fins de declarar a integral constitucionalidade da Lei nº

12.990/2014. Tese de julgamento: “É constitucional a reserva de 20% das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública direta e indireta. É legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação, desde que respeitada a dignidade da pessoa humana e garantidos o contraditório e a ampla defesa” (ADC 41; Relator Min. Roberto Barroso; j. em 08/06/2017).

Assim, superada a discussão acerca do princípio da igualdade do art. 5.º da CF e do princípio protetor, previsto no *caput* do art. 7.º da CF, passa-se a discorrer sobre a inconstitucionalidade existente na possibilidade de redução de salário, ajustes na jornada de trabalho, afastamento das convenções e acordos coletivos e a vedação de distinção sobre o trabalho manual, técnico e intelectual, previstos no art. 7.º, incisos VI, XIII, XXVI e XXXII da CF.

### *2.3.1.1 Irredutibilidade de salário, ajustes na jornada de trabalho, reconhecimento das convenções, acordos coletivos de trabalho e da proibição entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos*

Ensina Georgenor de Souza Franco Neto que a proteção do salário é a garantia do trabalhador ao fruto de sua atividade, figurando o salário como instrumento de previsibilidade para sua vida financeira, com reflexos diretos em outros planos de sua vida. Com isso, ao proteger o salário, com exceção da negociação por instrumento coletivo, o constituinte traz a preocupação com o tema<sup>51</sup>.

Da forma como está disposto no art. 7.º, inciso VI, da CF, combinado com a previsão do art. 611-A, § 3.º, da CLT, há restrições para que as partes estipulem uma redução de salário, com o foco na reserva do possível, isto é, a manutenção do emprego.

Logo, para fins da permissão de negociação do trabalhador hipersuficiente, não há conflito constitucional com sua possível utilização, desde que respeitadas as limitações infraconstitucionais, que serão oportunamente abordadas no próximo capítulo desta dissertação.

---

<sup>51</sup> FRANCO NETO, Georgenor de Souza. O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção. São Paulo: LTr, 2021, p. 146.

O mesmo se pode dizer sobre a norma relativa à jornada, a respeito de a duração do trabalho não ser superior a 8 horas diárias, 44 semanais, com compensações e reduções de jornada, mediante acordos ou convenções coletivas, porque já se permitem as próprias negociações individuais, pela interpretação da palavra “acordo” e da forma como foi escrita no art. 7.º, inciso XIII, da CF<sup>52</sup>.

Trazendo o entendimento de Georgenor de Souza Franco Neto<sup>53</sup> sobre o tema, quanto ao reconhecimento das convenções e acordos coletivos, não se vislumbram quaisquer violações no tocante à permissão de negociação ao hipersuficiente. Isso porque o legislador da reforma trabalhista ampliou a interpretação da negociação e não proíbe a criação de mecanismos individuais de negociação. Caso haja interesse das partes, o empregado hipersuficiente também pode fazer parte da referida negociação.

Além disso, não há vedação para que se negocie em prejuízo ao empregado, conforme a própria interpretação do STF quanto a essa questão, no julgamento do Tema 1.046 de relatoria do ministro Gilmar Ferreira Mendes, cuja ementa dispõe da seguinte maneira:

“São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.”

Sob a ótica das Convenções da OIT n.ºs 98<sup>54</sup> e 154<sup>55</sup>, ambas no intuito de fomentar os sindicatos e as negociações coletivas, trata-se de complementos à possibilidade de negociação individual, isto é, uma não anula a outra.

---

<sup>52</sup> FRANCO NETO, Georgenor de Souza. O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção. São Paulo: LTr, 2021, p 147.

<sup>53</sup> FRANCO NETO, Georgenor de Souza. O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção. São Paulo: LTr, 2021, p 149.

<sup>54</sup> Convenção 98 da OIT, art. 4.º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

<sup>55</sup> Convenção 154 da OIT, art. 5.º - 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

Por fim, sobre o inciso XXXII, quanto à proibição de diferenciação entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos de uma determinada categoria, Georgenor de Souza Franco Neto aponta que ela viola o dispositivo constitucional, na medida em que diferencia o empregado hipersuficiente de outros empregados.

Para enfrentar esse questionamento, veja-se o entendimento de Arnaldo Lopes Süssekind<sup>56</sup>:

[...]

“O princípio consubstanciado no inciso XXXII visa a proibir que, por se trata de trabalho manual, o trabalhador fique sujeito a regime jurídico diverso do aplicável, na mesma categoria profissional, ao exercente de função técnica ou intelectual, e vice-versa. Ele não tem por finalidade a aplicação uniforme dos mesmos direitos e obrigações a todos os trabalhadores, de todas as profissões e categorias profissionais. O que pretende – em norma dirigida ao legislador, aos protagonistas da negociação coletiva, aos árbitros e juízes do trabalho – é que, na regulamentação de determinada matéria, não se distinga entre os trabalhadores manuais, técnicos e intelectuais. Por exemplo: o servente, o torneiro mecânico, o datilógrafo e o gerente de recursos humanos de uma empresa metalúrgica estão sujeitos ao regime jurídico aplicável a essa atividade econômica.”

[...]

Arnaldo Lopes Süssekind assevera que, no Brasil, vigora uma conceituação única de empregado, qualquer que seja a categoria ou profissão contratada e, nesse ponto, não se pode negar vigência.

Em outras palavras, a CF proíbe que os direitos, garantias e benefícios assegurados de maneira geral ou para determinada categoria distingam entre

- 
- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
  - b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;
  - c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
  - d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
  - e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

<sup>56</sup> SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. Direito Constitucional do Trabalho. 4 ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renova, 2010, p. 281-283.

manuais, técnicos ou intelectuais. Tanto o é que bancários, jornalistas, operadores de telemarketing possuem regras de jornadas distintas em relação à norma geral.

Georgenor de Souza Franco Neto<sup>57</sup>, ao detalhar o tema, preleciona que a proibição é que os elementos “trabalho manual”, “trabalho técnico” e “trabalho intelectual” sejam tomados por si sós, como diferenciação, sem observar as peculiaridades da atividade. Adiciona que, em razão dos avanços da sociedade, poderá fazer com que o intérprete da lei seja mais tolerante e não vislumbre nenhuma inconstitucionalidade ao conceito do hipersuficiente.

Divergindo do entendimento de Georgenor de Souza Franco Neto e em linha com o entendimento de Arnaldo Lopes Sússekind, Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich aponta que o texto constitucional busca valorizar o trabalho manual, o qual historicamente sofria preconceito e o menosprezo em favor daqueles que demandavam atividades preponderantemente ou exclusivamente intelectuais<sup>58</sup>.

Abordando a matéria em debate, a OIT editou a Convenção n.º 111, dispendo sobre formas de preconceito no trabalho, ratificada no Brasil pelo Decreto n.º 62.150 de 19 de janeiro de 1968, com o objetivo de proteger as oportunidades de emprego:

“b) Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro Interessado depois de consultada as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.”

Eduardo Henrique Raymundo von Adamovich<sup>59</sup> frisa, ainda, que a própria Constituição afigurava discriminação nessa ótica, quando não assegurava aos

<sup>57</sup> FRANCO NETO, Georgenor de Souza. O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção. São Paulo: LTr, 2021, p. 150.

<sup>58</sup> ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. XXXII – Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019, 394.

<sup>59</sup> ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. XXXII – Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2019, p. 394.

trabalhadores domésticos os mesmos direitos análogos aos dos demais trabalhadores, tendo sido corrigidos com a EC n.º 72, de 2 de abril de 2012.

Portanto, a questão acerca de uma possível violação da classificação do empregado hipersuficiente não prospera quanto à violação do inciso XXXII, pois inexistente qualquer restrição de oportunidades, ao permitir a negociação individual por determinado grupo de empregados.

### 2.3.2 Da ausência de elementos constitucionais que se contraponham ao critério do legislador e sua manifestação durante a pandemia da covid-19

Tendo sido explanadas as normas constitucionais que se relacionam com o conceito de empregado hipersuficiente, vê-se que nenhuma delas obsta a sua constitucionalidade no ordenamento jurídico brasileiro, sob o critério de padrão salarial e grau de escolaridade para sua identificação.

E o STF manifestou-se nesse sentido, por meio da ADI n.º 6.363/2020, referendando, entre outros temas, que o empregado hipersuficiente poderia diretamente negociar condições de redução salarial durante a apreciação das medidas de enfrentamento da pandemia da covid-19, por meio da Medida Provisória n.º 936/2020, posteriormente convertida na Lei n.º 14.020/2020.

Após o ajuizamento da ADI n.º 6.363/2020, houve liminar deferida pelo ministro Enrique Ricardo Lewandowski e, posteriormente, revogada pelo plenário do STF, nos seguintes termos:

[...]

“O Tribunal, por maioria, negou referendo à medida cautelar, indeferindo-a, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes, Relator para o acórdão, vencidos o Ministro Ricardo Lewandowski (Relator), que deferia em parte a cautelar, e os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, que a deferiam integralmente. Ausente, justificadamente, o Ministro Celso de Mello. Presidência do Ministro Dias Toffoli. Plenário, 17.04.2020”

[...]

Merece destaque a manifestação de voto do ministro Luís Roberto Barroso sobre a classificação do empregado hipersuficiente<sup>60</sup>:

[...]

“Esses trabalhadores não são hipossuficientes. Quem ganha mais de R\$12.000,00 tem capacidade própria de negociação, tem capacidade até mesmo de ter um advogado para a negociação - sempre lembrando que é acordo, o empregado pode não concordar com o acordo. Apenas, em determinadas empresas, ele, possivelmente, sujeita-se ao risco de demissão, mas a demissão sempre seria possível. Aliás tudo o que estamos falando aqui constitui esforço para evitar a demissão.

Mas, vejam Vossas Excelências, a medida provisória prevê a possibilidade de acordo individual para quem ganha até R\$ 3.155,00 e para quem ganha acima de R\$ 12.000,00. Todos os demais trabalhadores seguirão a regra da negociação coletiva, portanto a legislação pinçou os que sofrerão menor impacto e impactou aqueles que têm melhor condição, inclusive, na própria negociação. A grande maioria, que ganha entre R\$ 3.155,00 e R\$12.000,00, continuará protegida pela negociação coletiva.”

[...]

Ricardo Colares de Oliveira<sup>61</sup>, ao analisar a decisão proferida pelo ministro Luís Roberto Barroso, indica que ela representa uma tendência de decisões iluministas, no sentido de empurrar a história na direção do progresso social, mediante a superação de bloqueios institucionais, por competência do próprio STF.

Analisando de outra maneira, Georgenor de Souza Franco Neto<sup>62</sup> entende que o critério estabelecido pelo parágrafo único do art. 444 da CLT para o empregado hipersuficiente viola as normas constitucionais relativas ao princípio da igualdade, ainda que se considere a mutação constitucional, porque dialogam pouco com a realidade de trabalho, por não demarcarem com clareza que dispensa proteção.

O autor justifica esse tópico em razão de o critério salarial estar sujeito à alterações da percepção da classificação meramente por flutuações inflacionárias

<sup>60</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal – STF. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade. Supremo Tribunal Federal. Brasília, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2020, p. 68.

<sup>61</sup> OLIVEIRA, Ricardo de Jesus Colares de. O empregado hipersuficiente e os princípios do direito do trabalho: autonomia e paridade de armas na relação de trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021, p. 83-84.

<sup>62</sup> FRANCO NETO, Georgenor de Souza. O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção. São Paulo: LTr, 2021, p. 150-151.

e/ou congelamento de reajustes, o que ocasionaria uma distorção. Igualmente a questão relacionada ao diploma também poderia pôr alguém que não seja hipossuficiente nessa condição, como jogadores de futebol, que possuem salários expressivos.

Outrossim, o mesmo autor aponta que o critério de diploma superior entra em colisão com o art. 7.º, inciso XXXII, da CF, pois cria uma diferenciação quanto ao trabalho manual, técnico e intelectual, pela distinção do diploma. Alega, ainda, que o fato de possuir um diploma não poderia presumir a capacidade de qualquer formado em nível superior ter condições de ler e interpretar os termos de um contrato<sup>63</sup>.

Ousa-se discordar do autor supramencionado quanto à questão de o diploma violar o inciso XXXII e o critério salarial violar o princípio da igualdade, pois tanto um quanto o outro são rotineiramente utilizados em diversos aspectos legais e interpretativos, como a necessidade de habilitação técnica para advogados, técnicos de segurança, de permissão para profissionais de educação física, trabalho em altura, participação em determinados concursos públicos, estipulação de valores recebidos para o critério de miserabilidade, padrões mínimos para a percepção de salário-família, bem como enquadramento em benefícios do governo para usufruir o programa Minha Casa Minha Vida, da Lei n.º 14.620/2023.

Além do mais, quanto à interpretação dos contratos para os hipersuficientes, pelo próprio valor percebido pelo empregado, presume-se que haveria capacidade de contratação de um advogado para assessorar o empregado, questão que se vem tornando cada vez mais corriqueira, sob a ótica do Direito do Trabalho consultivo.

Outrossim, Fabíola Marques e Aldo Augusto Martinez Neto<sup>64</sup> destacam que é preciso repensar a matriz de premissas de tais empregados, pois sempre se analisa sob a ótica de que o empregado hipersuficiente negociará em padrões inferiores àqueles concedidos aos demais empregados, como se ele não tivesse nenhum poder

---

<sup>63</sup> FRANCO NETO, Georgenor de Souza. O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção. São Paulo: LTr, 2021, p. 150-151.

<sup>64</sup> MARQUES, Fabíola e MARTINEZ NETO, Aldo A. Trabalhador Autossuficiente: autonomia privada como uma escolha política do legislador. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 46, p. 455-474, 2000.

de barganha diante do empregador. Veja-se que a PLR, questão a ser retratada no próximo capítulo, é um tema típico de benefício para o empregado, do ponto de vista tanto de tributação quanto de auferimento de renda.

O legislador poderia ter estabelecido outro critério sob a ótica econômica, como múltiplos de salário mínimo, o que se verifica ser mais comumente utilizado, porém isso não pode significar que há inconstitucionalidade no referido dispositivo.

Como resultado, tendo sido exaurido o tema acerca da constitucionalidade do parágrafo único do art. 444 da CLT, que cria a figura do empregado detentor de condições de negociação direta com o empregador, neste trabalho denominado hipersuficiente, passa-se a discorrer sobre as permissões estabelecidas nos arts. 611-A da CLT.

### **3. PODERES DE NEGOCIAÇÃO DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE À LUZ DO ART. 611-A DA CLT**

O art. 611-A da CLT é, em essência, um reflexo da intenção do legislador de proporcionar maior liberdade nas relações de trabalho, inserido pela reforma trabalhista. Ele prescreve que as convenções e acordos coletivos podem prevalecer sobre a legislação, permitindo que as partes, sindicatos, empregadores e, por meio do art. 444, parágrafo único, da CLT, os empregados hipersuficientes estabeleçam as próprias regras, desde que respeitadas certas condições.

Tal dispositivo reconhece a maturidade das entidades sindicais, da classe empresarial e dos hipersuficientes em definir, de forma autônoma, o que é melhor para o exercício da atividade laboral, respeitando o contexto econômico e social em que estão inseridos.

Por outro lado, o art. 611-B da CLT funciona como uma salvaguarda, estabelecendo os limites dessa autonomia negociadora. Esse dispositivo legal apresenta uma lista de direitos trabalhistas que são considerados intocáveis, ou seja, são direitos que, independentemente da vontade das partes, não podem ser objeto de flexibilização, estando totalmente alinhados com as próprias garantias constitucionais, especialmente o art. 7.º da CF, e que não serão objeto de análise pormenorizada nesta dissertação.

A intenção é clara: assegurar que, mesmo em meio à flexibilidade proporcionada pelo artigo anterior, os pilares básicos dos direitos trabalhistas sejam preservados, resultando em uma flexibilização controlada do princípio protetor. Os direitos em questão, por serem considerados basilares da proteção ao trabalhador, permanecem intocados para garantir a dignidade e a justiça nas relações laborais.

Assim, os arts. 611-A e 611-B da CLT representam uma balança em que, de um lado, existe a autonomia das partes em negociar e, de outro, a proteção de direitos essenciais do trabalhador. A compreensão dessa interação é fundamental para entender o atual cenário das relações de trabalho no Brasil e seus reflexos práticos na vida dos trabalhadores e empregadores.

Como são muitas as disposições contidas no art. 611-A da CLT, e alguns se interrelacionam com o mesmo tema no âmbito do Direito do Trabalho e outros não possuem aplicação prática com o tema dos empregados hipersuficientes, optou-se por aglutinar e combinar alguns dos incisos em um único subtítulo. Consequentemente, espera-se uma melhor compreensão das aplicações práticas em espécie.

No mais, o trabalho buscou apreciar a maior quantidade possível de critérios de negociação, de forma que, em razão de o art. 611-A da CLT ser exemplificativo, nada impede que as partes contratantes estabeleçam condições peculiares que não estejam previstas no trabalho.

### **3.1 Hipóteses do art. 611-A da CLT em espécie**

Adiante, tem-se, de forma pormenorizada, a análise de exemplos e características das possibilidades de negociação, não deixando de abordar algumas aplicações práticas em relação à autonomia da vontade coletiva, mas focando especificamente os empregados hipersuficientes. Em outras palavras, ainda que o tema tenha sido debatido sob a ótica do empregado hipersuficiente, os incisos dispostos no art. 611-A da CLT poderão ser plenamente negociados de maneira coletiva, com a intervenção sindical.

3.1.1 Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais, banco de horas anual e intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas e trocas de dias de feriados

Para o referido tópico, optou-se por analisar em conjunto os incisos I, II, III e XI do art. 611-A da CLT, em razão de se inter-relacionarem com um dos principais assuntos das relações de trabalho, a jornada de trabalho.

Leonel Maschietto<sup>65</sup>, ao abordar o tema sobre jornada e intervalos, faz referência à correlação entre os temas, indicando que a teoria jurídico-trabalhista denomina como duração do trabalho.

O art. 7.º, XIII e XIV, da CF assim dispõe sobre a jornada de trabalho:

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

[...]

XIII - duração do trabalho normalmente não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;  
XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;”

Ademais, os arts. 58 e 59, *caput* e § 2.º, e 59-A, ambos da CLT, preveem a possibilidade de extrapolação da jornada de trabalho em até duas horas, desde que acordado entre as partes ou previsto em negociação coletiva, possibilitando, ainda, a previsão da jornada de trabalho 12 horas de trabalho por 36 subsequentes de descanso por meio de acordo individual ou coletivo.

“Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

[...]

§ 2.º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

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

---

<sup>65</sup> MASCHIETTO, Leonel. Direito ao descanso nas relações de trabalho – O trabalho aos domingos como elemento de dissolução da família e restrição do direito ao lazer. São Paulo: LTr, 2015, p. 19.

Importa salientar que, além dos limites acima destacados, a jornada de trabalho deve respeitar os intervalos legais, os quais se referem aos descansos intrajornada e interjornada<sup>66</sup>:

- a) interjornada (entre duas jornadas de trabalho) mínimo de 11 horas (art. 66, da CLT<sup>67</sup>); e
- b) intrajornada (refeição e descanso) – 1 hora para a jornada de trabalho acima de 1h; e 15 minutos para a jornada acima de 4 horas até 6 horas (art. 71, § 1.º, da CLT<sup>68</sup>).

Ainda sobre os intervalos legais, há o descanso relacionado com o trabalho semanal, chamado de repouso semanal remunerado ou descanso semanal remunerado<sup>69</sup>, previsto no art. 7.º, XV, da CF.

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

[...]

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos.”

