

EMPREGADO “HIPERSUFICIENTE” PODERES NEGOCIAIS. RETROCESSO OU AVANÇO?

EMPLOYEE “HYPER-SUFFICIENT” BUSINESS POWERS. BACKWARD OR ADVANCE?

Ariston Ferreira da Silva Neto¹⁶

Kaio de Bessa Santos¹⁷

RESUMO

O objetivo deste artigo é apresentar uma nova faculdade negocial aos empregados, inserido pela Lei n. 13.467/2017, denominada de Empregado Hipossuficiente, que surgiu com a intenção de facilitar a negociação entre o empregador e o empregado, dando uma maior autonomia para o empregado negociar diretamente com o empregador as condições de trabalho que achar pertinente, respeitando os limites impostos pela Constituição Federal. Esta nova modalidade apresenta uma grande mudança no que se entende por Direito do Trabalho no Brasil, fazendo com que os aplicadores do direito repensem sobre o conceito de empregado e a respeito da hipossuficiência do mesmo, uma vez que, desde os primórdios, o direito do trabalho sempre atuou como um direito garantista que visava a proteção das partes envolvidas na relação de trabalho, principalmente a proteção ao trabalhador, considerando a parte mais desprotegida na relação. A referida mudança apresenta uma maior autonomia ao empregado para negociar as condições de trabalho mitigando o princípio da proteção ao empregado. Outra questão de suma importância diz respeito aos limites dos poderes negociais, se atingem apenas negociações individuais ou poderão atingir também negociações coletivas, prevalecendo o negociado sobre o legislado. E por fim, pretende-se discutir até que essa nova possibilidade é benéfica ou não ao empregado e às relações de emprego.

Palavras-chave: Empregado Hipossuficiente. Negociações trabalhistas. Limites.

ABSTRACT

The purpose of this article is to introduce a new College power to employees, inserted by Law no. 13,467 / 2017, called the Low-Income Employee, which emerged with the intention of facilitating the negotiation between the employer and the employee, giving the employee greater autonomy to negotiate directly with the employer the working conditions he deems pertinent, respecting the limits imposed by the Federal Constitution. This new modality presents a major change in what is meant by Labor Law in Brazil, making law enforcers rethink about the concept of employee and about employee under-sufficiency, since, since the beginning, labor law it has always acted as a guarantor right aimed at protecting the parties involved in the employment relationship, especially the protection of the worker, considered the most unprotected party in the relationship. This change presents greater autonomy to the employee to negotiate working conditions, mitigating the principle of employee protection. Another issue of paramount importance concerns the limits of negotiating powers, whether they reach only individual negotiations or they can also reach collective negotiations, prevailing the negotiated over the legislature. And finally, it is intended to discuss whether this new possibility is beneficial or not to the employee and the employment relationships.

Key-words: Hypossufficient Employee. Labor negotiations. Limits.

¹⁶ Graduando em Direito na Faculdade de Quirinópolis. ariston910@gmail.com

¹⁷ (Orientador) Docente do curso de Direito da Faculdade Quirinópolis. E-mail: kaiobessaadvogado@gmail.com

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista lei n. 13.467/2017, apresentou uma mudança profunda e significativa acerca do Direito do Trabalho e sua interpretação na legislação brasileira, criando uma nova modalidade de empregado.

Isso porque o Direito do Trabalho sempre foi visto como um direito mais intervencionista pela sociedade em si, pois desde seu surgimento sempre prezou pela proteção do empregado frente ao empregador, muito foi discutido acerca dessa proteção. Porém o surgimento do Direito do Trabalho tinha como principal objetivo regular as relações entre o empregador e o empregado (ROMAR,2018, p. 39).

Esse conflito de vontades apresentadas por essas duas partes, fez com que surgisse um ramo do direito que regulasse essa relação, dando início ao Direito do Trabalho, que vem sofrendo diversas alterações ao longo dos anos.

Segundo o doutrinador Leite (2019, p.38), a história do Direito do Trabalho passou por cinco fases específicas: primitiva, escravista, feudalista, capitalista e comunista. No Brasil, podemos dividir a história do direito do trabalho em três fases: a primeira, do descobrimento à abolição da escravatura; a segunda, da proclamação da república à campanha política da Aliança Liberal; e a terceira, da Revolução de Trinta aos nossos dias. (LEITE, 2019, p 41).

Nas duas primeiras fases não houve tanta evolução nas leis como nós conhecemos hoje, somente a partir da terceira fase que houve mudanças definitivas e importantes na legislação.

As primeiras leis trabalhistas foram: a) quanto à forma: constitucionais e ordinárias; b) quanto à matéria: de proteção aos menores e às mulheres. (LEITE, 2019, p. 40). Nas ordinárias: “Ligas Operarias (1870); Decreto 1.313 de 1891(proibição de trabalho noturno de menores de 15 anos); Lei 4.682, de 20.01.1923 (Lei Elói Chaves, que instituiu a caixa de aposentadoria e o direito à estabilidade para os ferroviários que completassem 10 anos de serviço); Lei 4.982, de 25.12.1925 (direito de férias anuais remuneradas); Lei 62, de 1935 (assegurava aos empregados da indústria e do comércio o recebimento de indenização por rescisão injustificada do contrato de trabalho e o direito à estabilidade após dez anos de efetivo serviço no mesmo estabelecimento); Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (consolidação das leis do trabalho)”. (LEITE, 2019, p. 42).

Já nas constitucionais a primeira Constituição a incluir leis trabalhistas no seu texto foi a de 1934, sendo que após ela todas as constituições começaram a tratar em seu texto da questão do trabalho, mesmo que fosse sob a perspectiva liberal clássica, que foi mudada com a promulgação da Constituição de 1988, passando a ter uma visão mais social, acompanhado os objetivos da Constituição, um Estado Democrático de Direito, trazendo uma profunda interferência no direito do trabalho (LEITE, 2019, p. 44).

Um dos artigos mais importantes sobre Direito do Trabalho trazido pela Constituição de 1988 foi o artigo 7º, que traz entre outros direitos a proteção contra despedida arbitrária, o seguro-desemprego em face de desemprego voluntário, fundo de garantia por tempo de serviço, salário mínimo fixado em lei, décimo terceiro salário, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, férias com acréscimo de 1/3, descanso semanal remunerado dentre outros.

Mesmo com todo esse arcabouço jurídico, o legislador entendeu que ainda existiam situações a serem reguladas nesse ínterim teve a iniciativa do projeto de lei n. 13.467/2017.

Ao discursar sobre o referido projeto, o então Presidente deu ênfase que o mesmo tinha sido discutido com diversos setores da sociedade e que o projeto tinha como objetivo principal a inclusão do art. 611-A, nesse meio tempo entre o discurso e apresentação do projeto, ao chegar à Câmara dos Deputados o projeto que antes tratava da alteração de 7 (sete) dispositivos legais, passou a alterar 97 (noventa e sete) dispositivos, no qual modificou e incluiu ao texto das Consolidações Trabalhista (LEITE, 2019, p. 44).

Essas alterações que foram feitas no texto nas palavras de doutrinador Leite foram: *“Substancial e antidemocraticamente, ampliado pelo Substitutivo apresentado pelo relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), (2019, p. 44)”*,

Nas palavras de Delgado (2019,p. 44) não foi um simples projeto de lei para alterar um texto específico, mas sim uma verdadeira reforma às consolidações mudando todo um entendimento do direito do trabalho, tendo como o principal objetivo medidas de desregulamentação e de flexibilização trabalhistas.

Dentro desse novo texto normativo surgia a figura do doutrinariamente conhecido “Empregado Hipersuficiente”, focada nesse objetivo de desregulamentação e flexibilização de alguns direitos elencados no art. 611-A.