Referido repouso semanal remunerado é regulamentado pela Lei n.º 605/1949 que dispõe, basicamente, o dever da empresa em conceder, dentro do período de sete dias, 24 horas de repouso remunerado ao empregado, preferencialmente um domingo no mês.

“Art. 1.º Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas.”

À luz dos dispositivos supramencionados, e conforme preleciona Sergio Pinto Martins<sup>70</sup>, os limites constitucionais quanto ao pacto da jornada de trabalho são a jornada de 8 horas diárias e 44 semanais e o turno de revezamento de 6 horas.

<sup>66</sup> MARTINS, Adalberto. Manual Didático de Direito do Trabalho. 7. ed. Leme-SP: Mizuno, 2022a, p. 223-225.

<sup>67</sup> Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

<sup>68</sup> Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1.º - Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

<sup>69</sup> MARTINS, Adalberto. Manual Didático de Direito do Trabalho. 7. ed. Leme-SP: Mizuno, 2022a, p. 226.

<sup>70</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 39. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023, p. 743.

O divisor para fins de apuração do salário-hora é de 220 horas mensais, podendo ser prevista a jornada de trabalho 12x36, sempre respeitando o intervalo mínimo de uma hora de descanso e refeição, para as jornadas de trabalho superiores a seis horas.

Em jornadas acima de quatro horas e até seis horas de trabalho, o intervalo será de 15 minutos. Outrossim, o intervalo entre o fim e o início da próxima jornada de trabalho deve ser no mínimo de 11 horas.

Uma vez que sejam observados os limites legais para o empregado hipersuficiente, assim como na negociação coletiva, há a possibilidade de negociar a jornada de trabalho para fins específicos, estabelecer banco de horas com vigência anual e especialmente a redução do intervalo intrajornada desde que no mínimo de 30 minutos.

Embora majoritariamente os empregados que sejam classificados como hipersuficientes detenham cargos de confiança que os excetuem de controle de jornada, o fato é que, cada vez mais, atividades especializadas alcançam os requisitos indicados para a posição de hipersuficiente e, como consequência, permitem sua negociação.

A título de jornadas especiais, podem-se mencionar os empregados superespecializados em matérias de engenharia, como elétrica, óleo e gás, produção, civil, os quais participam de obras em locais ermos e despendem de um tempo substancial em deslocamento.

Uma eventual variação da jornada 12x36 que permita, ao menos um fim de semana, que o empregado esteja com a família poderá ser a solução para problemas sociais e resolução de conflitos decorrentes de jornada de trabalho.

Para tal modificação, pode-se propor um fluxo de trabalho de 2x3, 3x2 e 2x2, entre jornada de trabalho e descanso, permitindo maior tempo com a família.

Quanto à referida jornada, vejam-se decisões do Tribunal Regional da 1.<sup>a</sup> Região e do TST, convalidando-as:

“TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. Se o Reclamante nunca trabalhou em turnos ininterruptos de revezamento, e sim em escalas de 2 X 2, 2 X 3 e 3 X 2, previstas em normas coletiva da categoria, não há que falar em horas extras a partir da sétima diária, por suposta contrariedade à S. 423 do TST. Recurso a que se nega provimento.” (TRT-1<sup>a</sup> R. - RO 0100393-08.2016.5.01.0522 - Rel. Luiz Alfredo Mafra Lino - DJe 18.10.2017)

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014. ESCALA 2X3 E 3X2. TRÊS DIAS DE TRABALHO POR DOIS DIAS DE DESCANSO; OU, DOIS DIAS DE TRABALHO POR TRÊS DE DESCANSO. PREVISÃO EM CONVENÇÃO COLETIVA. VALIDADE. No âmbito das relações de emprego, o horizonte axiológico idealizado pelo legislador constituinte identifica-se com a melhoria da condição social do trabalhador (art. 7.º, "caput", da CF), razão pela qual não se admite a celebração de normas coletivas que, desvinculadas de contextos de crise econômica ou que não sejam adequadamente justificadas pelos atores coletivos pactuantes, apenas consagrem redução de direitos legalmente assegurados aos trabalhadores. O processo negocial coletivo há de se processar de forma absolutamente transparente e democrática, com a participação efetiva dos membros das categorias envolvidas, sobretudo quando consagrem a redução dos parâmetros de proteção social previstos em lei. Nesses casos, faz-se recomendável a indicação, no texto da própria norma coletiva, das razões de ordem econômica, social ou jurídica que presidiram a negociação, medida que, embora não inscrita entre os requisitos essenciais das normas coletivas (art. 613 da CLT), possibilita o exame da legitimidade formal e material da negociação processada, bem assim da razoabilidade das concessões efetivadas, no interesse dos próprios atores coletivos e dos integrantes das categorias por eles representadas. Há de se considerar, ainda, que o critério restritivo da unicidade sindical e a subsistência da contribuição sindical compulsória – paradoxalmente preservados no texto da Carta Política democrática promulgada em 1988 -- impõem aos sindicatos o dever ético de transparência absoluta na condução dos interesses cuja representação lhes foi confiada. Enquanto não consagrada a liberdade e a autonomia sindicais plenas, e consolidado o processo de emancipação das organizações sindicais, não há como afastar a possibilidade de discussão judicial em torno da validade e eficácia de pactos coletivos, seja por ação do Ministério Público do Trabalho (LC 75/93, art. 83, IV) seja, incidentalmente, por iniciativa dos próprios integrantes das categorias representadas (CF, art. 5.º, XXXV). No caso concreto, o TRT consignou ser incontroverso que a Reclamante trabalhava 12 horas diariamente em escala 3x2 e 2x3. E, ao indeferir o pagamento das horas excedentes à oitava diária e quadragésima quarta semanal, o fez com base na norma coletiva que previu a adoção da escala 3x2 e 2x3 (três dias de trabalho por dois dias de descanso; ou, dois dias de trabalho por três de descanso). Observa-se que o trabalho prestado na escala 3x2 e 2x3 se mostra, inclusive, inferior a jornada de 44 horas semanais. O regime de escalas que ultrapasse dez horas de labor diário deve ter previsão em acordo ou convenção coletiva. Existente acordo coletivo de trabalho autorizando a jornada a que se submetia a Reclamante (2x3 e 3x2), não há falar em ofensa aos arts. 7.º, XIII e XVI, e 8.º III e VI, da Constituição Federal e 58 e 59 da CLT. Agravo de instrumento não provido.” (TST AIRR 1000458-83.2013.5.02.0318 – Ministro Douglas Alencar Rodrigues – DJe 16.12.2015)

Avançando na questão de trabalhar aos domingos, presumindo que um empregado esteja enquadrado como hipersuficiente, especialmente relacionado com empregados da área de tecnologia, cuja demanda pode resultar em atividades que necessitem de flexibilização, haveria possibilidade de negociação individual para labor pontual nesse dia, ainda que a atividade não esteja prevista no ANEXO IV da Portaria MTP n.º 671 de 2021, a teor dos arts. 62 e 63.

De toda forma, frisa-se que não se poderia deixar de conceder o descanso semanal remunerado, visto que incorreria na violação do art. 611-B, inciso IX, da CLT.

Leonel Maschietto destaca inclusive que a jurisprudência admite a folga compensatória no caso de descanso semanal, de modo que o domingo laborado se compense por outro dia livre ao longo da semana, ampliando, em pequena extensão, o prazo de gozo do descanso semanal<sup>71</sup>.

Além do mais, os bancos de horas anuais podem capturar melhor enquadramento das sazonalidades, permitindo melhor acomodação de interesses.

E não é só, a própria redução da jornada para fins de intervalo para descanso e refeição, por menos de uma hora, já foi objeto de inúmeros entraves, sob a alegação de violação de condições de saúde e segurança do trabalho, o que, após a reforma trabalhista, ganhou permissão de negociação expressa.

Adicionalmente, a permissão de alterar o dia de feriado, mediante a negociação direta com o empregador, é bastante oportuna, pois especialmente para os que laboram em condições de teletrabalho e estejam em outros estados ou jurisdições internacionais possam calibrar e harmonizar as especificidades com o trabalho a ser entregue.

---

<sup>71</sup> MASCHIETTO, Leonel. Direito ao descanso nas relações de trabalho – O trabalho aos domingos como elemento de dissolução da família e restrição do direito ao lazer. São Paulo: LTr, 2015, p. 58.

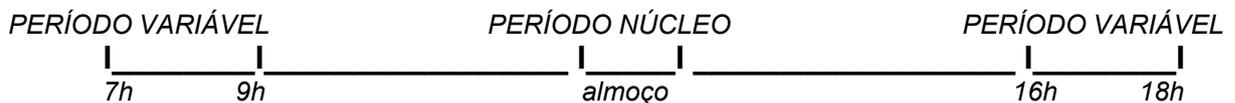
### 3.1.1.1 Jornada móvel e jornada flexível

Outra possibilidade que pode ser aventada nas negociações de jornadas com empregados hipersuficientes é a possibilidade de estabelecer uma jornada móvel ou jornada flexível.

A diferença entre horário flexível e jornada móvel reside no fato de que, na jornada flexível, o empregado labora um total determinado de horas por dia, podendo ajustá-la de acordo com os limites da jornada flexível, isto é, poderá entrar a qualquer tempo, durante a jornada, devendo cumprir a totalidade da carga ou havendo divisão entre horário núcleo e horário flexível, poderá entrar a qualquer tempo, durante o horário flexível, respeitando os limites do horário núcleo.

A título de exemplo, veja-se a ilustração abaixo:

Figura 1 – Jornada flexível



Por sua vez, a jornada móvel fundamenta-se na possibilidade de contratação de um empregado por hora de trabalho, especificando uma carga mínima de contratação e podendo estabelecer previamente quantas horas o empregado trabalhará em determinado dia, desde que respeitado o limite máximo da legislação. Fundamenta-se nos arts. 58 e 444 da CLT c/c art. 7.º, inciso XIII, da CF.

Para a jornada flexível, a sua utilização é bem ampla e muitas empresas o fazem até mesmo por meio de políticas internas. Quanto à jornada móvel, a questão poderia estar atrelada a trabalhos altamente técnicos, como o de engenheiros e médicos.

O caso mais emblemático envolvendo a fixação de jornada móvel foi o da famosa rede de restaurantes fast-food McDonald's, a qual procedeu à contratação de empregados por hora, com carga mínima diária de duas horas por dia, variando o período em que trabalhariam, respeitados os limites constitucionais. A empresa somente conseguiu obter a legalidade no procedimento, em sede de Embargos à Sessão de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, por meio do E-ED-RR 9891900-16.2005.5.09.0004, com a seguinte ementa:

“RECURSO DE EMBARGOS. AÇÃO CIVIL PÚBLICA – DETERMINAÇÃO DE RESPEITO AO PISO SALARIAL DA CATEGORIA PROFISSIONAL INDEPENDENTEMENTE DO NÚMERO DE HORAS TRABALHADAS – ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL N.º 358 DA SBDI-1. A controvérsia cinge-se à análise da licitude de cláusula de contratos individuais de trabalho, realizados entre os empregados da reclamada e suas franqueadas, que estabelecem jornada laboral semanal móvel e variável não superior ao limite de 44 horas e inferior ao mínimo de 8 horas, com o pagamento apenas das horas efetivamente trabalhadas. No caso, conforme se infere do acórdão do Tribunal a quo, é inconteste que os empregados sujeitos à jornada móvel e variável são horistas e recebem a remuneração de acordo com as horas trabalhadas. Consta no acórdão da Turma que a jornada “pode ser de oito horas diárias, bem como de apenas duas horas diárias” e, ainda, que “o salário-hora não foi reduzido pelo réu e que os trabalhadores sempre tiveram a garantia de receber a remuneração correspondente à jornada mínima”. Diante do contexto fático delineado pelo TRT, verifica-se que a situação examinada não envolve empregados cuja remuneração é fixada por produção, matéria versada especificamente na Lei n.º 8.716/93. Repise-se, no caso, conforme estabelecido contratualmente, a remuneração é fixada por horas de trabalho, sendo incontroverso que houve pagamento de salário mínimo proporcional à duração do trabalho. Nos termos do disposto na Orientação Jurisprudencial n.º 358 da SBDI-1, “Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado”. Esta é exatamente a hipótese versada nos presentes autos, em que a Turma desta Corte, contrariando os seus termos, deu provimento ao recurso de revista do Ministério Público do Trabalho da 9ª Região para julgar procedente a ação civil pública de forma a determinar que a reclamada garanta, “pelo menos, o pagamento do salário mínimo da categoria profissional, de acordo com a Convenção Coletiva do Trabalho, independentemente do número de horas trabalhadas”. Isto porque o principal argumento que levou a Turma a julgar procedente a presente ação coletiva – ilicitude da adoção, pela reclamada, de jornada móvel e variável, por submeter os trabalhadores ao seu puro arbítrio durante 44 horas semanais, o que, no seu entender, ensejou a nulidade de todo o regime de trabalho, inclusive no que tange ao pagamento de salário mínimo convencional proporcional à jornada de trabalho – não mais remanesce nos presentes autos, em razão de acordo de abrangência nacional firmado nos autos do processo n.º 1040-74.2012.5.06.0011, perante a 11ª Vara do Trabalho do Recife. Tanto que mediante o despacho de fls. 957/957-v, julgou-se “extinto o processo, por perda de objeto, tão somente quanto à questão referente à obrigação de não contratar empregados mediante a adoção da chamada ‘jornada móvel variável’”. Assim, partindo-se do pressuposto da adoção de jornadas de trabalho fixas e compulsando os precedentes que levaram à edição da Orientação Jurisprudencial n.º 358 da SBDI-1, verifica-se que se buscou, na ocasião, afastar a afronta ao artigo

7.º, IV, da Constituição Federal – em razão do contido no inciso XIII do mesmo dispositivo – nas hipóteses em que a empresa tenha fixado salário inferior ao mínimo legal ou ao piso salarial em razão do estabelecimento de jornada inferior à prevista no artigo 7.º, IV, da Constituição Federal, hipótese dos autos. Ora, se se considera lícito o pagamento de salário proporcional à jornada de trabalho, ainda que inferior ao mínimo legal e/ou convencional, não há amparo jurídico à pretensão do Ministério Público de ver remunerados de forma idêntica os trabalhadores sujeitos a jornadas de duas, quatro, seis e oito horas diárias, sob pena de contrariedade ao referido verbete e de ofensa ao princípio da isonomia insculpido no artigo 5.º, caput, da Constituição Federal, já que empregados sujeitos ao mesmo tipo de trabalho em jornadas distintas estariam recebendo a mesma contraprestação salarial. Recurso de embargos conhecido e provido.”

Assim, observadas as peculiaridades de determinados empregados especializados que possuam os requisitos para o enquadramento como empregado hipersuficiente, é possível a estipulação de jornadas móveis e flexíveis, com maior segurança jurídica, via negociação individual.

### 3.1.2 Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como a identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança

A caracterização do cargo de confiança deve ser interpretada conforme o art. 62, inciso II, da CLT, *in verbis*:

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.”

Para que o cargo seja inserido nessa exceção, é importante verificar o cumprimento das atribuições de mando e gestão que o empregado detém, independentemente da nomenclatura do cargo, sendo imprescindível prova dos poderes de mando e gestão, ou seja, da atuação como *longa manus* do empregador. Destaca-se que esse empregado é também denominado de alto empregado.

Cumprir destacar alguns dos requisitos que elevam a possibilidade de enquadramento da gestão e, conseqüentemente, da autonomia de horário reconhecida no art. 62, inciso II, da CLT, quais sejam: (a) funções de gestão

caracterizadas pela autoridade diferenciada do empregado em tomar decisões sensíveis a empresa, delegar responsabilidades à equipe e representação da empresa em situações que podem impactar os negócios da empresa; (b) poder de mando administrativo e técnico de subordinados, isto é, com autonomia relacionada à admissão, dispensa, promoção, transferência e disciplina dos empregados, de acordo com as diretrizes estabelecidas pela empresa; (c) acesso a informações confidenciais da empresa, dos clientes e de outros empregados, exigindo a integridade e a ética no tratamento dessas informações; (d) alçada para a aprovação de compras e realização de negócios e/ou assinatura de documentos que impactem os negócios da empresa; e (e) remuneração diferenciada em razão da ocupação de cargo superior.

Ressalta-se, por oportuno, que a existência de subordinados não é condição imprescindível para a sua caracterização, aceitando a jurisprudência que a fidúcia especial, por si só, tem o condão de caracterizar a confiança que exclui o empregado da obrigação de registro da jornada de trabalho, conforme exemplo de decisão nesse sentido:

“CARGO DE CONFIANÇA. ARTIGO 62, II, CLT. AUSÊNCIA DE SUBORDINADOS E DE PODERES PARA ADMISSÃO E DISPENSA. CARACTERIZAÇÃO MANTIDA. A ausência de subordinados e de poderes para admissão e dispensa de empregados não é suficiente para afastar a caracterização de cargo de confiança. A fidúcia especial exigida pelo artigo 62, II, da CLT, é extraída a partir de um conjunto de atribuições que, somadas, revelem que o empregado detém responsabilidades acima da média. A contratação e rompimento de vínculo são atos que se revestem de cunho decisório extremo, não podendo, portanto, ser considerados como um divisor de águas para a aferição dos fins propostos pelo artigo citado, ainda mais em casos como o presente, em que a admissão e a demissão de funcionários na estrutura organizacional de uma empresa do porte da ré, certamente, vão além das fronteiras de um setor, devendo ser respeitadas políticas, diretrizes e interesses internos da instituição como um todo. Outrossim, a presença de subordinados é sinal indelével da existência de cargo de confiança, mas a sua ausência não é critério absoluto para descaracterizar a função de confiança, especialmente em casos como o presente, em que as atividades próprias do cargo não demandam subordinados. Sentença mantida.” (TRT-9 - RO: 00950201467109005 PR 00950-2014-671-09-00-5, Relator: SUELI GIL EL RAFIHI, Data de Julgamento: 26/10/2016, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT em 22/11/2016)

A jurisprudência majoritária em relação à necessidade da gratificação é que se faz necessário o patamar salarial diferenciado (mínimo 40% do salário efetivo) não sendo necessária a gratificação em rubrica própria.

Dito isso, em relação ao empregado hipersuficiente, a formalização de plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição de trabalho não possui sinergia individual, a ensejar a estipulação de qualquer termo.

Por outro lado, não há nenhum impedimento para que o empregado declare expressamente se enquadrar na condição de exercício de cargo de confiança, para fins de proteção de uma descaracterização e, como consequência, o pagamento de horas extras eventualmente laboradas.

Apesar da implementação de tais medidas, é importante registrar e demonstrar que realmente há um exercício desse empregado hipersuficiente, em relação ao poder de confiança para que não incorra na aplicação do art. 9.º da CLT, com relação à primazia da realidade, isto é, os fatos prevalecerem sobre a forma adotada pelo empregador.

Como exemplo de medidas operacionais em adição ao termo firmado para autodeclaração de enquadramento na posição de cargo de função de confiança, indica-se: i) registrar, por meio de atas de reuniões, e-mails, canais de comunicação do empregador, decisões adotadas pelo empregado na condição de dono/responsável por projetos que estejam em curso e possam impactar o dia a dia da empresa; ii) caso possua subordinados, incluí-lo no dia a dia das decisões inerentes à programação de férias, contratação, dispensa, assinatura de controle de ponto, avaliações de desempenho e aprovações rotineiras; iii) recomendar que atualize redes sociais que possuam o viés corporativo, como o LinkedIn, para indicar a responsabilidade exercida na posição de cargo de confiança como um elemento público; iv) outorgar procuração, para que o empregado tenha poderes de adotar determinadas decisões, sem depender de aprovações superiores, ainda que a alçada não seja expressiva; v) orientar que o colaborador participe de treinamentos internos, eventos, palestras, congressos, associações, premiações de setores/associações, na condição de convidado ou palestrante, porém figurando publicamente como representante corporativo e institucional do empregador; e vi) haver realmente uma remuneração distinta da dos empregados que possuam controle de ponto, em relação aos classificados como cargo de confiança, de ao menos 40% conforme o parágrafo único do art. 62 da CLT.