Veja o dispositivo legal que regulamenta o tema Consolidação das Leis Trabalhistas no artigo 444: “Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social”.

A lei apresentou a nova modalidade e definiu também os requisitos para se enquadrar nesse novo tipo de empregado, quando se fala em livre estipulação das partes para negociar as condições do trabalho respeitando o previsto no art. 611-A, nota-se que a lei passa a transferir de forma direta ao trabalhador através da autonomia maior que o mesmo adquiriu, e decidir o que ele entende que seja mais benéfico para ele. É importante ressaltar que o art. 611-B, incluído também pela reforma, veda alguns direitos que não podem ser negociados e que se negociados serão considerados ilícitos.

São requisitos para que se considere um empregado hipossuficiente que ele receba igual ou mais de duas vezes o teto do salário definido pelo Regime Geral da Previdência Social e tenha diploma de nível superior.

Vislumbra-se então que atualmente o ordenamento jurídico brasileiro que muito evoluiu desde o surgimento das primeiras leis sobre o tema hoje contempla a figura do empregado hipersuficiente.

1 EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

A figura Empregado Hipersuficiente surgiu com a Lei 13.467/2017, sendo que foi incluído um parágrafo no art. 444 da Consolidação das Leis Trabalhistas acompanhando os objetivos da reforma.

De acordo com a Lei 13.467/2017 no parágrafo único do art. 444 da CTL, Empregado Hipersuficiente consiste em:

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 do 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.

Delgado conceitua empregado hipersuficiente da seguinte forma: empregado portador de diploma de nível superior, que recebe salário mensal igual ou maior do que duas vezes o limite máximo de benefícios do Regime Geral de Previdência Social, que em janeiro de 2017 correspondia ao valor de R\$ 5.531,31; sendo que seu valor em duas vezes seria em torno de R\$ 11.062,62 (2017, p.158), devendo sempre observar os critérios que caracterizam essa figura: ser portador de diploma superior e receber igual ou maior que duas vezes o limite máximo do benefício do INSS.

Sabe-se que a Consolidação das Leis Trabalhistas desde a sua criação sempre se atentou para a hipossuficiência do empregado frente ao empregador, uma vez que na relação de trabalho há duas partes que buscam objetivos diferentes, de um lado temos o empregador que tem como objetivo principal o lucro e do outro lado temos o empregado, que tem como objetivo principal o seu sustento.

Não se pode negar que essas duas partes não têm o mesmo poder na relação de emprego, essa visão é também apresentada por Leme, que em suas palavras acrescenta que “a CLT foi criada como um instrumento de proteção do empregado hipossuficiente” (2017, p. 158).

Essa proteção ao empregado faz parte do direito do trabalho mesmo com o advento da reforma trabalhista sendo possível reconhecer no enunciado 1 aprovado na II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho:

REFORMA TRABALHISTA. HERMENÊUTICA. SUBSISTÊNCIA DO CARÁTER TUITIVO DO DIREITO DO TRABALHO. HERMENÊUTICA TRABALHISTA. O princípio da proteção deve ser compreendido como fundamento para a aplicação de uma regra jurídica, sob pena de não ser reconhecida como norma jurídica trabalhista. Subsistência do caráter tuitivo do direito do trabalho.

A justificativa para a inclusão dessa figura no ordenamento, segundo Leme, é que um trabalhador que tem ensino superior e que o salário recebido é superior a média recebida pela população, não pode ser considerado vulnerável, não estando abarcado pelo sistema de proteção do Estado e nem pela tutela sindical (2017, p. 159).

A questão que merece atenção e que essa negociação feita entre o empregado e o empregador prevalecera sobre o legislado e instrumentos coletivos, dando uma maior importância ao contrato feito (LEME, 2017, p. 159).

2 PODERES NEGOCIAIS NO DIREITO DO TRABALHO

A questão do negociado sobre o legislado, interfere diretamente nos poderes negociais, seja individual ou coletivamente, pois se o que for pactuado prevalece sobre a lei, é importante entender que mesmo que o legislador tente dar uma maior autonomia para o empregado frente ao empregador ao negociar as suas condições do trabalho, o mesmo ficará em desvantagem, uma vez que na relação de emprego o empregador detém o poder empregatício (DELGADO, 2019, p. 790) tornando a balança de poder desequilibrada em relação ao empregado. Para Delgado o poder empregatício é:

O conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços (DELGADO, 2019, p. 791).

Dessa forma fica evidente que o empregador detém um poder maior na relação de emprego, pois através da sua posição, exerce subordinação e dependência a outra parte.

Como já mencionado, a reforma teve como um dos principais objetivos dar maior autonomia ao empregado, limitando a interferência da lei na negociação, passando a reforçar que os acordos coletivos e as convenções coletivas prevaleceram sobre a lei.

Faz mister saber que Convenção Coletiva trazido é: *acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho*” (art. 611, caput, CLT). E Acordo Coletivo é: *“facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”* (art. 611, § 1º, CLT).

Deste modo as negociações ocorrem por meio de Convenções Coletivas de Trabalho ou Acordos Coletivos de trabalho, ou no caso dos empregados hipossuficientes, por meio de acordo individual feito entre ele e o empregador que terá validade caso o empregado preencha os requisitos já mencionados.

Ainda que a lei tenha sido permissiva no sentido de deixar o empregado sozinho negociar com seu empregador a mesma coloca limite em relação aos temas que podem ser tratados.

Eles estão previstos no CLT artigos 611-A e 611-B. Para conhecimento transcreve os artigos:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

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

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

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

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

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

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

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

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

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

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

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

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

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

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); IV - salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

V - valor nominal do décimo terceiro salário; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

VIII - salário-família; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

IX - repouso semanal remunerado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) a do normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XI - número de dias de férias devidas ao empregado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XIX - aposentadoria; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na

condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);
XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);
XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);
XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);
XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);
XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);
XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017);
XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017); Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Denota-se que a figura incluída pela lei no art.444, parágrafo único da CLT, para Leite tem a “mesma eficácia legal e e preponderância sobre os instrumentos coletivos” (2019, p. 270), ou seja, o que for acordado entre o empregador e o empregado nos termos e requisitos do art.444, parágrafo único da CLT, prevalecerá sobre a lei, sobre o acordo coletivo e a convenção coletiva.

Nesse sentido a alteração legislativa consignou e entendeu que o acordado prevalece sobre o legislado e criou uma hierarquia: em que o pactuado entre o empregado hipersuficiente e o empregador irá prevalecer sobre o que dispor na lei, na convenção coletiva e no acordo coletivo, respeitando claro o art. 611-A e 611-B da CLT e o art. 7 da CF, no mesmo sentido entende Nahas que: “Consagra-se, portanto, a prevalência do individualmente negociado sobre o legislado e, inclusive, sobre o negociado coletivamente” (2017, p. 293).

3 RETROCESSO À LEGISLAÇÃO

Sob a ótica de modernização das relações trabalhistas e focado em três bases principais: a liberdade, segurança jurídica e simplificação, a alteração legislativa tinha como objetivo trazer avanço à legislação. Todavia, foi focada na desregulamentação e flexibilização da legislação trabalhista (DELGADO, 2017, p. 76).

Foi nesse sentido que se criou a figura do empregado hipersuficiente com o objetivo de simplificar a forma de negociação e limitar a intervenção de terceiros no processo da negociação.

Ocorre que ao criar essa figura específica sem observar os preceitos constitucionais, não observa-se um avanço para o Direito do Trabalho como um todo, mas sim a violação de princípios já consagrados, como o princípio da forma mais favorável, previsto no art. 7º, XXVI, da CF/88 ao disciplinar que o pactuado entre o empregado e o empregador prevalece sobre os fundamentos reconhecidos das convenções e acordos coletivos de trabalho (NAHAS, 2017, p. 293).