### 3.1.3 Regulamento empresarial e representantes dos trabalhadores no local de trabalho

O regulamento empresarial, assim como as políticas internas, consubstancia norma de caráter interno e adere ao contrato de trabalho.

A questão inclusive encontra-se sumulada pelo TST, por meio da Súmula 51, na qual estabelece que qualquer alteração em regulamento interno apenas atingirá os novos contratos de trabalho e, existindo dois regulamentos vigentes, o empregado poderá optar por um deles, renunciando ao outro.

Para fins de aplicação ao empregado hipersuficiente, as regras podem ser materializadas, simplesmente por meio de aditivo contratual, dispensando-se a criação de uma política ou regulamento. Quanto ao mais, tais regras estabelecidas de forma individual se sobreporão ao regulamento interno.

Logo, o que se pode avaliar em termos de aplicação é a renúncia ou estipulação de regras específicas em relação aos hipersuficientes, daquelas vigentes em instrumentos de regulamento empresarial, como plano de saúde, reembolso de despesas, viagens corporativas, apoio em formação educacional, entre outros.

No que concerne à representação dos trabalhadores no local de trabalho, segundo Davi Furtado Meireles<sup>72</sup>, a representação interna ocorre quando se forma uma comissão organizada pelos empregados de uma determinada empresa. Diz-se interna orgânica quando há uma vinculação com o sindicato da categoria e interna inorgânica quando não detém nenhuma vinculação sindical.

Não havendo a participação do sindicato, o instituto possui como intenção estabelecer contato direto com o empregador nas questões de interesse dos empregados, não se tratando de meio para a formalização de instrumento coletivo, equiparado às convenções e acordos coletivos com a representação sindical, na

---

<sup>72</sup> MEIRELES, Davi Furtado. *Negociação Coletiva no local de trabalho: A experiência dos Metalúrgicos do ABC*. São Paulo: Mestrado em Direito do Trabalho: PUC/SP, 2006, p. 191.

forma do art. 8.º, inciso III, da CF<sup>73</sup>. O modelo inorgânico, no ordenamento jurídico brasileiro, nada mais é do que uma forma complementar de representação dos empregados, não excludente da representação sindical.

Tanto a representação interna indicada no art. 11 da CF quanto a comissão de empregados indicada nos arts. 510-A a 510-D da CLT são representações internas inorgânicas, visto que não se faz a exigência de sindicato para sua criação. De qualquer forma, no caso da comissão de empregados do art. 510-A a 510-D, conforme dispõe o art. 510-C, § 1.º, há uma indicação mais restrita de acesso por parte do sindicato.

Preleciona Maurício Godinho Delgado que a jurisprudência, quanto ao art. 11 da CF, não considerou atendida pela figura do delegado sindicato prevista no art. 523 da CLT<sup>74</sup>.

Por sua vez, Homero Batista Mateus da Silva<sup>75</sup> e Ricardo Pereira de Freitas Guimarães<sup>76</sup> apontam que os arts. 510-A a 510-D da CLT regulamentaram o art. 11 da CF; enquanto Sergio Pinto Martins aponta que a representação dos empregados, nos arts. 510-A a 510-D da CLT, não contém a palavra “exclusiva”, o que daria uma abrangência maior do que o art. 11 da CF<sup>77</sup>.

O art. 510-B da CLT define as atribuições, as quais se resumem a prevenir conflitos. Conforme indica Ricardo Pereira de Freitas Guimarães<sup>78</sup>, a representação interna dos empregados poderá antecipar questões que poderiam ser objeto de problemas maiores, como paralisações, greves, permitindo melhor negociação futura com os anseios dos empregados.

---

<sup>73</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 23. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 654-655.

<sup>74</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.º 13467/2017. São Paulo: LTr, 2017a, p. 225.

<sup>75</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT Comentada [livro eletrônico]. 4. ed. rev. atual. e ampl. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022, p. RL-1.93.

<sup>76</sup> GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. CLT Comentada. 2. ed. rev., atual. e ampl. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 909.

<sup>77</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 23. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 651.

<sup>78</sup> GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. CLT Comentada. 2. ed. rev., atual. e ampl. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018, p. 909.

De toda forma, nos mesmos moldes do tema envolvendo o regulamento empresarial, embora se trate de matérias permitidas para negociação com empregados hipersuficiente, não se vislumbra aplicação prática às tratativas individuais, pois são tipicamente aplicadas de maneira coletiva.

#### 3.1.4 Teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente

A evolução tecnológica e as transformações no panorama socioeconômico global têm redefinido as fronteiras do ambiente de trabalho, dando origem a formatos laborais que desafiam os paradigmas tradicionais da relação de emprego.

Nesse tópico, discute-se sobre três dessas modalidades que ganharam destaque e relevância jurídica: o teletrabalho, o regime de sobreaviso e o trabalho intermitente.

O teletrabalho, muitas vezes sinônimo de flexibilidade e autonomia, rompe com a noção de espaço físico fixo ao permitir que o empregado exerça suas funções remotamente. Paralelamente, o regime de sobreaviso, mais tradicional ao ordenamento jurídico, sujeita o empregado a estar disponível para o trabalho fora do horário regular, em regime de prontidão. Por sua vez, o trabalho intermitente, caracterizado pela prestação de serviços com alternância de períodos de atividade e inatividade, reconfiguram a concepção de jornada laboral.

Sob a ótica da negociação coletiva e aplicação prática ao empregado hipersuficiente, passa-se a explorar como elas se alinham com as normas existentes.

##### 3.1.4.1 *Teletrabalho*

O teletrabalho remete-se ao empregado que se pode ativar fora da empresa, inclusive fora do país, por meio de ferramentas tecnológicas, desde que tenha acesso à internet, participando de seus compromissos para com o empregador de forma híbrida ou integralmente online.

A adoção de qualquer regime de teletrabalho, ainda que no formato híbrido, pressupõe, nos termos do art. 75-C da CLT, expressa previsão contratual e, não existindo, a necessidade de celebração de aditivo contratual<sup>79</sup>.

Apesar de a lei prever os direitos e obrigações dos serviços realizados no modelo de teletrabalho (art. 75-B da CLT<sup>80</sup>), sugere-se, para não deixar dúvidas, a inclusão de determinadas cláusulas, tais como: a prevalência da lei trabalhista brasileira sobre a lei estrangeira; o horário de trabalho a ser cumprido, especialmente caso haja alguma interferência de fuso horário; a forma preferencial de comunicação entre as partes; os detalhes quanto ao pagamento de salário, especialmente que será pago em moeda nacional; a obrigatoriedade de informação à empresa em casa de mudança de domicílio, inclusive, estado e país; a ciência do empregado quanto à validade ou não dos benefícios concedidos em outro país; detalhes de ergonomia, exames periódicos e subsídios.

---

<sup>79</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 39. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023, p. 204-211.

<sup>80</sup> Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1.º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto

§ 2.º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3.º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4.º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teleatendimento.

§ 5.º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6.º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7.º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8.º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei n.º 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9.º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Por força do art. 75-B, § 7.º, da CLT<sup>81</sup>, estabeleceu-se que serão aplicáveis a lei brasileira e convenções e acordos coletivos, relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado. Portanto, a título exemplificativo, no dia de feriado municipal, o empregado fará jus ao dia de descanso, como os demais profissionais, mesmo que, no novo local de trabalho, seja considerado dia comercial comum.

Caso o serviço seja realizado no exterior, não há o que argumentar em aplicação de normas estrangeiras, exceto se, de outra forma, estipulado entre as partes (art. 75, § 8.º, da CLT<sup>82</sup>).

Feitas essas considerações e observadas as peculiaridades quanto ao empregado hipersuficiente, existirá maior oportunidade de negociação entre as partes e definição de maiores concessões, mitigando eventuais riscos trabalhistas e insegurança jurídica que possam surgir, inclusive algumas expostas neste tópico, como o plano de saúde, benefícios que não sejam compatíveis com o local em que a prestação de serviço se operará em razão do modelo de teletrabalho e dias de feriados (especialmente se for realizado em outro país).

Em relação ao controle de jornada de trabalho do empregado submetido ao regime de teletrabalho, nos termos do art. 62, inciso III, da CLT, excluem-se do controle apenas os empregados contratados para prestar serviço por produção ou tarefa

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

[...]

III - os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.”

Nesse mesmo sentido, é o art. 75-B, § 3.º, da CLT:

---

<sup>81</sup> § 7.º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

<sup>82</sup> § 8.º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei n.º 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

“§ 3.º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.”

Desse modo, não exercendo o empregado cargo de confiança, ou atuando como hypersuficiente e não prestando seus serviços por produção ou tarefa, o que deve constar de forma expressa no contrato de trabalho, o empregador deverá controlar a jornada de trabalho do empregado a distância, por meios eletrônicos/digitais, e, quando necessário, realizar o pagamento de horas extraordinárias e reflexos.

#### 3.1.4.2 *Regime de sobreaviso*

Conforme ensinamentos de Adalberto Martins<sup>83</sup>, citando Arnaldo Lopes Süsskind: “o empregado de sobreaviso é aquele que permanece no local ajustado com o seu empregador para eventuais convocações, visando à execução de determinados serviços”.

Complementa o autor que, por conta do referido dispositivo legal, ocorrem postulações judiciais em torno das horas de sobreaviso pelo uso de meios tecnológicos de comunicação, como o celular, por aplicação analógica, o qual é interpretado pela Súmula 428 do TST, que não considera sobreaviso seu uso por si só, sendo necessário realmente estar de prontidão.

Sob a ótica dos empregados hypersuficientes, o que se vislumbra, podendo dar inclusive destaque às profissões como pilotos de aeronaves, é estabelecer regramentos específicos para tornar mais rápida a implementação de critérios, observando as especificidades das funções, roteiros, entre outros temas aplicáveis ao contrato de trabalho.

---

<sup>83</sup> MARTINS, Adalberto. Manual Didático de Direito do Trabalho. 7. ed. Leme-SP: Mizuno, 2022a, p. 218-219.

### 3.1.4.3 Trabalho intermitente

A Lei n.º 13.467/2017 conferiu nova redação ao *caput* do art. 443 da CLT, inserindo o § 3.º e o art. 452-A, com a instituição do contrato intermitente.

Vejam-se os preceitos legais envolvidos:

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 3.º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e dos empregados, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1.º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2.º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio a recusa.

§ 3.º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4.º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por centos) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5.º O período de inatividade não ser considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6.º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;

II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III – décimo terceiro salário proporcional;

IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais.

§ 7.º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no §6º deste artigo.

§ 8.º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante de cumprimento dessas obrigações.

§ 9.º A cada doze meses, o empregado adquire, direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período pelo qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador”.

Sob a ótica dos empregados hipersuficientes, é pouco provável que se encontre um cenário que permita a negociação sobre este tema, pois, ao deixar de receber salário no parâmetro mínimo para a classificação como hipersuficiente, haverá o desenquadramento.

O novo instituto ainda possui críticas, conforme assevera Maurício Godinho Delgado<sup>84</sup>, apontando que a reforma buscou romper com dois direitos e garantias trabalhistas: (i) a noção de duração do trabalho/jornada e (ii) a noção de salário. Em outras palavras, o empregado pode estar devidamente registrado, mas não laborar nem receber um real por essa formalização contratual, inexistindo qualquer direito que garanta uma rescisão contratual equivalente ao despedimento sem justa causa.

No presente caso, há uma contradição com o preceito constitucional (art. 7.º, incisos I e VII), o qual garante a percepção de remuneração variável, proteção da despedida arbitrária ou sem justa causa e garantia de salário nunca inferior ao mínimo legal.

Todavia, pela provável incompatibilidade com a classificação de empregado hipersuficiente, não se faz necessário maiores digressões.

3.1.5 Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual, prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo

A teor do que menciona o professor Adalberto Martins, com o qual se concorda completamente<sup>85</sup>, é pouco provável que o empregado classificado como hipersuficiente venha a receber valores a título de gorjeta, e daí a referência a “salário” no art.444, parágrafo único, da CLT, em vez de remuneração.

---

<sup>84</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.º 13467/2017. São Paulo: LTr, 2017a, p. 154.

<sup>85</sup> MARTINS, Adalberto. Manual Didático de Direito do Trabalho. 7. ed. Leme-SP: Mizuno, 2022a, p. 180-181.

Já a remuneração por produtividade, assiduidade e/ou desempenho individual, também chamada de gratificações ajustadas, encontra-se no poder de livre estipulação do empregador e é um poderoso meio para fomentar a motivação e o cumprimento de metas a serem alcançadas.

Além disso, a vantagem de estabelecer tais condições com um empregado hipersuficiente é a maior segurança jurídica em relação ao prazo de duração e alterações em anos posteriores, para evitar qualquer alegação de direito adquirido, o qual comumente é questionado no Poder Judiciário. Nos mesmos moldes, aplica-se a possibilidade de estipulação aos prêmios por incentivo.

### 3.1.6 Modalidade de registro de jornada de trabalho

Nos termos do art. 74, caput e parágrafo 2.º, da CLT, a jornada de trabalho deverá ser anotada na ficha de registro de empregados, sendo obrigatória a anotação da hora de entrada e saída, aos estabelecimentos com mais de 20 empregados, sendo permitida a pré-assinalação do período de repouso e refeição.

“Art. 74. O horário de trabalho será anotado em registro de empregados.

[...]

§ 2.º Para os estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções expedidas pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, permitida a pré-assinalação do período de repouso.”

Da leitura do artigo supramencionado, verifica-se a obrigação do empregador, que conta com 20 ou mais empregados no estabelecimento, o dever de controlar a jornada de trabalho, o que pode ocorrer das seguintes formas: manual, mecânico ou eletrônico.

O parágrafo 4.º do referido artigo, acrescido pela Lei n.º 13.874/2019, todavia trouxe inovação legal ao controle de jornada de trabalho, apresentando como alternativa o registro da jornada de trabalho por exceção.

“§ 4.º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.”

A inovação legislativa, portanto, permitiu ao empregador a realização do controle da jornada de trabalho por meio da pré-anotação da jornada de trabalho contratual e, quando realizadas horas extras ou jornada inferior à contratual, e apenas nessas ocasiões excepcionais, seja anotado no cartão de ponto o horário de entrada ou saída diferente do contratual pré-anotado.

#### *3.1.6.1 Registro de ponto manual*

Neste caso, o empregado anota diretamente, de forma manual, seu horário de entrada e saída, no livro de ponto ou cartão de ponto.

Frise-se que o sistema manual de registro da jornada de trabalho é bastante suscetível de falhas e fraudes, e de extrema complexidade para a gestão do setor de recursos humanos da empresa; por isso, não é comum sua adoção.

#### *3.1.6.2 Registro de ponto mecânico*

O formato de registro é tido como mecânico, quando é realizado por uma máquina, apesar de ser o empregado que manualmente insere o cartão de ponto para registro de entrada e saída. Tal modelo mostra-se mais seguro, quando comparado com o sistema manual, tendo em vista que inviabilizou modificações e rasuras, mas não é possível falar da ausência de fraudes, tendo em vista a dificuldade de certificação da efetiva marcação do ponto, bem como a possibilidade de anotar o horário de entrada e saída por terceiros em nome deste.

O ponto mecânico caiu em desuso, considerando o avanço tecnológico e a dificuldade do setor de recursos humanos em contabilizar a jornada, sem a ocorrência de falhas, bem como a possibilidade de anotação por terceiros, (a) seja por parte do empregado, o que pode ensejar medidas disciplinares por parte do empregador, inclusive despedida por justa causa, (b) seja pelo próprio empregador, pois, nesse caso, os cartões de ponto podem ser considerados inválidos, que, manipulados,

podem ensejar o risco de nulidade das anotações e, conseqüentemente, reconhecimento da jornada de trabalho arguida em eventual reclamação trabalhista.

Ressalta-se, ainda, que, tal como a anotação manual da jornada de trabalho, a atualização do registro de ponto mecânico possibilita a necessidade da imputação em sistema interno das horas que cada empregado trabalhou mensalmente, o que impõe uma lentidão na apuração e, conseqüentemente, emissão da folha de pagamento no prazo necessário para que o pagamento dos salários ocorra no prazo e no montante correto para cada mês.

### *3.1.6.3 Registro de ponto eletrônico*

Existem diversas modalidades de ponto eletrônico, as quais são dispostas no art. 75 da Portaria n.º 671/2021 do MTP: convencional – REP-C, alternativo – REP-A e via programa REP-P. Vejam-se:

“Art. 75. No caso de opção de anotação do horário de trabalho em registro eletrônico, é obrigatório o uso de um dos seguintes tipos de sistema de registro eletrônico de ponto:

I - sistema de registro eletrônico de ponto convencional: composto pelo registrador eletrônico de ponto convencional - REP-C e pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto;

II - sistema de registro eletrônico de ponto alternativo: composto pelo registrador eletrônico de ponto alternativo - REP-A e pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto;

III - sistema de registro eletrônico de ponto via programa: composto pelo registrador eletrônico de ponto via programa - REP-P, pelos coletores de marcações, pelo armazenamento de registro de ponto e pelo Programa de Tratamento de Registro de Ponto.”

Cita-se que, a não ser o sistema convencional, os demais formatos de registro de ponto, alternativo e via programa, permitem ao empregador que combine o registro da jornada de trabalho de forma física, por meio da biometria, por exemplo, quando o trabalho é prestado de forma presencial com a virtual, com ou sem conexão de internet, por meio de aparelho celular, tablet ou notebook, quando o trabalho é prestado de forma remota.

Para adentrar as possibilidades de registro de ponto a serem negociadas diretamente com o empregado hipersuficiente, faz-se necessário conceituar cada um dos modelos, pois a necessidade reside sobre o modelo REP-A.

O REP-C, nos termos do art. 76, *caput*, da Portaria n.º 671/2021, é o meio eletrônico de registro da jornada de trabalho físico, necessariamente instalado no local da prestação de serviço (§ 1.º), que emite comprovante ao empregado e somente a este, assim considerando aqueles que diretamente contratados por empresa de um mesmo grupo (§ 3.º), dos registros de entrada e saída.

“Art. 76. O REP-C é o equipamento de automação monolítico, identificado pelo seu número de fabricação e cujo modelo possui certificado de conformidade especificado no art. 90, utilizado exclusivamente para o registro de jornada de trabalho e com capacidade para emitir documentos decorrentes da relação do trabalho e realizar controles de natureza fiscal trabalhista, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho.

§ 1.º O REP-C deve estar sempre no local da prestação do serviço e disponível para pronta extração e impressão de dados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho.

[...]

§ 3.º O REP-C somente poderá conter empregados do mesmo empregador, excetuados os seguintes casos:”

O REP-A, nos termos do art. 77 da Portaria n.º 671/2021, é o conjunto de equipamentos e programas necessariamente previstos em norma coletiva de trabalho, destinados ao registro da jornada de trabalho.

“Art. 77. O REP-A é o conjunto de equipamentos e programas de computador que tem sua utilização destinada ao registro da jornada de trabalho, autorizado por convenção ou acordo coletivo de trabalho.”

Trata-se de uma evolução tecnológica, se comparado ao REP-C, já que possibilita o registro da jornada de trabalho em local que não seja essencialmente aquele em que está instalada a máquina do registro de ponto, sendo possível anotar o horário de entrada e saída em outros aparelhos, tais como tablets, celulares e computadores.

Frisa-se que, nos termos do art. 88<sup>86</sup> da referida portaria, as assinaturas eletrônicas geradas pelo REP-A devem necessariamente utilizar certificados digitais válidos e emitidos por autoridade certificadora integrante da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.

Outra diferença do REP-A, em relação ao REP-C, refere-se aos requisitos de validade, pois para o REP-A é necessário apenas que o sistema permita a identificação das partes (empregado e empregador) e disponibilize, de forma física ou remota, a extração/impressão do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado (§ 1.º <sup>87</sup>).

A adoção do REP-A, portanto, como sistema de registro de ponto, mostra-se menos complexa, quando comparada à implantação do REP-C, o qual também apresenta maior versatilidade, já que permite o registro de ponto fora do estabelecimento do empregador, viabilizando, por exemplo, o registro da jornada de trabalho de empregados em regime de home office (total ou parcial).

Ponto relevante, todavia, que merece destaque na adoção do REP-A como sistema de registro de ponto é que sua validade está vinculada à vigência da norma coletiva que o autoriza; vale dizer, expirada a vigência da norma coletiva sem a devida renovação, o sistema perde validade até que novo instrumento normativo entre em vigor (§ 2.º c/c art. 614, § 3.º, da CLT<sup>88</sup> c/c ADPF 323<sup>89</sup>).

---

<sup>86</sup> Art. 88. As assinaturas eletrônicas geradas pelo REP-A, REP-P e programa de tratamento de registro de ponto devem utilizar certificados digitais válidos e emitidos por autoridade certificadora integrante da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil, constituindo-se em assinaturas eletrônicas qualificadas, nos termos da Lei n.º 14.063, de 23 de setembro de 2020.

<sup>87</sup> § 1º Para fins de fiscalização, o sistema de registro eletrônico de ponto que utilize REP-A deverá:  
I - permitir a identificação de empregador e empregado; e  
II - disponibilizar, no local da fiscalização ou de forma remota, a extração eletrônica ou impressão do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

<sup>88</sup> § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

<sup>89</sup> Arguição de descumprimento de preceito fundamental. 2. Violação a preceito fundamental. 3. Interpretação jurisprudencial conferida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pelos Tribunais Regionais do Trabalho da 1.ª e da 2.ª Região ao art. 114, § 2.º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45, de 30 de dezembro de 2004, consubstanciada na Súmula 277 do TST, na versão atribuída pela Resolução 185, de 27 de setembro de 2012. 4. Suposta reintrodução do princípio da ultratividade da norma coletiva no sistema jurídico brasileiro pela Emenda Constitucional 45/2004. 5. Inconstitucionalidade. 6. Arguição de descumprimento de preceito fundamental julgada procedente. (ADPF 323, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 30/05/2022, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-184 DIVULG 14-09-2022 PUBLIC 15-09-2022).

“§ 2.º O REP-A somente poderá ser utilizado durante a vigência da convenção ou acordo coletivo de trabalho autorizador, sendo vedada a ultratividade conforme o § 3.º do art. 614 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1943 - CLT.”

Essa é uma questão que merece destaque, principalmente para quem atua em diferentes regiões, as quais estão submetidas a diversos sindicatos, já que o vencimento de uma norma coletiva sem sua renovação pode tornar inválido o registro de ponto por meio do REP-A, ensejando, assim, na hipótese de fiscalização ou reclamação trabalhista referente ao período entre o vencimento da norma coletiva que autorizava a adoção do REP-A e sua prorrogação por meio de nova norma coletiva, no risco provável de atuação e multa administrativa, bem como condenação ao pagamento de horas extras e reflexos. Para se contrapor a tal pleito, caberá ao empregador demonstrar, por outros meios de prova, a real jornada de trabalho do empregado naquele período.

Cumprida a certificação do REP-A, a adoção do referido sistema apresenta as seguintes vantagens: mobilidade, pois o sistema permite que o empregado registre a jornada de trabalho na empresa ou em qualquer outro local, por meio de tablet, celular ou computador, possibilitando, inclusive, o teletrabalho; custos, pois a simplicidade do sistema não gera elevados custos de implantação e manutenção; e, por fim, eficiência da folha de pagamento, diante da facilidade de integração aos sistema do empregador.

Por último, o REP-P, nos termos do art. 78 da Portaria n.º 671/2021, é o programa executado em servidor dedicado ou em ambiente de nuvem com certificado de registro no Instituto Nacional da Propriedade Industrial utilizado exclusivamente para o registro de jornada de trabalho, com capacidade para gerar os documentos decorrentes da relação de trabalho e realizar controle de natureza trabalhista referente à jornada de trabalho.

“Art. 78. O REP-P é o programa (software) executado em servidor dedicado ou em ambiente de nuvem com certificado de registro nos termos do art. 91, utilizado exclusivamente para o registro de jornada e com capacidade para emitir documentos decorrentes da relação do trabalho e realizar controles de natureza fiscal trabalhista, referentes à entrada e à saída de empregados nos locais de trabalho.

[...]

Art. 91. O REP-P deve possuir certificado de registro de programa de computador no Instituto Nacional da Propriedade Industrial, atender ao art. 78 e aos requisitos elencados no Anexo IX.”

Tal como o REP-A, trata-se de uma evolução tecnológica que permite o registro da jornada de trabalho no estabelecimento do empregador ou remoto (p. ex.: tablets, celulares ou computadores), todavia em ambiente mais robusto e complexo, dando maior segurança aos dados e possibilitando a geração de relatório que pode auxiliar a empresa na tomada de decisões.

Além disso, tanto o sistema REP-P como o REP-C também devem emitir ou disponibilizar acesso ao comprovante de registro de ponto do trabalhador. Essa funcionalidade oferece maior transparência de informação ao empregado, robustecendo, assim, eventual utilização do documento como prova à Justiça do Trabalho, uma vez que o comprovante, disponibilizado imediatamente ao batimento do ponto, possibilita ao empregado o acesso à informação, podendo contestá-la na empresa caso haja alguma inconsistência.

Frisa-se que, nos termos do art. 88<sup>90</sup> da referida Portaria, as assinaturas eletrônicas geradas pelo REP-P devem necessariamente utilizar certificados digitais válidos e emitidos por autoridade certificadora integrante da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira.

A adoção do REP-P, portanto, é tão complexa quando a implantação do REP-C, porém, apresenta maior versatilidade, já que permite o registro de ponto fora do estabelecimento do empregador, viabilizando, por exemplo, o registro da jornada de trabalho de empregados em regime de teletrabalho (total ou parcial).

Em decorrência das novas modalidades de prestação de serviço, em especial do crescimento no número de empregados prestando serviço em teletrabalho, bem

---

<sup>90</sup> Art. 88. As assinaturas eletrônicas geradas pelo REP-A, REP-P e programa de tratamento de registro de ponto devem utilizar certificados digitais válidos e emitidos por autoridade certificadora integrante da Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil, constituindo-se em assinaturas eletrônicas qualificadas, nos termos da Lei n.º 4.063, de 23 de setembro de 2020.

como importância do tratamento de informações sensíveis, o sistema REP-P vem ganhando grande aderência em empresas.

#### *3.1.6.4 Aplicação ao empregado hipersuficiente*

Tendo em vista a apresentação dos modelos de controle de ponto previstas no ordenamento jurídico brasileiro, verifica-se em relação ao empregado hipersuficiente, sob a ótica da anotação de ponto, a possibilidade de acordar de maneira individual o registro do ponto por exceção.

Como consequência, reduz-se a burocracia no registro de ponto, caso o empregado hipersuficiente esteja sujeito ao controle de ponto, pois os outros modelos seriam muito custosos para sua implementação, especialmente se implementamos apenas para um determinado empregado, de maneira individual.

Veja-se, a hipótese em que um empregado esteja alocado em um determinado projeto em outra cidade, por prazo determinado, sendo que a necessidade de implementar um controle de ponto, poderá ser custosa.

Entretanto, por se tratar de um tema comumente aplicado à coletividade dos empregados, sua utilização prática provavelmente será esvaziada.

#### *3.1.7 Enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho*

Apontam Sergio Pinto Martins e Homero Batista Mateus da Silva que o tema envolve matéria de ordem pública, o qual dependeria de lei, não sendo possível sua negociação mediante norma coletiva, salvo para a estipulação de condições melhores de enquadramento, especialmente se houver funções não especificadas na norma regulamentadora NR15. Isso porque, para a negociação de condições piores do que

a prevista em lei, por se tratar de normas de saúde, higiene e segurança<sup>91</sup>, não comportariam negociação coletiva. Mesmo diante desse cenário, após o julgamento do tema 1.046, há julgados que convalidam a prorrogação da jornada, mesmo sem a obtenção de licença prévia. Veja-se:

“114000657467 - AMBIENTE INSALUBRE - PRORROGAÇÃO DA JORNADA PREVISTA EM NORMA COLETIVA - TEMA 1046 - VALIDADE DO ACORDO DE COMPENSAÇÃO - Conforme tese jurídica firmada pelo STF no julgamento do Tema 1046 de Repercussão Geral, "São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Assim sendo, é de se conferir validade às cláusulas coletivas que autorizam o regime de compensação de jornada, mesmo em ambiente insalubre, sem condicionar a validade do regime praticado pela empregadora a eventual licença prévia do órgão competente. (TRT-03ª R. - RO 0010443-95.2022.5.03.0174 - 5ª T. - Relª Jaqueline Monteiro de Lima - Inf. 16.03.2023)

129000347656 - COMPENSAÇÃO DE JORNADA - AMBIENTE INSALUBRE - LICENÇA DA AUTORIDADE COMPETENTE - Havendo pactuação coletiva autorizando a prorrogação da jornada cumprida em ambiente insalubre, não se exige licença prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. Recurso da reclamada provido parcialmente, no particular.” (TRT-18ª R. - RO 0011144-58.2022.5.18.0103 - Rel. Des. Platon Teixeira de Azevedo Filho - DJe 02.08.2023 - p. 362)

“123000408599 - SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA - ATIVIDADE INSALUBRE - PREVISÃO EM NORMA COLETIVA - VALIDADE - TEMA 1046 DO STF - São válidas as normas coletivas que possibilitam a prorrogação da jornada em ambiente insalubre. Aplicação da tese fixada pelo STF no julgamento do Tema 1046.” (TRT-12ª R. - RO 0001903-78.2020.5.12.0012 - Rel. Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira - DJ 09.03.2023)

Observada a possibilidade de negociação de condições melhores ao empregado, há determinados empregados especializados, destacando-se as áreas de energia, óleo, gás e mineração, os quais se enquadram na categoria de empregado hipersuficiente e, por sua vez, diante de uma possível alocação em projetos com base territorial diversa do enquadramento sindical, poderão, por meio de acordo individual, estabelecer condições sobre enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em ambientes insalubres.

---

<sup>91</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. CLT Comentada [livro eletrônico]. 4. ed. rev. atual. e ampl. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022, p. RL-1.93 e MARTINS, Sergio Pinto. Comentários à CLT. 23. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p. 744.

### 3.1.8 Participação nos lucros ou resultados da empresa

Permitir a negociação da Participação nos Lucros ou Resultados da empresa com o hipersuficiente cria excelente mecanismo para substituir o modelo clássico de pagamento de bônus.

A bonificação caracteriza-se como um pagamento feito por liberalidade do empregador, como uma forma de reconhecimento pelos serviços prestados ou pelo tempo servido à empresa.

A CLT não determina um limite específico, mínimo ou máximo, aos valores das bonificações pagas aos empregados e não são estabelecidos procedimentos a serem adotados pelos empregadores para o pagamento das bonificações, apenas que o lançamento deve ser feito em folha de pagamento.

Ademais, quanto a seus reflexos trabalhistas, esta repercussão dependerá da habitualidade no pagamento do bônus. Contudo, o conceito de habitualidade não possui previsão legal nem prazo fixado.

É de entendimento jurisprudencial que, para que um pagamento seja habitual, não necessita que seja feito em um ciclo preciso (diário, semanal, mensal, anual, entre outros), apenas que o desenvolvimento do vínculo proporcione a realização de forma continuada.

Na hipótese de a frequência ser anual, o pagamento do bônus deverá repercutir no FGTS e 13.º salário. Não haverá repercussão nas horas extras, férias e aviso prévio, por aplicação analógica da Súmula 253 do TST, a saber:

**“GRATIFICAÇÃO SEMESTRAL. REPERCUSSÕES**

A gratificação semestral não repercute no cálculo das horas extras, das férias e do aviso prévio, ainda que indenizados. Repercute, contudo, pelo seu duodécimo na indenização por antigüidade e na gratificação natalina.”

O Programa de PLR configura uma vantagem paga aos empregados de acordo com os lucros ou resultados da empresa, regulamentado pela Lei n.º 10.101/00. Como

é uma forma de participação nos lucros ou resultados da empresa, não se configura a natureza salarial.

Trata-se de pagamento condicionado à ocorrência de lucro ou atingimento de resultados. Por sua vez, a PLR difere do bônus na medida em que depende de cumprimento de formalidades exigidas na lei, incluindo a formalização de instrumento normativo com a participação do sindicato da categoria profissional ou por meio de comissão paritária.

Além disso, a discricionariedade da PLR é menor que a do bônus, visto que deve ser vinculado aos ditames do § 1.º do art. 2.º da Lei n.º 10.101/00, contendo regras claras e objetivas, limites de frequência dos pagamentos de intervalo de um trimestre civil e até duas vezes ao ano civil, obediência à aplicação da lei do espaço e tempo, sendo necessariamente assinado antes de qualquer pagamento a título de antecipação e ao menos 90 dias da data do pagamento da parcela única ou final.

A participação nos lucros ou resultados é desvinculada da remuneração, não havendo, portanto, encargos sociais, como FGTS e contribuição previdenciária sobre o pagamento, bem como reflexos nas verbas trabalhistas (férias, gratificação natalina, aviso prévio...) e não será avaliada para o cálculo de algum adicional ou indenização.

Entretanto, haverá incidência do imposto de renda na fonte, já que se trata de renda do empregado, desde que o pagamento atinja os patamares sujeitos àquele imposto, sendo feita a tributação em separado dos demais rendimentos auferidos no mês. De acordo com a Lei n.º 12.832/2013, os trabalhadores que receberem terão uma tabela distinta a título de retenção. Considerando a permissão de negociação direta aos hipersuficientes, há possibilidade de negociação de PLR em substituição ao modelo de pagamento de bônus clássico, acima indicado.

Veja-se recente decisão nesse sentido exarada pelo TRT da 10.ª Região:

“121000349939 - PLR - ACORDO INDIVIDUAL - POSSIBILIDADE - A Lei n.º 13.467/17 trouxe no art. 444, parágrafo único, da CLT disposição especial (e portanto prevalente) sobre o critério geral anterior (art. 2.º da Lei n.º 10.101/00), possibilitando expressamente uma hipótese nova de negociação individual de PLR, no caso de empregado dito ‘hipersuficiente’. De modo que não há

sequer falar em antinomia normativa, mas mero exercício regular do poder regulamentar do legislador, à vista do art. 7.º, XI, da CF.” (TRT-10ª R. - ROT 0001098-15.2020.5.10.0002 - Rel. Ricardo Alencar Machado - DJe 02.05.2022 - p. 1190)

Isso porque a própria Lei n.º 10.101/00 permite a existência concomitante de múltiplos programas de PLR (art. 5.º, inciso II da Lei n.º 10.101/00) e ao empregado hipersuficiente há permissão de livre estipulação da PLR com a mesma eficácia legal.

Todavia, destaca-se que a substituição do Bônus pela PLR necessita observar a aplicação das regras no espaço e tempo, com ao menos 90 dias da data do pagamento da parcela única, sob pena de nulidade no cumprimento de seus requisitos.

### 3.1.9 Redução de salário, jornada e adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n.º 13.189, de 19 de novembro de 2015

Dispõe o parágrafo 3.º do art. 611-A: “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”.

A referida previsão é indubitavelmente uma norma de caráter totalmente excepcional para a preservação do emprego, uma vez esgotadas outras possibilidades e em situações extremas e de calamidade, como a covid-19 e outros desastres, conforme previsão legal da Lei n.º 14.020/2020.

Dito isso, faz-se necessário muito cuidado na sua estipulação, sob pena de ser invalidada, ainda que se estabeleçam contrapartidas, destacando que muito provavelmente essa redução desenquadrará o colaborador por tempo determinado, mas se deve reconhecer que, se for utilizada, poderá ser bastante eficaz para a superação de períodos de extrema dificuldade.

De qualquer maneira, tal previsão encontrará sempre o óbice quanto à disposição do art. 7.º, inciso VI, da CF, o qual veda a redução de salário, salvo mediante convenção ou acordo coletivo.

Com a fase mais aguda da covid-19, houve precedente autorizador para essa medida, utilizando-se como base as premissas que tiveram vigência durante a referida pandemia, dispondo como contrapartida a recomposição dos valores que foram reduzidos a título de salário, ainda que acompanhados da respectiva redução salarial.

De toda forma, diante da importância do salário para a relação de trabalho, pela sensibilidade do tema e possibilidade de que o salário fique abaixo do requisito objetivo de salário do empregado classificado como hipersuficiente, alterá-lo de forma individual será excessivamente temerário.

Por fim, há ainda o inciso tratando do Programa Seguro-Emprego, consistindo em uma medida legal para estipular uma redução de jornada e salário, combinada com um auxílio do Estado com o uso dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador, de forma que reduza os impactos em relação às empresas, com a preservação dos pontos de trabalho. Possui similaridade com o programa de suspensão temporária para a requalificação do art. 476-A da CLT.

No âmbito da aplicação aos empregados hipersuficientes, uma vez que há a possibilidade de estabelecer condições para a redução de jornada e salário, dispostas inclusive no parágrafo 3.º do art. 611-A da CLT, não se verifica aplicação prática desse inciso, salvo nas questões puramente coletivas.

### 3.1.10 Outras hipóteses não enumeradas

#### 3.1.10.1 *Arbitragem*

A arbitragem é uma forma de heterocomposição, pela qual as partes envolvidas em determinado conflito concedem a um terceiro, conhecido como árbitro, que não está atrelado ao Poder Judiciário, o poder de decidir sobre os aspectos divergentes.

A Lei n.º 9.307/1996 (Lei de Arbitragem) apresenta diversos avanços para a solução de litígios, tendo em vista que viabilizou o afastamento de algumas causas do Poder Judiciário, possibilitando a escolha do árbitro, o que seria impensável no Judiciário, bem como a flexibilização das regras “processuais”, proporcionando também sigilo e celeridade às partes, gerando maior segurança decisória com os mesmos efeitos da coisa julgada do Poder Judiciário e impossibilitando a discussão de mérito novamente, salvo se discutíveis os requisitos de sua validade.

Cabe registrar que a lei em questão definiu, em seu art. 1.º, que as pessoas capazes civilmente poderão valer-se da arbitragem, no intuito de dirimir conflitos, desde que estes sejam relativos a direitos patrimoniais disponíveis. Além disso, para a submissão da causa à arbitragem, é essencial que se apresentem a cláusula compromissória ou o compromisso arbitral. Por essa razão, é necessário diferenciar ambos os conceitos legais.

De acordo com o art. 4.º da respectiva lei, a cláusula compromissória é “a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato”, situação que deverá constar expressa do contrato ou de documento apartado.

Sendo assim, as partes, ao firmarem um contrato, a qualquer título, poderão especificar, se for do interesse delas, que qualquer conflito existente, desde que relacionado a direito disponível, será resolvido por arbitragem.

Em contrapartida, a teor do art. 9.º da Lei da Arbitragem, o compromisso arbitral é “a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem”, ou seja, neste caso, as partes não definiram a forma de solução de conflito por meio de contrato, mas, existindo a divergência, optaram por resolvê-lo por meio de juízo arbitral, abdicando da justiça comum, sendo ela estadual ou federal.

A arbitragem, no Direito do Trabalho, antes da reforma trabalhista, era permitida apenas em questões envolvendo direito coletivo e, desde a reforma trabalhista, foi introduzida a possibilidade de entabulação para conflitos individuais, uma vez que haja

o aceite do empregado e este receba o dobro do teto da Previdência Social, a título de remuneração, sem o requisito da necessidade de diploma de ensino superior.

Para a arbitragem, como bem alerta Adalberto Martins, a lei estipula que o requisito é o valor da remuneração e não o do salário, mas isso seria decorrente de má técnica de redação, já que o empregado hipersuficiente não recebe gorjetas. Por isso, o critério continua sendo o valor das parcelas com natureza salarial, desde que pagas com habitualidade e não sujeitas a condição<sup>92</sup>.

Embora não se trate de um enquadramento integral ao tema do empregado hipersuficiente, é importante mencionar essa hipótese, porque se afasta da Justiça do Trabalho para apreciação dos direitos que venham a ser debatidos.

### 3.1.10.2 *Bônus de contratação e de retenção*

Profissionais altamente capacitados costumam negar propostas de mudança de empregos, especialmente se o motivo da mudança de emprego envolva apenas um aumento salarial, sem quaisquer outros benefícios. Isso porque, de maneira geral, seus cargos atuais provavelmente já o oferecem, destacando-se os incentivos de longo prazo e bônus<sup>93</sup>.

Para que uma mudança de emprego se opere, muitas empresas oferecem os bônus de contratação e retenção, com cláusulas mínimas de permanência, de forma que, se o empregado deixar o empregador antes do prazo estipulado, deveria devolver, de maneira proporcional, o valor que lhe foi pago.

Destaca-se que, se houver uma despedida pelo empregador, tal valor não deverá ser devolvido. Contudo, caso haja um pedido de demissão, terá substancial

---

<sup>92</sup> MARTINS, Adalberto. Manual Didático de Direito do Trabalho. 7. ed. Leme-SP: Mizuno, 2022a, p. 179.

<sup>93</sup> CONCEIÇÃO, Luan Pedro Lima da. Altos empregados: entre as algemas de ouro e a autonomia privada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 92.

segurança jurídica para se performar, caso ocorra<sup>94</sup>. Nesse sentido, o enquadramento como hipersuficiente dará mais segurança jurídica para evitar um litígio sobre o tema.

Portanto, trata-se de mais uma matéria com grande relevância para o empregador que esteja construindo sua equipe que conduzirá a estratégia de seu negócio, porém necessitando garantir que haja uma permanência suficiente para que seu plano se torne realidade.

Por fim, não será possível dar um tratamento distinto sobre o caráter salarial do pagamento, pois já houve manifestação por meio da Subseção de Dissídios Individuais I, indicando que o bônus de contratação tem natureza salarial (E-ED-ARR-723-08.2015.5.04.0008<sup>95</sup>). Há apenas uma alternativa, caso o empregador não exija uma contrapartida, como a permanência do empregado, tendo o Carf se pronunciado de que não haveria natureza salarial nessa hipótese (Carf – Acórdão 9202-007.637, de 29 de fevereiro de 2019<sup>96</sup>).

---

<sup>94</sup> CONCEIÇÃO, Luan Pedro Lima da. Altos empregados: entre as algemas de ouro e a autonomia privada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 96-98.

<sup>95</sup> “103002270032 - EMBARGOS EM EMBARGOS DE DECLARAÇÃO EM RECURSO DE REVISTA - INTERPOSIÇÃO NA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014 - BÔNUS DE CONTRATAÇÃO - HIRING BONUS - NATUREZA JURÍDICA SALARIAL - REFLEXOS - LIMITAÇÃO - NÃO PROVIMENTO - 1- A respeito da natureza jurídica ostentada pela parcela denominada hiring bonus, impende registrar que a atual jurisprudência desta egrégia Corte Superior se encontra sedimentada no sentido de atribuir-lhe o caráter de verba dotada de natureza salarial. 2- Não obstante a circunstância de tratar-se de parcela de cunho salarial, o atual entendimento da egrégia SBDI-1 é o de que os reflexos decorrentes da verba hiring bonus devem ficar limitados ao depósito do FGTS referente ao mês de pagamento da verba e à respectiva multa de 40% (quarenta por cento), não se estendendo, pois, sobre todas as parcelas que têm o salário como base de cálculo. Isso porque, neste caso, aplica-se, por analogia, a mesma diretriz que norteou a edição da Súmula n.º 253 e que também levou à limitação dos reflexos decorrentes da gratificação semestral. 3- No caso vertente, a Oitava Turma desta egrégia Corte Superior conheceu e deu provimento ao recurso de revista interposto pelo reclamado para limitar os reflexos da parcela hiring bonus no depósito do FGTS referente ao mês de pagamento da verba, bem como na respectiva multa de 40% (quarenta por cento). Entendeu, em síntese, que, por tratar-se de parcela paga uma única vez, os seus reflexos também devem ser limitados, esgotando-se, portanto, no próprio mês do seu pagamento. 4- Acórdão embargado que ora se mantém, porquanto proferido em conformidade com o entendimento firmado nesta egrégia SBDI-1 sobre a matéria, que não reconhece a extensão de tais reflexos no aviso prévio, nas férias acrescidas do terço constitucional, no décimo terceiro salários e na gratificação semestral, tal como postulado pelo reclamante nos presentes embargos. 5- Embargos de que se conhece e a que se nega provimento. (TST - E-ED-ARR 723-08.2013.5.04.0008 - Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos - DJe 21.06.2019)”

<sup>96</sup> Assunto: Contribuições Sociais Previdenciárias. Período de apuração: 01/02/2004 a 31/10/2004. PROCESSO ADMINISTRATIVO FISCAL. RECURSO ESPECIAL DE DIVERGÊNCIA. PRESSUPOSTOS. CONHECIMENTO. Não se conhece de Recurso Especial, por falta de demonstração do alegado dissídio interpretativo, em face da ausência de similitude fática entre os julgados em confronto. BÔNUS DE CONTRATAÇÃO (HIRING BÔNUS). NATUREZA SALARIAL. COMPROVAÇÃO. AUSÊNCIA. Não há que se falar que a natureza salarial do Bônus de Contratação restou comprovada, quando não são trazidos aos autos elementos de convicção acerca do vínculo do pagamento da verba com o contrato de trabalho.

### 3.1.10.3 *Cláusulas especiais de limitação de direitos: não concorrência, não aliciamento e não difamação*

Em razão de o art. 611-A da CLT estipular um rol exemplificativo, outras importantes cláusulas podem ser estabelecidas por meio de acordo individual com os empregados hipersuficientes, as quais, frise-se, também podem ser feitas com quaisquer empregados, porém com muito mais segurança jurídica para sua manutenção, na hipótese de inadimplemento.

Como regra geral, empregados classificados como hipersuficientes desempenham um papel organizacional importante ao empregador. Além disso, possuem acesso a informações privilegiadas, são formadores de opinião, ocupam papéis de admiração perante outros colaboradores em razão das redes sociais e desempenham papel de embaixadores da própria empresa em que trabalham, ao participarem de entrevistas, congressos, artigos, associações, entre outros. Por tais peculiaridades, para a proteção dos interesses do empregador, há uma habitualidade na estipulação de cláusulas de não concorrência, não aliciamento e não difamação.

Especificamente para as cláusulas de não concorrência e não aliciamento, os tribunais posicionaram-se no sentido de que se faz necessária a presença de três requisitos: (i) período de duração certo e determinado; (ii) definição da região e área de atuação abrangida; e (iii) contraprestação equivalente.

Assim, surgiu a questão de que, mesmo com a estipulação de tais condições, o Poder Judiciário, muitas vezes, anula a cláusula sob a alegação de que a contraprestação não foi o suficiente, pois impediu o empregado de evoluir na carreira, de abranger outros benefícios que ele poderia vir a receber: bônus, remuneração variável, incentivos de longo prazo.

Por tudo isso, ao criar a figura do empregado hipersuficiente, surgiu a possibilidade de fortalecer a segurança jurídica sobre tais condições, pois, ainda que permaneçam os três requisitos como exigência, o seu descumprimento equivalerá ao descumprimento de uma norma coletiva, com maiores chances de tutela inibitória.

Quanto à não difamação, embora a conduta possa parecer inerente à relação jurídica das partes, em muitas oportunidades, foi a própria condição laboral que permitiu um alcance de seguidores e a autoridade no tema ou área de atuação do empregado. Por isso, o estabelecimento de multa por eventual descumprimento encontra guarida na própria CLT, por meio do art. 223-D da CLT. A questão será a extensão por período após o término contratual, visto que a justa causa ficaria prejudicada.

#### 3.1.10.4 *Stock Option Plans*

Do ponto de vista jurídico, as *stock options* são um plano em que são estabelecidos requisitos da opção de compra de ações aos participantes signatários de seu instrumento<sup>97</sup>.

Em razão dos critérios que sejam estabelecidos, há a possibilidade de discussão judicial acerca de sua natureza jurídica, a depender da construção dos documentos relacionados: (i) exclusivamente mercantil ou (ii) de contraprestação pelo trabalho.

As *stock options* de natureza jurídica mercantil são aquelas em que o participante paga o preço de sua aquisição depois de ter adquirido o direito de comprá-las pelo decurso do tempo estabelecido entre as partes. Uma vez estabelecido o preço da opção, o ganho decorre da diferença entre o valor acordado entre as partes e o valor de mercado à época do exercício.

Já em relação às *stock options* caracterizadas como contraprestação pelo trabalho, o exercício de seu direito está atrelado às metas com características de retribuição ao trabalho, por exemplo, satisfação do cliente, percentual de fatia do mercado, faturamento, percentual de crescimento, lucro, indicadores de qualidade, entre outros.

---

<sup>97</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 39. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023, p. 361.

Sergio Pinto Martins aponta que a legislação brasileira não trata das *stock options* acerca de sua natureza jurídica<sup>98</sup>. O tema chegou a ser incluído no projeto de lei que resultou na Lei Complementar n.º 182/2021 sobre o Marco Legal das Startups, porém foi retirado, pois, no formato em que estava sendo proposto, em vez de fomentar sua utilização, a norma teria o efeito diverso, trazendo grande desestímulo por tributar a expectativa de um direito, sem nenhuma liquidez monetária<sup>99</sup>.

Atualmente, no ordenamento jurídico brasileiro, a previsão legal sobre *stock options* está de maneira genérica na Lei n.º 6.404/1976, em seu art. 168, parágrafo 3.<sup>º</sup><sup>100</sup>. Há em tramitação um projeto de Lei n.º 2.724/2022, aprovado na comissão de assuntos econômicos do Senado Federal, a qual afasta expressamente a natureza de contraprestação do trabalho em qualquer hipótese.

Enquanto não há uma regulamentação do tema, a possibilidade de negociar tais condições com o empregado hipersuficiente proporcionará maior segurança jurídica para evitar um debate tanto sobre reflexos trabalhistas incidentes quanto sobre eventual discussão acerca das condições de atingimento estabelecidas e acordadas na outorga das *stock options*. A título de exemplo, vejam-se alguns temas discutidos no âmbito da Justiça do Trabalho:

103001986993 - LEI N.º 13.015/2014 - STOCK OPTION PLAN - AQUISIÇÃO FUTURA DE AÇÕES - DISPENSA SEM JUSTA CAUSA NO CURSO DO PERÍODO DE CARÊNCIA - CLÁUSULA DE EXTINÇÃO AUTOMÁTICA DO DIREITO DE COMPRA - CONDIÇÃO MERAMENTE POTESTATIVA - DIREITO À INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA - 1- O Plano de Opção de Compra Facilitada de Ações (Stock Option Plan), instituído pela reclamada, prevê a outorga de ações aos empregados, que poderão exercer a prerrogativa após um período de carência, mediante o pagamento de um preço prefixado. 2- Na hipótese dos autos, o Plano instituído pela demandada

<sup>98</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 39. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023, p. 360.

<sup>99</sup> VEIGA, Felipe Barreto e CARVALHO, Leonardo da Costa. Impacto da ausência das Stock Options no Marco Legal das Startups. In: MATIAS, Eduardo Felipe P. (Coord.). Marcos legal das startups: Lei Complementar 182/2021 e o fomento ao empreendedorismo inovador no Brasil. São Paulo: Thomson Reuters Brasil. 2021, p. 169-188.

<sup>100</sup> Art. 168. O estatuto pode conter autorização para aumento do capital social independentemente de reforma estatutária.

[...]

§ 3.º O estatuto pode prever que a companhia, dentro do limite de capital autorizado, e de acordo com plano aprovado pela assembleia-geral, outorgue opção de compra de ações a seus administradores ou empregados, ou a pessoas naturais que prestem serviços à companhia ou a sociedade sob seu controle.

prevê que, no caso de dispensa sem justa causa durante o período de carência, a opção de compra será automaticamente extinta. Ao se definir um período de carência para fazer jus o obreiro à opção de compra das ações, definiu a empresa a necessidade de manutenção do contrato de emprego como condição para se realizar a referida opção. 3- Não há qualquer controvérsia quanto à validade do período de carência estabelecido no plano para que se exerça a opção de compra das ações, requisito inerente aos Planos de Compra de Ações (Stock Option Plan). Tem-se, no entanto, por inadmissível a condição que retira dos obreiros o direito à opção de compra no caso de dispensa sem justa causa durante o período de carência, porquanto permite que a reclamada, ao dispensar o empregado, valendo-se de tal condição, obste a regular fruição do direito pelo obreiro. As circunstâncias reveladas nos presentes autos denotam, de modo indiscutível, que a referida cláusula permite que a empresa, de modo unilateral, impeça o empregado de usufruir o direito, constituindo-se em condição meramente potestativa, porquanto dependente apenas do arbítrio do empregador. 4- Assim, no caso de dispensa do obreiro no curso do período de carência, deve-se considerar preenchido o requisito temporal definido no Plano, nos termos do artigo 129 do Código Civil. 5- Recurso de Revista conhecido e não provido. (TST - RR 363-05.2011.5.04.0021 – 1.ª T. - Rel. Des. Conv. Marcelo Lamego Pertence - DJe 02.06.2017)

A forma vai variar de acordo com o objetivo que a empresa deseja em sua implementação. Todavia, ao adotar o formato de contraprestação ao trabalho, caso não proceda aos recolhimentos previdenciários e fiscais no ato do exercício das opções, poderá resultar em contingência trabalhista e tributária.

#### **4. PROTEÇÃO DO ESTADO NA AUTONOMIA DA VONTADE PRIVADA DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE**

Até o momento, abordou-se a discussão sobre a evolução do trabalho na sociedade, sua questão na realidade do Brasil, país de dimensões continentais e com necessidades prementes de vigilância, tendo exemplos habituais de problemas com violações de garantias mínimas constitucionais, como trabalhos análogos à escravidão.

Embora existam diferenças sociais substanciais no país, não se pode deixar de observar que há empregados com elevados salários e condições de empregabilidade, os quais, combinados com a maior necessidade de especialização técnica para execução de suas atividades, possuem substancial poder de negociação com o empregador.

Sobre isso, discutiu-se na dissertação a constitucionalidade da nova previsão legal atrelada com o patamar remuneratório e nível de instrução correspondente à graduação em nível superior, bem como suas aplicações práticas à luz do art. 611-A da CLT.

Este último capítulo pretende demonstrar, discorrendo sobre vulnerabilidade, precarização e indicadores sociais, que os parâmetros atualmente vigentes seriam suficientes para a efetivação dos direitos sociais e redução das desigualdades, promovendo o fortalecimento da economia, sendo que o limite de intervenção do estado deve se ater às garantias mínimas constitucionais, indicadas no art. 611-B da CLT.

##### **4.1 Suposta precarização das relações de trabalho e vulnerabilidade**

Conforme estudo da PwC<sup>101</sup>, assim como ocorreram com as telefonistas, as locadoras de filmes, os aparelhos off-line de GPS, compensadores de cheque, até

---

<sup>101</sup> PRICEWATERHOUSE COOPERS. Workforce of the future – The Competing forces shaping 2030, 2017.

2030, sobretudo nos países mais desenvolvidos, 31% dos empregos tenderão a desaparecer.

Por outro lado, é notório que foram criados vários outros empregos que nem sequer existiam há dez anos, especialmente na área de desenvolvimento de aplicativos móveis, para celulares e tablets. Entretanto, para que surjam tais trabalhos, faz-se necessário investimento acentuado na área de pesquisa e desenvolvimento, bem como necessidade de educação e preparação do profissional.

Jayr Figueiro de Oliveira e Antônio Vico Magalhães, citados por Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante<sup>102</sup>, concordam com essa linha de raciocínio:

[...]

“O progresso técnico pode ser ao mesmo tempo fonte de crescimento e, portanto, de empregos, e origem de elevação de produtividade, que permitiria a supressão de postos de trabalho. Mas a inovação tecnológica e a elevação da produtividade, ao mesmo tempo que destruiriam produtos, empresas, atividades econômicas e empregos, também poderiam criar novos produtos, novas empresas, novos setores e atividades econômicas e, portanto, novos empregos”

[...]

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante ressalta, ainda, que a inovação tecnológica é também uma ferramenta de dominação, de modo que a ausência de produção de conteúdo nesse sentido poderá criar ainda mais barreiras para garantir a mão de obra útil, incorrendo no desemprego tecnológico.

Todavia, André Borges Uliano<sup>103</sup>, citando Henry Hazlitt em seu livro “Economia em uma única lição”<sup>104</sup>, entendem que os dados históricos econômicos, políticos e sociais, demonstram que a evolução tecnológica, a automação e as novas formas de organização do trabalho foram benéficas para a sociedade e não indicariam um aumento da desigualdade social:

<sup>102</sup> CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Sociedade, Tecnologia e a Luta pelo Emprego. São Paulo: LTr, 2018.

<sup>103</sup> ULIANO, André Borges. Relaxe. As máquinas não vão fazer você ficar desempregado. Gazeta do Povo, Curitiba. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/instituto-politeia/maquinas-desemprego-tecnologia-automacao/>. Acesso em: 12 set. 2021.

<sup>104</sup> HAZLITT, Henry. Economia em uma única lição - ebook. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010, p. 53.

[...]

“Entre as mais viáveis de todas as ilusões econômicas está a crença de que a máquina, na realidade, cria desemprego. Destruída mil vezes, tem ressurgido sempre das próprias cinzas com a mesma firmeza e o mesmo vigor. Sempre que há prolongado desemprego em massa, é a máquina que, novamente, leva a culpa. Essa falácia é ainda a base de muitas manifestações de sindicatos. O público tolera tais manifestações porque acredita que, no fundo, eles têm razão, ou sente-se demasiado confuso para ver com justeza por que estão errados.”

[...]

André Borges Uliano<sup>105</sup>, citando Hazlitt<sup>106</sup>, indica que a razão pela qual as pessoas associam a automação ao desemprego é pelo fato de que os homens somente veem os efeitos imediatos de determinada política, deixando de averiguar suas implicações em longo prazo, sobre demais grupos que não sejam os afetados diretamente pela evolução.

Para essas implicações de longo prazo, convencionou-se chamar de efeitos compensatórios, os quais são capazes de anular a perda das vagas substituídas e ampliar o nível de riqueza da contraprestação ao trabalho.

Quanto às vagas no futuro, o que se vislumbra são maiores exigências em relação ao conhecimento técnico e, como contrapartida, cada vez mais, melhor posição de negociação perante o empregador, desenhando-se um cenário diametralmente oposto ao conceito de precarização.

Mais do que isso, a teor dos vários exemplos indicados durante esse trabalho, no capítulo 3, verificou-se que não é verdadeira a premissa de que o hipersuficiente sempre negociará direitos inferiores àqueles concedidos aos demais empregados, pois há, sim, um poder de barganha que pode trazer benefícios para ambos.

Isso posto, dentro dos critérios de classificação do empregado hipersuficiente, verifica-se que as vagas do futuro com maiores salários estarão alocadas para esse

---

<sup>105</sup> ULIANO, André Borges. Relaxe. As máquinas não vão fazer você ficar desempregado. Gazeta do Povo, Curitiba. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/instituto-politeia/maquinas-desemprego-tecnologia-automacao/>. Acesso em: 12 set. 2021.

<sup>106</sup> HAZLITT, Henry. Economia em uma única lição - ebook. São Paulo: Instituto Ludwig von Mises Brasil, 2010, p. 53.

tipo de profissional, o qual será cada vez mais escasso e, por conseguinte, não se vislumbraria uma precarização das relações, mas, pelo contrário, um fortalecimento de tais empregados em suas negociações, pela própria natureza de sua especialização.

#### **4.2 Proteção do Estado em relação ao empregado hipersuficiente**

Os dados históricos apontam que os atuais países com maior densidade tecnológica e automação industrial são os que possuem os menores índices de desemprego, indicando que o avanço tecnológico favoreceu a redução da pobreza e melhora dos índices sociais, incluindo-se a criação de novos empregos que não existiam, conforme o próprio estudo apresentado pela PwC<sup>107</sup>.

Os direitos fundamentais e sociais protegidos pela CF relacionam-se aos valores sociais do trabalho (art. 1.º, inciso IV, e art. 6.º da CF), e não do emprego, buscando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, reduzindo as desigualdades sociais (art. 3.º da CF)<sup>108</sup>.

À medida que o país enriquece, os salários igualmente tendem a aumentar e, por conseguinte, mais empregados se enquadram na condição de hipersuficiente.

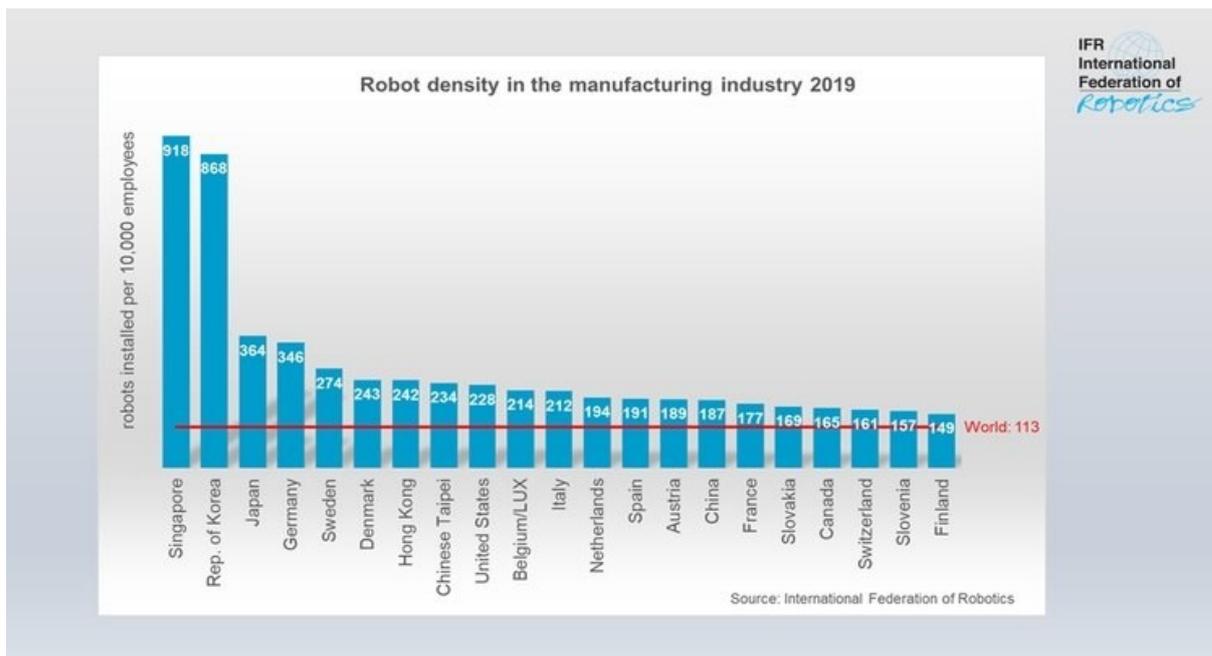
Para explicar o racional dessa equação, veja-se uma amostra com a escolha de quatro países que compõem a lista dos 21 países mais automatizados, na proporção de robôs instalados no parque industrial, para cada dez mil empregados. Foram escolhidos para o estudo a Coreia do Sul com 9 vezes a média mundial, Alemanha e Japão com 3,5 vezes a média mundial e, por último, os Estados Unidos com cerca de 2 vezes a média mundial.

#### **Gráfico 2 – Países com maior densidade de automação industrial em 2019**

---

<sup>107</sup> PRICEWATERHOUSE COOPERS. Workforce of the future – The Competing forces shaping 2030, 2017.

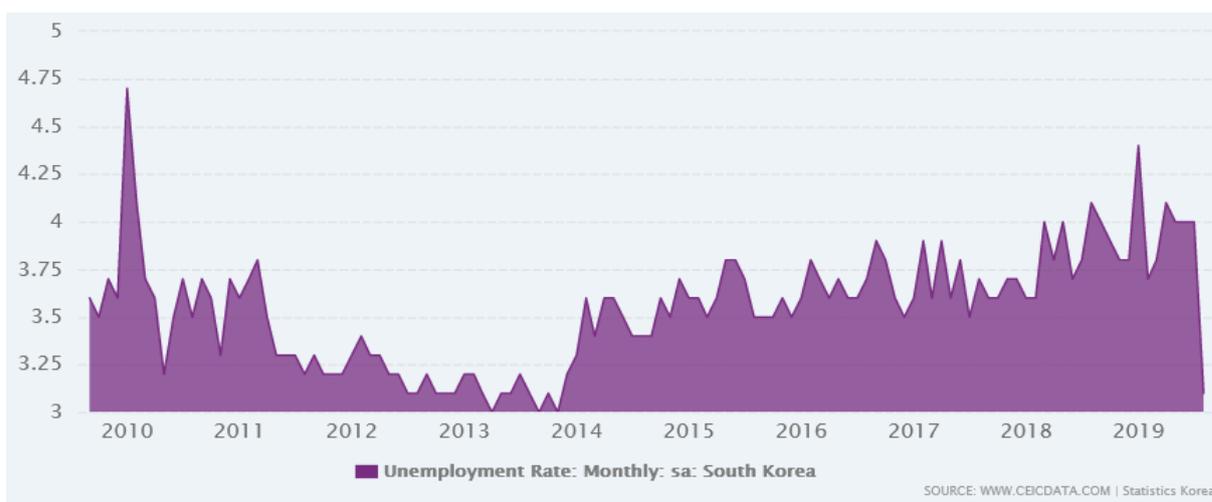
<sup>108</sup> NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. Constituição Federal comentada e legislação constitucional. 7.ª revista e atualizada. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.



Fonte: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robot-race-the-worlds-top-10-automated-countries><sup>109</sup>

Como se extrai da figura 1, a Coreia do Sul figura em 2.º lugar, o Japão em 3.º, a Alemanha em 4.º e os Estados Unidos na 9.ª posição. Uma vez selecionada a amostra, veja-se como se comportou o índice de desemprego em tais países:

Gráfico 3 – Índice de desemprego na Coreia do Sul

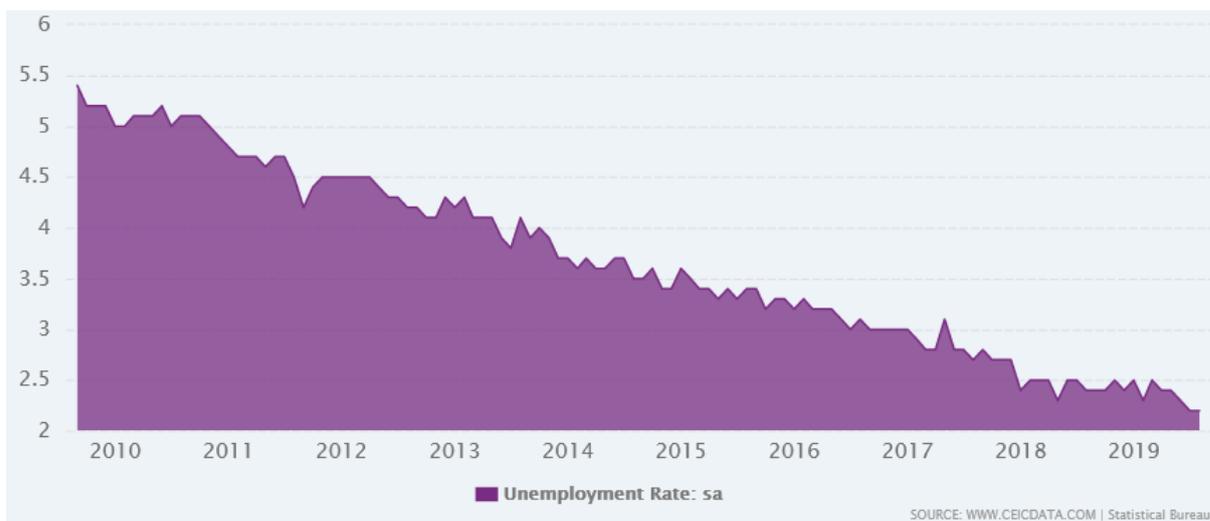


Fonte: <https://www.ceicdata.com/pt/indicator/korea/unemployment-rate><sup>110</sup>

<sup>109</sup> INTERNATIONAL FEDERAL OF ROBOTICS. Robot Race: The World's Top 10 automated countries. 27 Jan 2021. 1 figura. Disponível em: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robot-race-the-worlds-top-10-automated-countries>. Acesso em: 12 set 2021.

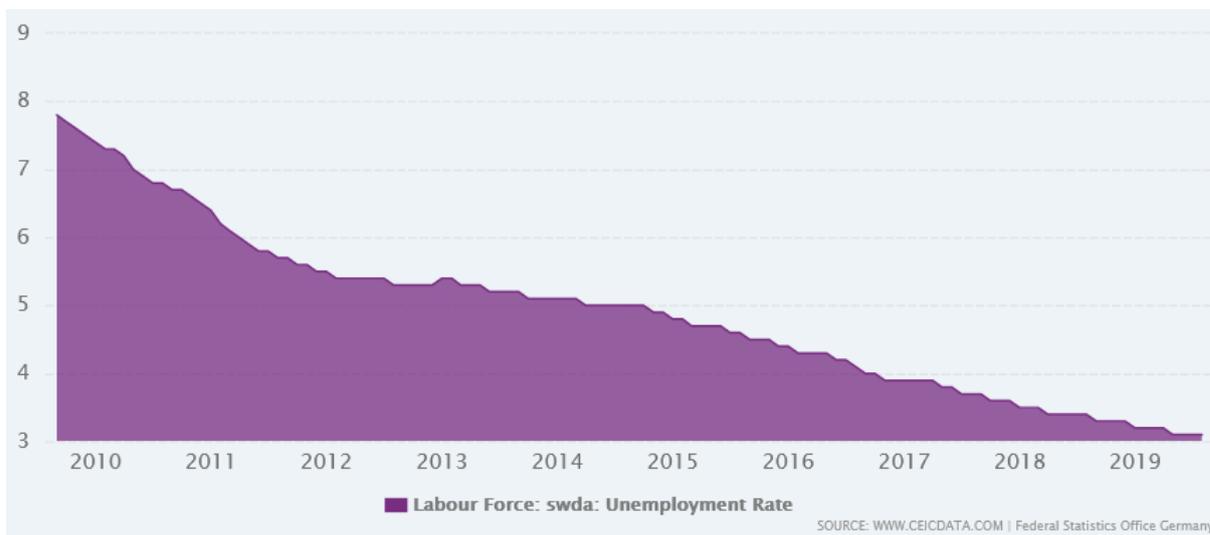
<sup>110</sup> CEIC Data. Coreia do Sul Taxa de Desemprego. 1 figura. Disponível em: <https://www.ceicdata.com/pt/indicator/korea/unemployment-rate>. Acesso em: 12 set 2021.

Gráfico 4 – Índice de desemprego no Japão



Fonte: <https://www.ceicdata.com/pt/indicador/japan/unemployment-rate><sup>111</sup>

Gráfico 5 – Índice de desemprego na Alemanha

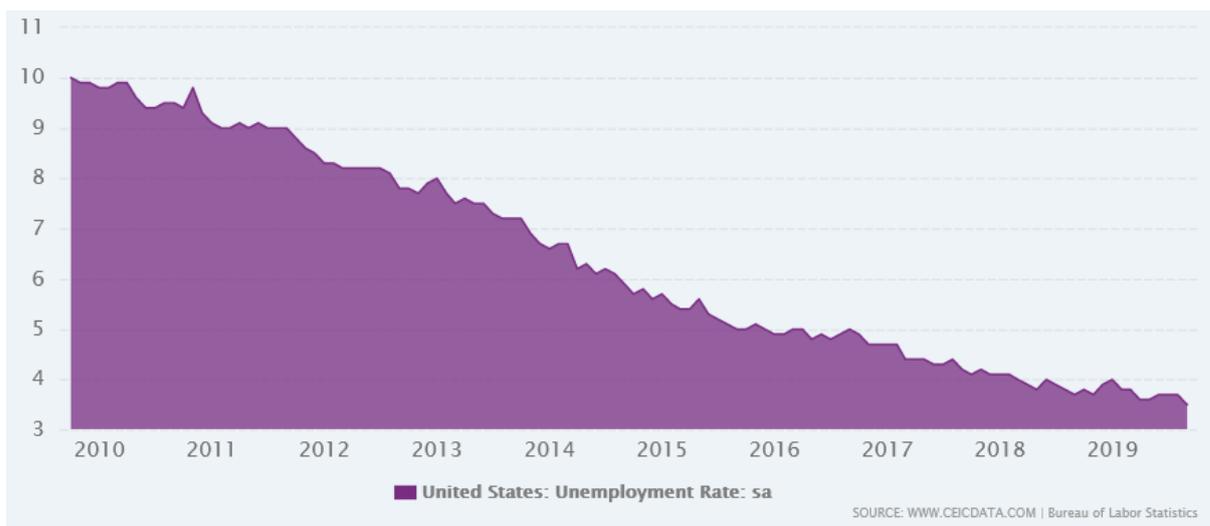


Fonte: <https://www.ceicdata.com/pt/indicador/germany/unemployment-rate><sup>112</sup>

Gráfico 6 – Índice de desemprego nos Estados Unidos da América

<sup>111</sup> CEIC Data. Japão Taxa de Desemprego. 1 figura. Disponível em: <https://www.ceicdata.com/pt/indicador/japan/unemployment-rate>. Acesso em: 12 set 2021.

<sup>112</sup> CEIC Data. Alemanha Taxa de Desemprego. 1 figura. Disponível em: <https://www.ceicdata.com/pt/indicador/germany/unemployment-rate>. Acesso em: 12 set 2021.



Fonte: <https://www.ceicdata.com/pt/indicador/united-states/unemployment-rate><sup>113</sup>

A teor dos gráficos apresentados, os quatro países, embora tenham um alto índice de automação, apresentam, nos últimos dez anos, ou uma manutenção de seus índices de desemprego, ou uma expressiva redução. Em todos os casos, os índices mantêm-se abaixo de 4%, o que é considerado um excelente número.

Segundo a PNAD contínua, embora não seja possível segmentar o desemprego por faixa salarial, veja-se a segmentação por grau de instrução do 2.º trimestre de 2023:

Tabela 4095 – Pessoas de 14 anos ou mais de idade, na força de trabalho, ocupadas, desocupadas, fora da força de trabalho em situação de informalidade e respectivas taxas e níveis, por nível de instrução.

Taxa de desocupação, na semana de referência, das pessoas de 14 anos ou mais de idade (%).

Nível de Instrução Superior ou equivalente.

**3,8%**

Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua trimestral – 2.º trimestre 2023<sup>114</sup>

<sup>113</sup> CEIC Data. Estados Unidos Taxa de Desemprego. 1 figura. Disponível em: <https://www.ceicdata.com/pt/indicador/united-states/unemployment-rate>. Acesso em: 12 set 2021.

<sup>114</sup> IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: taxa de desocupação por instrução: 2.º Trim 2023. Rio de Janeiro, 2023. Acesso em: 30 ago. 2023.

Desse ponto, extrai-se que a preocupação do Estado quanto à proteção do empregado hipersuficiente, desde que respeitados os parâmetros já dispostos no art. 611-A da CLT, deve residir em prover educação de qualidade, garantindo sua empregabilidade e manutenção de baixos índices de desemprego.

Fabíola Marques e Aldo Augusto Martinez Neto<sup>115</sup> prelecionam na mesma linha de raciocínio, isto é, o legislador teve o cuidado de estabelecer limites à negociação individual, para preservar o núcleo essencial dos direitos fundamentais, partindo da premissa de que a desigualdade entre o empregado hipersuficiente e o empregador é menos intensa do que a desigualdade entre o hipossuficiente e o empregador, sendo motivo suficiente para aumentar o leque de matérias passíveis de negociação.

Com isso, a própria competição no mercado elevará ainda mais os padrões remuneratórios oferecidos para essa categoria de empregados.

De uma outra ótica, conforme consta no gráfico 7 a seguir, verifica-se que não obstante o avanço na tecnologia, o IDH, índice que mensura padrões de vida, saúde, renda e educação, teve forte trajetória ascendente nos últimos anos, período abarcado pela Indústria 4.0 e sua revolução tecnológica na automação<sup>116</sup>.

---

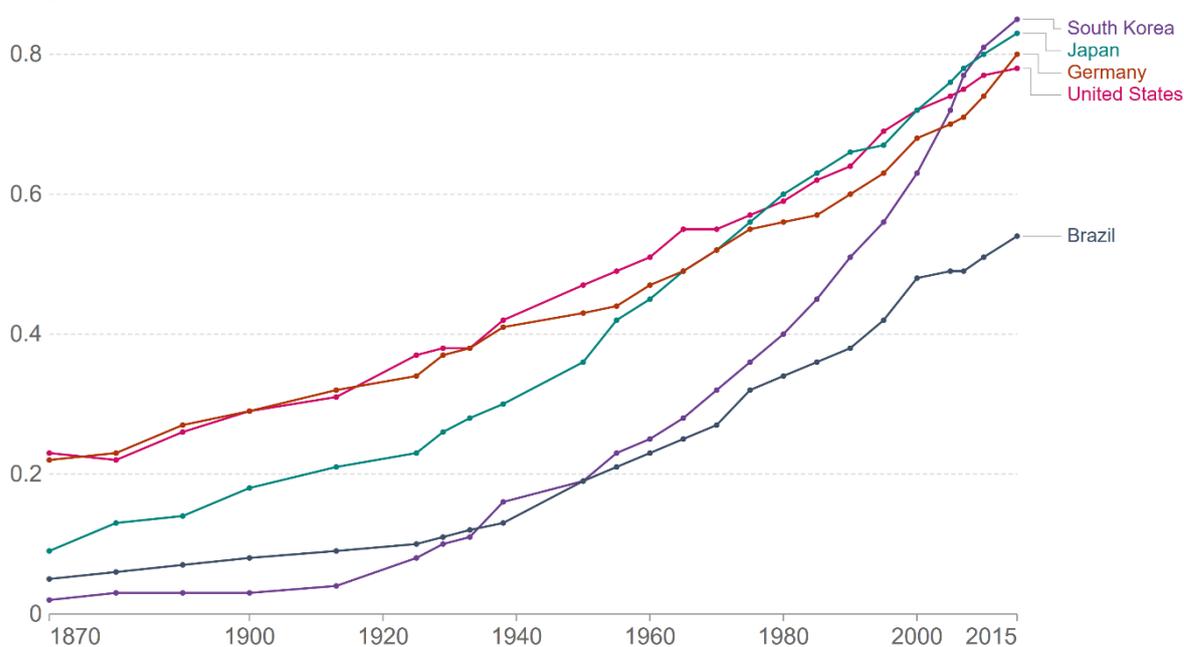
<sup>115</sup> MARQUES, Fabíola e MARTINEZ NETO, Aldo A. Trabalhador Autossuficiente: autonomia privada como uma escolha política do legislador. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 46, p. 455-474, 2000.

<sup>116</sup> ULIANO, André Borges. Relaxe. As máquinas não vão fazer você ficar desempregado. Gazeta do Povo, Curitiba. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/instituto-politeia/maquinas-desemprego-tecnologia-automacao/>. Acesso em: 12 set. 2021.

## Gráfico 7 – Evolução História do Índice de Desenvolvimento Humano de 1870 a 2015

### Historical Index of Human Development, 1870 to 2015

The Historical Index of Human Development (HIHD) is a summary measure of average achievement in three key dimensions of human development: a long and healthy life, being knowledgeable and having a decent standard of living.



Source: Prados de la Escosura (2018)

OurWorldInData.org/human-development-index • CC BY

Fonte: <https://ourworldindata.org/grapher/human-development-index-escosura?country=USA~KOR~BRA~DEU~JPN><sup>117</sup>

Por sua vez, quando se avalia a questão da pobreza global, conforme números do Instituto “Our World in Data”, mesmo com um exponencial crescimento populacional, o avanço tecnológico significou uma grande redução da população que vive em extrema pobreza.

Veja-se o gráfico 8, no qual se ilustra a redução apontada.

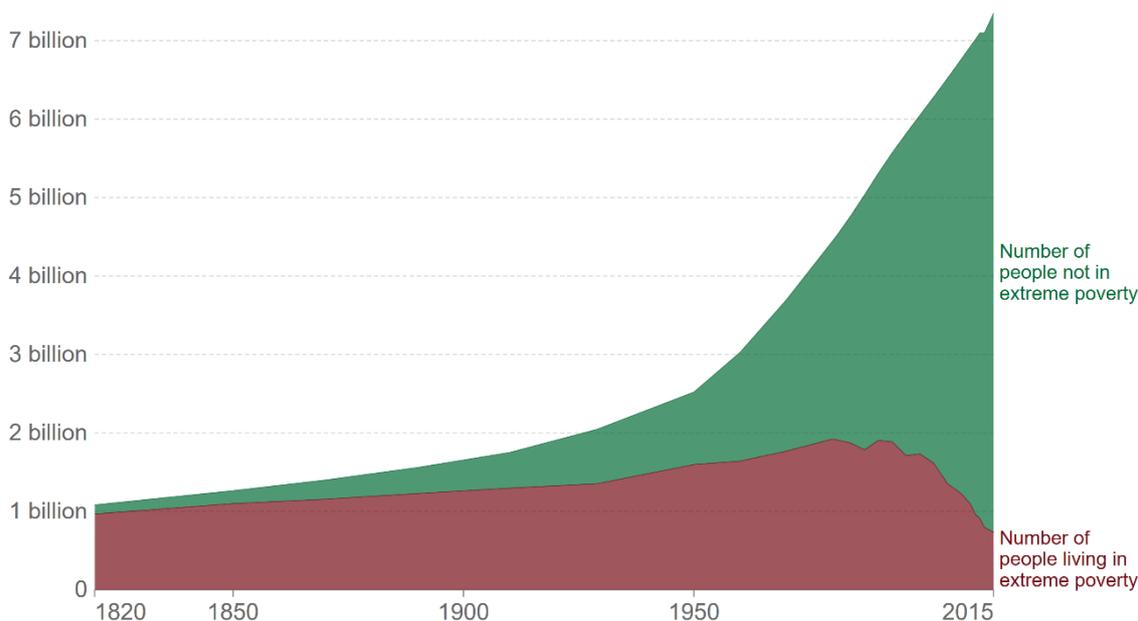
<sup>117</sup> OUR WORLD IN DATA. Evolução História do Índice de Desenvolvimento Humano de 1870 a 2015. 1 figura. Disponível em: <https://ourworldindata.org/grapher/human-development-index-escosura?country=USA~KOR~BRA~DEU~JPN>. Acesso em: 12 set 2021.

## Gráfico 8 – Número de pessoas no mundo vivendo na extrema pobreza de 1820 a 2015

### World population living in extreme poverty, World, 1820 to 2015

Extreme poverty is defined as living on less than 1.90 international-\$ per day.

International-\$ are adjusted for price differences between countries and for price changes over time (inflation).



Source: Ravallion (2016) updated with World Bank (2019)

OurWorldInData.org/extreme-poverty/ • CC BY

Note: See OurWorldInData.org/extreme-history-methods for the strengths and limitations of this data and how historians arrive at these estimates.

Fonte: [https://ourworldindata.org/grapher/world-population-in-extreme-poverty-absolute?country=~OWID\\_WRL](https://ourworldindata.org/grapher/world-population-in-extreme-poverty-absolute?country=~OWID_WRL)<sup>118</sup>

Isso posto, o homem sempre foi um ser curioso, inquieto e cheio de ideias, tendo essa sido a causa que conduziu a sociedade até o presente momento da humanidade, com um exponencial acesso à informação, evolução, mobilidade e oportunidades.

Como fato incontestável, tem-se que, decorridos 15 anos, eram simplesmente impensáveis determinadas profissões, como motorista de aplicativos e influenciador digital de produtos.

De todo modo, com a chegada da Indústria 4.0, muito além da busca do propósito no trabalho, fato esse pregado por muitos pesquisadores da área, é preciso

<sup>118</sup> OUR WORLD IN DATA. Número de pessoas no mundo vivendo na extrema pobreza de 1820 a 2015. 1 figura. Disponível em: [https://ourworldindata.org/grapher/world-population-in-extreme-poverty-absolute?country=~OWID\\_WRL](https://ourworldindata.org/grapher/world-population-in-extreme-poverty-absolute?country=~OWID_WRL). Acesso em: 12 set 2021.

estar preparado para manter-se útil, pois os robôs são uma realidade e, em seu dia a dia, vem substituindo a mão de obra, podendo exercer as atividades com menor incidência de erros.

Assim, sob a ótica do princípio da reserva do possível, antes de conceder um novo direito, é necessário garantir que outros direitos prioritários sejam preservados e sejam sustentáveis.

A criação de um novo direito social não é gratuita. Especificamente na área trabalhista, impacta diretamente o empregador, encarecendo o custo para a produção ou execução de serviço e, indiretamente, o consumidor final, uma vez que o custo acaba sendo repassado ao produto ou serviço. Com isso, gerar maior segurança jurídica, especialmente no âmbito dos empregados hipersuficientes, é essencial para fomentar o crescimento e riqueza do país.

O Brasil é um país continental, de modo que, prevalecendo o negociado sobre o legislado, respeitados os limites do art. 611-B da CLT, se permite amoldar questões regionais e específicas de determinado grupo. Por sua vez, presume-se que poderá gerar mais empregos e movimentar a economia, efetivando-se os pilares do Estado Democrático de Direito.

Nessas hipóteses, deve-se prevalecer o diálogo das fontes do direito<sup>119</sup>, gerando um equilíbrio entre o capital e trabalho e preservando a ordem econômica, o emprego, a livre iniciativa. Uma vez que os direitos estejam em equilíbrio e harmonia, eles garantirão a dignidade da pessoa humana e a melhoria da sua condição social.

Portanto, a teor dos indicadores e fundamentos legais apresentados, quando se observa a ótica do empregado hipersuficiente, essa flexibilização do princípio da proteção e intervenção estatal é oportuna e benéfica para o enriquecimento do país e da sociedade, não se caracterizando uma precarização. Entretanto, o Estado deve constantemente fomentar e focar oportunidades no âmbito educacional para que se

---

<sup>119</sup> ALMEIDA, Renato Rua de e CALVO, Adriana. Aplicação da teoria do diálogo das fontes no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

garanta a empregabilidade, como se denota dos indicadores de desemprego para profissionais com qualificação de ensino superior.

#### **4.3 Desnecessidade de alteração dos parâmetros estabelecidos pela reforma trabalhista para o empregado hipersuficiente em razão da possibilidade de precarização**

Georgenor de Souza Franco Neto aponta a necessidade de redefinir a hipersuficiência, apontando que não se poderiam utilizar critérios legais abertos como os atualmente dispostos no parágrafo único do art. 444 da CLT. Como solução, sugere que a lei preveja, como requisito, a necessidade cumulativa das três formas de poder diretivo, quais sejam: organizacional, diretivo *stricto sensu* e disciplinar<sup>120</sup>.

Ademais, indica que, se não fossem especificados tais poderes e o contrato de trabalho apenas mencionasse que o trabalhador ocupa cargo de gestão, caberia à Justiça do Trabalho avaliar a hipersuficiência. Detendo o trabalhador os três poderes diretivos, o juiz não poderá revê-lo, prevalecendo, assim, o negociado sobre o legislado<sup>121</sup>.

Como outra forma de ampliar as hipóteses de hipersuficiência sem incorrer nas falhas da atual legislação, o mesmo autor sugere que isso se dê por meio de negociação coletiva.

Concluindo a análise sobre a sugestão de redefinição de hipersuficiência, Georgenor de Souza Franco Neto sugere a seguinte alteração legislativa<sup>122</sup>:

“art. 1.º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações: art. X-1. Considera-se alto dirigente aquele empregado a quem são atribuídos todos os poderes inerentes à condição de empregador, exercendo-os com autonomia e responsabilidade, limitada sua atuação apenas pelas instruções diretas dadas pelo seu empregador.

---

<sup>120</sup> FRANCO NETO, Georgenor de Souza. O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção. São Paulo: LTr, 2021, p. 160-164.

<sup>121</sup> FRANCO NETO, Georgenor de Souza. O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção. São Paulo: LTr, 2021, p. 163.

<sup>122</sup> FRANCO NETO, Georgenor de Souza. O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção. São Paulo: LTr, 2021, p. 164.

Art. X-2. No caso do alto dirigente, a livre estipulação a que se refere o art. 444 aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.

§ 1.º O contrato deverá ser escrito, com indicação do cargo a ser ocupado pelo alto dirigente.

§ 2.º Caso o contrato deixe de indicar os poderes do alto dirigente, presume-se o exercício deles, salvo prova em contrário.

§ 3.º A inexistência de contrato escrito ou de menção ao cargo de alto escalão ocupado pelo empregado afasta a livre estipulação referido no caput.

Art. X-3. Mediante negociação coletiva, as condições estabelecidas no art. X-2 poderão ser estendidas para outros empregados, desde que exerçam algum dos poderes inerentes à condição de empregador.”

Luan Pedro Lima da Conceição, de maneira similar, aponta que somente os altos empregados teriam condições de negociar perante os empregadores o que poderia ser um requisito cumulativo com os já existentes do parágrafo único do art. 444 da CLT<sup>123</sup>.

Com isso, cargos que se refiram a médios empregados, mas que possuam alta especialidade técnica e formação superior, seriam excluídos da hipótese de negociação, ainda que, a teor de sua importância, criem condições de negociação perante o empregador.

As críticas ao formato proposto por Georgenor de Souza Franco Neto e Luan Pedro Lima da Conceição residem em três pontos: (i) a parcela de empregados reduzirá para abaixo do 1% indicado neste trabalho; (ii) muitos cargos de altos dirigentes são ocupados por posições estatutárias e não regidas pela CLT; (iii) permite discricionariedade e interpretação sobre o conceito de alto dirigente/empregado, no tocante à questão do exercício ou não da posição de confiança, fomentando litígios e gerando insegurança jurídica.

#### 4.3.1 Aplicabilidade do conceito de alto dirigente/empregado

A inclusão do requisito de alto dirigente proposto por Georgenor de Souza Franco Neto incorreria em um efeito de esvaziamento da classificação de empregado hipersuficiente, o qual já é extremamente reduzido, pois excluiria empregados

---

<sup>123</sup> CONCEIÇÃO, Luan Pedro Lima da. Altos empregados: entre as algemas de ouro e a autonomia privada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020, p. 138.

técnicos que ocupam posição de negociação com o empregador, em razão de sua especialidade e pelo fato de que muitos altos dirigentes/empregados possuem contrato de natureza civil por meio da contratação via administrador não sócio das sociedades limitadas e diretor estatutário das sociedades anônimas.

Logo, o administrador não sócio, nomeado pelo contrato social da sociedade limitada, e o diretor estatutário, nomeado por assembleia de acionistas da sociedade anônima, possuem contratos com o âmbito puramente civil e não são regidos pela CLT.

Serão extremamente raros os casos em que a empresa opte por fazê-lo mediante a contratação como empregado, o que esvaziaria substancialmente o propósito do legislador quanto ao tema.

Por fim, conforme se discutirá no tópico seguinte, permitiria sempre a discricionariedade sobre sua condição de alto dirigente/empregado.

#### 4.3.2 Discricionariedade e interpretação sobre o conceito de alto dirigente/empregado

Ainda que sejam superadas as hipóteses do administrador não sócio e do diretor estatutário, conforme já abordado alhures, sempre que os critérios forem subjetivos, surgirão inúmeras discussões acerca da aplicabilidade no caso concreto e primazia da realidade.

Georgenor de Souza Franco Neto já indica que a Justiça do Trabalho deverá apurar o correto enquadramento.

Como consequência, em vez dos objetivos almejados de maior flexibilização serem alcançados, o que se verá é o aumento da insegurança jurídica e fomento aos litígios, em contraposição ao que se espera originalmente com a disposição legal.

Para demonstrar que a questão é latente, ao observar a categoria dos bancários diante da alta incidência de litígios acerca da configuração de cargo de

confiança (alto empregado), foi disposto em sua convenção coletiva, a compensação dos valores pagos a título de gratificação de função, para mitigar eventuais decisões que o enquadrem como cargo de bancário comum. Veja-se a redação dos parágrafos 1.º e 2.º da Cláusula 11 da CCT dos Bancários de 2022<sup>124</sup>:

[...]

“Gratificações

Cláusula 11 – Gratificação de Função

O valor da gratificação de função, de que trata o § 2.º do artigo 224, da Consolidação das Leis do Trabalho, não será inferior a 55% (cinquenta e cinco por cento), à exceção do Estado do Rio Grande do Sul, cujo percentual é de 50% (cinquenta por cento), sempre incidente sobre o salário do cargo efetivo acrescido do adicional por tempo de serviço, já reajustados nos termos da cláusula primeira, respeitados os critérios mais vantajosos e as demais disposições específicas previstas nas Convenções Coletivas de Trabalho Aditivas.

Parágrafo primeiro – Havendo decisão judicial que afaste o enquadramento de empregado na exceção prevista no § 2.º do art. 224, estando este recendo ou tendo já recebido a gratificação de função, que é a contrapartida ao trabalho prestado além da 6ª (sexta) hora diária, de modo que a jornada somente é devido relativo às horas extras e reflexos será integralmente deduzido/compensado, com o valor da gratificação de função e reflexos pagos ao empregado. A dedução/compensação prevista neste parágrafo será aplicável às ações ajuizadas a partir de 1.º.12.2018.

Parágrafo segundo – A dedução/compensação prevista no parágrafo acima deverá observar os seguintes requisitos, cumulativamente:

- a) Será limitada aos meses de competência em que forma deferidas as horas extras e nos quais tenha havido o pagamento da gratificação prevista nesta cláusula; e
- b) O valor a ser deduzido/compensado não poderá ser superior ao auferido pelo empregado, limitado aos percentuais de 55% (cinquenta e cinco por cento) e 50% (cinquenta por cento), mencionados no *caput*, de modo que não pode haver saldo negativo.

Parágrafo terceiro – As partes estabelecem que a jornada normal de trabalho dos bancários e de 6 (seis) horas diárias para aqueles que não recebem a gratificação de função prevista no § 2.º do artigo 224 da CLT, e para os que recebem, de 8 (oito) horas diárias, devendo ser cumprida em dias úteis, da segunda a sexta-feira.

Parágrafo quarto – As partes consignam, a título de esclarecimento, que as horas extras e a gratificação de função têm a mesma natureza salarial, restando afastada a aplicação da Súmula n.º 109 do TST.”

[...]

Destarte, ao dispor mais uma definição aberta e discricionária, o debate sobre o tema não se esgotará.

---

<sup>124</sup> Disponível em: <<https://spbancarios.com.br/cct-acordos-coletivos>>. Acesso em: 7. set. 2023.

A questão possui alta recorrência que inclusive resultou na elaboração das Súmulas n.ºs 102 e 287 pelo TST, no seguinte sentido:

“Súmula n.º 102 do TST

BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA (mantida) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A configuração, ou não, do exercício da função de confiança a que se refere o art. 224, § 2.º, da CLT, dependente da prova das reais atribuições do empregado, é insuscetível de exame mediante recurso de revista ou de embargos. (ex-Súmula n.º 204 - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003)

II - O bancário que exerce a função a que se refere o § 2.º do art. 224 da CLT e recebe gratificação não inferior a um terço de seu salário já tem remuneradas as duas horas extraordinárias excedentes de seis. (ex-Súmula n.º 166 - RA 102/1982, DJ 11.10.1982 e DJ 15.10.1982)

III - Ao bancário exercente de cargo de confiança previsto no artigo 224, § 2.º, da CLT são devidas as 7.ª e 8.ª horas, como extras, no período em que se verificar o pagamento a menor da gratificação de 1/3. (ex-OJ n.º 288 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

IV - O bancário sujeito à regra do art. 224, § 2.º, da CLT cumpre jornada de trabalho de 8 (oito) horas, sendo extraordinárias as trabalhadas além da oitava. (ex-Súmula n.º 232- RA 14/1985, DJ 19.09.1985)

V - O advogado empregado de banco, pelo simples exercício da advocacia, não exerce cargo de confiança, não se enquadrando, portanto, na hipótese do § 2.º do art. 224 da CLT. (ex-OJ n.º 222 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)

VI - O caixa bancário, ainda que caixa executivo, não exerce cargo de confiança. Se perceber gratificação igual ou superior a um terço do salário do posto efetivo, essa remunera apenas a maior responsabilidade do cargo e não as duas horas extraordinárias além da sexta. (ex-Súmula n.º 102 - RA 66/1980, DJ 18.06.1980 e republicada DJ 14.07.1980)

VII - O bancário exercente de função de confiança, que percebe a gratificação não inferior ao terço legal, ainda que norma coletiva contemple percentual superior, não tem direito às sétima e oitava horas como extras, mas tão somente às diferenças de gratificação de função, se postuladas. (ex-OJ n.º 15 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)”

“Súmula n.º 287 do TST

JORNADA DE TRABALHO. GERENTE BANCÁRIO (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A jornada de trabalho do empregado de banco gerente de agência é regida pelo art. 224, § 2.º, da CLT. Quanto ao gerente-geral de agência bancária, presume-se o exercício de encargo de gestão, aplicando-se-lhe o art. 62 da CLT”

Como se verifica, na prática, os parâmetros sugeridos apenas criarão insegurança jurídica, sem realmente trazer nenhuma melhoria às relações laborais.

#### 4.3.3 Parâmetros atualmente estabelecidos

A teor do que foi exposto no trabalho, apenas 1% da força de trabalho atual enquadra-se no conceito de hipersuficiente e, de acordo com a PNAD contínua, essa classe de empregados encontra-se com índices de desemprego em níveis de países desenvolvidos (3,8%).

Outrossim, de acordo com a exposição demonstrada no capítulo 2, os parâmetros não violam a Constituição Federal. O STF, por meio de manifestação do ministro Luiz Roberto Barroso<sup>125</sup>, indicou haver constitucionalidade da matéria, ainda que tenham ocorrido de forma reflexa em seu voto sobre outro tema. Entretanto, não se pode deixar de mencionar que haveria necessidade de manifestação de outros ministros sobre o tema.

Por se tratar de critérios objetivos, como os atualmente previstos no ordenamento jurídico brasileiro, a alegação de fraude por violação de primazia da realidade ficará prejudicada na hipótese de judicialização.

Os juízes, salvo na hipótese de entendimento de que a condição de empregado hipersuficiente seja inconstitucional, deverão ater-se à prova documental produzida, visto que será puramente matéria de direito.

Gabriela Campos Ribeiro e Maria Lúcia Menezes Gadotti<sup>126</sup>, ao estudarem os instrumentos coletivos aplicados aos trabalhadores hipersuficientes, em pesquisa realizada no Sistema Mediador (<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>), indicam um crescimento de cláusulas dispondo que os hipersuficientes negociarão diretamente com o empregador suas condições de trabalho.

---

<sup>125</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal – STF. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade. Supremo Tribunal Federal. Brasília, 2020. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2020, p. 68

<sup>126</sup> RIBEIRO, Gabriela Campos e GADOTTI, Maria Lúcia Menezes. Representatividade sindicado dos empregados hipersuficientes. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 222, p. 321-349, 2022.

A título de exemplo, as autoras colacionam as cláusulas dos seguintes instrumentos coletivos<sup>127</sup>:

- (i) Acordo Coletivo de trabalho firmado entre o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de São José do Rio Preto e Região SP e COFCO International Brasil S.A., registrado sob o número SP006219/2018;

[...]

“Cláusula Vigésima Sexta- Hipersuficiente

Ficam excluídos da aplicação do presente instrumento os empregados que tiverem seus contratos de trabalho pactuados na forma do caput e parágrafo primeiro do art. 444 da CLT, que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social.”

- (ii) Acordo Coletivo firmado pela Federação dos Trabalhadores(as) Rurais Empregados (as) Assalariados e Assalariadas do Estado de Goiás e a Raizen Centroeste Açúcar e Alcool Ltda., devidamente registrado sob o número GO000398/2020;

[...]

“Ficam excluídos da aplicação do presente instrumento os trabalhadores que sejam portadores 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, conforme previsão do parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho”

- (iii) Acordo Coletivo do trabalho firmado pelo Sindicato dos Empregados em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Conquestone Consultoria e Serviços de TI Ltda., registrado no mediador sob o número SP000821/2020.

[...]

“Outras Normas Referentes a Admissão, Demissão e Modalidades de Contratação

Cláusula Trigésima – Empregado Hipersuficiente.

O empregador poderá estipular livremente condições contratuais com os empregados que possuírem nível superior completo e que percebam remuneração igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, possuindo tais negociações a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos visando a melhoria das Cláusulas deste Acordo Coletivo de Trabalho, que serão tidas como patamar mínimo dos direitos dos empregados abrangidos.”

Em suma, em razão de não ter ocorrido pronunciamento expresso do STF sobre o tema, ainda poderá ser discutida sua constitucionalidade, alegando-se possível violação dos arts. 1.º, inciso IV, 5.º, caput, e 7.º, caput e incisos VI, XXVI e XXXII, da CF.

<sup>127</sup> RIBEIRO, Gabriela Campos e GADOTTI, Maria Lúcia Menezes. Representatividade sindicado dos empregados hipersuficientes. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 222, p. 321-349, 2022.

A respeito do valor percebido a título de salário, para o enquadramento na hipótese de empregado hipersuficiente, ainda que se alegue o atingimento do “médio empregado”, é notório que se trata de alguém que, respeitadas as vedações do art. 611-B da CLT, o coloca no patamar mais elevado de classe social no Brasil (1% da força de trabalho ativa com índice de desemprego de países desenvolvidos), não se podendo alegar precarização desse tipo de trabalhador.

Não menos importante, destaca-se que, mesmo após o término da relação contratual, em situações submetidas ao Poder Judiciário, a título de entabulação de acordo, tem sido apreciada e aceita a condição de empregado hipersuficiente, como válida e eficaz, dentro dos parâmetros estabelecidos pela escolha política do legislador.

Com fulcro na analogia estipulada pelos arts. 477-B<sup>128</sup> e 507-B<sup>129</sup> da CLT e equivalência da negociação do hipersuficiente com a negociação sindical, os tribunais têm acolhido a quitação geral do contrato de trabalho, sob a ótica de o empregado ser hipersuficiente, conforme recentes decisões:

[...]

“(...) Não obstante, o mesmo legislador reformista inseriu na CLT o parágrafo único do art. 444, que equipara o empregado com formação de nível superior e salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (atualmente R\$ 5.839,45, Portaria n.º 9 /2019 do Ministério da Economia) ao ente sindical para fins de negociação com o empregador. Referida norma estabelece, inclusive, que a livre estipulação desses empregados, de forma individual, tem a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.

Considerando que no art. 477-B da CLT, também introduzido pela Lei n.º 13.467/07, o legislador reformista permitiu ao sindicato avançar cláusula de quitação do extinto contrato de trabalho, afigura-se possível, por interpretação analógica, reconhecer o cabimento da referida cláusula em acordo formalizado por empregado de que trata o parágrafo único do art. 444 da CLT.”<sup>130</sup> (1000728-10.2019.5.02.0056 – CEJUSC da Justiça do Trabalho da 2ª Região – 09/08/2019)

<sup>128</sup> Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

<sup>129</sup> Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria

<sup>130</sup> BRASIL. CEJUSC de São Paulo - Tribunal Regional 2.ª Região. Sentença n.º 1000728-10.2019.5.02.0056. Requerente: B. S. G. Requerida: P. L. D. A. F. São Paulo, 9 de agosto de 2019.

De toda forma, com base nos elementos apresentados nesta dissertação, entende-se que os critérios atualmente estabelecidos pelo legislador dispensam a necessidade de alteração, atendendo ao propósito esperado.

## CONCLUSÃO

Nesta dissertação, discorreu-se sobre o art. 444, parágrafo único, da CLT, o qual trouxe um novo contexto fático de diferenciação dos empregados, cuja nomenclatura adotada pela doutrina foi hipersuficiente, correspondente a cerca de 1% da força de trabalho atual do país.

Para que o empregado se enquadre nessa condição, são necessários dois requisitos: o diploma de curso em nível superior e o recebimento de salário acima do dobro do teto de benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

Adicionalmente, no intuito de contextualizar o momento social vivido tanto no Brasil quanto em todos os países, discorreu-se sobre a evolução do trabalho e como as relações entre capital e trabalho se alteraram no decurso do tempo e, em razão de tal alteração, alguns empregados passaram a se destacar pelo conhecimento tecnológico e profissional para exercer tais atividades.

Como consequência, esses empregados classificados como hipersuficientes teriam um poder de barganha passível de dispensar a intervenção sindical em suas negociações, ou seja, o que for estabelecido entre empregado e empregador, como autonomia da vontade individual das partes, equivale a uma negociação coletiva com o sindicato da categoria.

Assim, ainda que exista outra negociação coletiva para os demais empregados da categoria ou do empregador, prevalecerá a negociação individual sobre a autonomia da vontade coletiva.

Dentro da discussão, tem-se a dicotomia entre as garantias mínimas constitucionais e sua observância nos casos dos empregados hipersuficientes, inclusive à luz da proteção constitucional em face da necessidade de negociação coletiva, irredutibilidade salarial e negociação sobre termos específicos, não se podendo discriminar o trabalho manual, técnico e intelectual.

Dos permissivos legais dispostos no art. 611-A da CLT, foram avaliados todos os incisos e parágrafos, apontando-se sua utilização prática, ficando ressalvadas as vedações legais previstas no art.611-B da CLT, e que não foram objeto de análise nesta dissertação, mas contemplam direitos que permanecem inegociáveis e irrenunciáveis, inclusive em relação aos empregados hipersuficientes.

Entre os vários temas abordados, verificou-se que a premissa de que o hipersuficiente sempre negociará direitos inferiores àqueles concedidos aos demais empregados não se confirma, pois há, sim, um poder de negociação que pode trazer benefícios tanto ao empregado quanto ao empregador.

Logo, pelo fato de poder negociar, questões sobre jornada de trabalho, remuneração em suas mais diferentes formas de materialização (bônus, PLR, plano de saúde), teletrabalho nacional e transnacional, condições específicas operacionais para a proteção do negócios, como confidencialidade, não concorrência, incentivos de longo prazo, todos eles, desde que respeitadas as garantias constitucionais mínimas e os parâmetros do hipersuficiente, trarão, sim, uma sociedade mais próspera, especialmente pela segurança jurídica e redução de litigiosidade, por estabelecer critérios objetivos.

Com base em indicadores populacionais, abordou-se que as pesquisas demonstraram que o índice de desocupação de empregados com grau de ensino superior é equivalente ao de países desenvolvidos, o que indica ser apenas retórico argumentar a existência de precarização da mão de obra, ao permitir a negociação diretamente com o empregador.

Evidenciou-se que países com grande índice de automação e robotização conseguiram manter e ou reduzir seus índices de desemprego, melhorando a qualidade da remuneração, desigualdade social e derrubando a tese de que a Indústria 4.0, por meio da tecnologia, geraria precarização. Pelo contrário, tal situação faz com que mais e mais pessoas estejam aptas e com alto grau de empregabilidade, gerando maiores riquezas, reduzindo as desigualdades e criando uma sociedade mais justa, em linha com os ditames dos arts. 1.º, inciso IV, e 3.º, inciso III, da Constituição Federal.

Comunga-se do entendimento de que não haveria inconstitucionalidade no art. 444, parágrafo único, da CLT, incluído pelo legislador na reforma trabalhista, especialmente pelo fato de que os critérios objetivos nela previstos reduzirão litígios, a teor de alguns exemplos indicados no capítulo 4. Ademais, ressalta-se que, para a classificação na condição de hipersuficiente, foram preservadas as garantias constitucionais, as quais são reforçadas no art. 611-B da CLT, para que se torne inequívoco seu questionamento.

A hipótese alternativa de criação de requisitos distintos do previsto atualmente, isto é, por meio de classificação da posição hierárquica, apurando-se os efetivos poderes de direção organizacional, diretivo *stricto sensu* e disciplinar, não parecem ser mais adequadas. Isso porque a definição trazida já possui regulamentação no âmbito societário e civil, na figura dos cargos estatutários nas sociedades anônimas (a título de exemplo, o diretor e o conselheiro administrativo) e o de administrador não sócio, nas sociedades limitadas.

Mais do que isso, ao estabelecer critérios discricionários, geraria insegurança jurídica e fomentaria litígios, tomando-se, por exemplo, o que atualmente ocorre na discussão sobre o exercício de cargo de confiança e/ou cargo de gestão. Veja-se que para essa situação, em razão da grande litigiosidade vista na Justiça do Trabalho, o sindicato dos bancários estabeleceu cláusula de compensação do valor pago a título de gratificação de função com os valores de eventual condenação a título de horas extras.

De toda forma, outros modelos poderão ser sugeridos para o aperfeiçoamento da condição de empregado hipersuficiente. Entretanto, isso não significa que o formato atualmente vigente esteja maculado de inconstitucionalidade ou se trate de um modelo ineficaz.

## REFERÊNCIAS

ADAMOVICH, Eduardo Henrique Raymundo von. XXXII – Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

AGRA, Walber de Moura. **Curso de Direito Constitucional**. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

ALMEIDA, Renato Rua de e CALVO, Adriana. **Aplicação da teoria do diálogo das fontes no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical – Da CLT à Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n.º 13467)**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2018.

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

BOSKOVIC, Alessandra Barichello. **Os empregados “hipersuficientes” e a flexibilização do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas**. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 201, p. 63-81, 2019

BRASIL. Supremo Tribunal Federal – STF. Medida Cautelar na Ação Direta de Inconstitucionalidade. **Supremo Tribunal Federal**. Brasília, 2020. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>>, acesso em 19 ago. 2020.

CASTELO, Jorge Pinheiro. **O direito do trabalho líquido: o negociado sobre o legislado, a terceirização e o contrato de curto prazo na sociedade da modernidade líquida**. São Paulo: LTr, 2017.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. **Subordinação por algoritmo**. São Paulo: LTr, 2021.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, Tecnologia e a Luta pelo Emprego**. São Paulo: LTr, 2018.

CONCEIÇÃO, Luan Pedro Lima da. **Altos empregados: entre as algemas de ouro e a autonomia privada**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: Principiologia, Dimensões e Interfaces no Estado Democrático de Direito – Coleção Trabalho, Constituição e Cidadania – Volume I**. São Paulo: LTr, 2020a.

\_\_\_\_\_. **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XXI: Desafios e Ressignificações para as Relações de Trabalho da Era Digital** – Coleção Trabalho, Constituição e Cidadania – Volume III. São Paulo: LTr, 2020b.

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

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.º 13467/2017**. São Paulo: LTr, 2017a.

\_\_\_\_\_. O direito do trabalho na Contemporaneidade: clássicas funções e novos desafios. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017b.

DE MASI, Domenico. O Trabalho no Século XXI – fadiga, ócio e criatividade na sociedade pós-industrial [livro eletrônico]. 1. ed. Rio de Janeiro, Sextante, 2022.

FRANCO NETO, Georgenor de Souza. **O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção**. São Paulo: LTr, 2021.

GUERRA, Alexandre Dartanhan de Mello; NANNI, Giovanni Ettore. **Comentários ao Código Civil: direito privado contemporâneo**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

GUILHERME, Luiz Fernando do Valle de Almeida. **Código civil comentado e anotado**. 2. ed. Barueri: Editora Manole, 2017.

GUIMARÃES, Ricardo Pereira de Freitas. **CLT Comentada**. 2. ed. rev., atual. e ampl. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2018.

\_\_\_\_\_. A Construção do art. 6.º da Constituição da República. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

\_\_\_\_\_. **Princípio da Proporcionalidade no Direito do Trabalho**. 1. ed. em ebook. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: rendimento de todas as fontes: 2021**. Rio de Janeiro, 2022.

\_\_\_\_\_. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: taxa de desocupação por instrução: 2.º Trim 2023**. Rio de Janeiro, 2023.

IBRAHIM, Fábio Zambite. **Curso de Direito Previdenciário**. 25. ed. – Rio de Janeiro: Impetus, 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira e CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

LAURINO, Salvador Franco de Lima. **Destacamento de trabalhadores: dumping social e os desafios da afirmação do espaço social europeu**. São Paulo: LTr, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Direito do trabalho**. 11. ed. - São Paulo: LTr, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Impactos da Tecnologia o Mundo do Trabalho, no Direito e na Vida do Juiz. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JUNIOR, José Eduardo de Resende (Coord.) **Tecnologias Disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz. **Comentários ao código de processo civil [livro eletrônico]** – 17 volumes. 2. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, v. 6, 2018.

MARQUES, Fabíola e ABUD, Cláudia José. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MARQUES, Fabíola e MARTINEZ NETO, Aldo A. **Trabalhador Autossuficiente: autonomia privada como uma escolha política do legislador**. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 46, p. 455-474, 2000.

MARTINEZ, Luciano. Uma introdução histórica sobre os direitos sociais. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

MARTINS, Adalberto. **Manual Didático de Direito do Trabalho**. 7. ed. Leme-SP: Mizuno, 2022a.

\_\_\_\_\_. **Manual Didático de Direito Processual do Trabalho**. 9. ed. Leme-SP: Mizuno, 2022b.

MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à CLT**. 23. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

\_\_\_\_\_. **Comentários às Orientações Jurisprudenciais da SBDI-1 e 2 do Tribunal Pleno do TST**. 7. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2016a.

\_\_\_\_\_. **Comentários às Súmulas do TST**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2016b.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 39. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2023.

\_\_\_\_\_. **Direito Processual do Trabalho**. 41. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MASCHIETTO, Leonel. **Direito ao Descanso nas Relações de Trabalho – O trabalho aos Domingos como Elemento de Dissolução da Família e Restrição do Direito ao Lazer**. São Paulo: LTr, 2015.

MEIRELES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva no local de trabalho: A experiência dos Metalúrgicos do ABC**. São Paulo: Mestrado em Direito do Trabalho: PUC/SP, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 42. ed. São Paulo: LTr, 2019.

NERY JUNIOR, Nelson; NERY, Rosa Maria Andrade. **Constituição Federal comentada e legislação constitucional**. 7.<sup>a</sup> revista e atualizada. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2019.

OLIVEIRA, Francisco Antônio. **Reforma Trabalhista - comentários a Lei n.º 13.467/2017 de 13 de julho de 2017** (2. ed.). São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Ricardo de Jesus Colares de. **O empregado hipersuficiente e os princípios do direito do trabalho: autonomia e paridade de armas na relação de trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

PEIXINHO, Manoel Messias. **Os princípios da Constituição de 1988**. 2. ed. rev. ampl. – Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2006.

PRETTI, Gleibi. **Teletrabalho na prática (Coleção principais temas do contrato de trabalho)**. São Paulo: LTr, 2018.

PRICEWATERHOUSE COOPERS. **Workforce of the future - The Competing forces shaping 2030**, 2017.

RIBEIRO, Gabriela Campos e GADOTTI, Maria Lúcia Menezes. **Representatividade sindicado dos empregados hipersuficientes**. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, v. 222, p. 321-349, 2022.

ROCHA, Carmen Lucia Antunes. **O princípio da dignidade da pessoa humana e a exclusão social**, jul. 2012. Disponível em: <<http://online.sintese.com>>. Acesso em: 2020.

ROCHA, Fábio Ribeiro da, et al. **CLT 2022 comparada e comentada pelos magistrados do TRT da 2.<sup>a</sup> Região**. São Paulo: LTr, 2022.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 5.<sup>a</sup> rev. e aumentada. São Paulo: LTr, 2014.

SAAD, Eduardo Gabriel et al. **Consolidação das Leis do Trabalho: comentada**. 53. ed. atual. rev. e ampl. – Leme-SP: Mizuno, 2023.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 3. ed. – São Paulo: LTr, 2010.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT Comentada [livro eletrônico]**. 4. ed. rev. atual. e ampl. ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2022.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renova, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Comentários do art. 6.º da Constituição de 1988. In: MARTINEZ, Luciano e TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.) **Comentários à Constituição de 1988 em matéria de direitos sociais trabalhistas: uma homenagem aos 30 anos da Constituição da República e aos 40 anos da Academia Brasileira de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2019.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Comentários ao Código de Processo Civil**. 3. ed. – São Paulo: LTr, 2019.

VEIGA, Felipe Barreto e CARVALHO, Leonardo da Costa. Impacto da ausência das Stock Options no Marco Legal das Startups. In: MATIAS, Eduardo Felipe P. (Coord.). **Marcos legal das startups: Lei Complementar 182/2021 e o fomento ao empreendedorismo inovador no Brasil**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil. 2021.

WYZYKOWSKI, Adriana. **Autonomia privada e vulnerabilidade do empregado: critérios para o exercício da liberdade negocial individual no direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ZIPPERER, André Gonçalves. **A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir de novas realidades do século XXI**. São Paulo: LTr, 2019.