Além de violar princípios constitucionais, apresenta também discriminação entre as figuras de empregados existentes, no sentido de que a Constituição Federal de 1988 em seus art. 1º, III e IV, 3º, IV, 7º, caput, e XXXII, e 170 valorizaram a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a função social da empresa e do contrato de trabalho, dispõem ser terminalmente proibido a discriminação de qualquer maneira, seja era de natureza manual, técnica ou intelectual ou entre os profissionais respectivos (LEITE, 2020, p. 321).

O mesmo posicionamento é apresentado por Delgado:

Trata-se conforme se percebe, de regra de evidente discriminação entre empregados – outra, entre tantas da Lei Da Reforma Trabalhista -, largamente afastada da matriz constitucional de 1988 e do universo normativo internacional trabalhista vigente no plano interno da sociedade e economia brasileiras (DELGADO, 2017, p. 159).

O mesmo ocorre ao definir quem pode ou não negociar as condições de trabalho, com intuito de simplificar o processo de negociação, o legislador estabeleceu que as duas partes da relação do trabalho possuem a mesma força de negociar, o que vai contra o estabelecido tanto pelo direito do trabalho brasileiro, como o internacional, pois o direito do trabalho foi criado para a proteção do trabalhador, frente ao empregador.

Nesse mesmo sentido Alves (2018) diz: *Em suma, o valor do salário do empregado não exclui a subordinação jurídica do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido pelo trabalhador. Ou, seja, mesmo que o empregado possa fazer essa negociação de forma direta, está ainda subordinado ao empregador, podendo ser pressionado a abrir mão do emprego, mesmo que recebendo o valor acima da média do Brasil segundo Alves (2018).*

E nas palavras de Delgado (2017) o novo diploma legal, ao focar nessa *“diferenciação acadêmica e remuneratória seriam bastante para, praticamente, afastar o Direito do trabalho da regência normativa desses empregados estaficados, submetendo-os ao desproporcional exercício de poder empregatício”*.

Desse modo não se pode defender uma modernização com objetivo de trazer avanço ao direito do trabalho, sendo pautado por violações de princípios constitucionais e por criação de figuras fundamentadas na discriminação.

CONCLUSÃO

Como bem fundamentado em linhas volvidas ao tentar criar uma figura que acompanhasse a modernização e permitisse uma evolução às leis do trabalho no Brasil, a reforma legislativa andou em sentido contrário criando figuras que estão fundamentadas em desigualdades entre os empregados, gerando discriminações.

Fica evidente que ao dispor que o negociado individualmente deve prevalecer sobre o legislado. Estatui-se sem dúvida novas dinâmicas de poder, que não terão qualquer influência do Estado, sendo que desde os primórdios o direito do trabalho sempre fora pautado nessa proteção.

Ao abrir da prevalência da lei para ditar o que se pode negociar, no entendimento do legislador ele atribui uma maior autonomia ao empregado para que negocie suas condições, ocorre que o poder do empregador é bem maior que o do empregado, sendo que de forma nenhuma os dois apresentam as mesmas condições para negociar diretamente.

Além de determinar que o negociado prevalece sobre o legislado, ao criar a figura do empregado hipersuficiente, o legislador define que o mesmo pode negociar diretamente com o empregador e o que for negociado terá prevalência sobre a lei, sobre convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, de forma que o empregado tem a capacidade plena de negociar, respeitando as limitações impostas nos artigos 611- A e 611-B da CLT, indo de encontro com os fundamentos do direito do trabalho no sentido da proteção do empregado.

Portanto, ao se criar essa figura alterando toda a evolução histórica, sem dúvida não vislumbra-se uma evolução ao direito, mas sim um retrocesso, posto que o sinônimo de evolução é melhorar o já existente, assegurando mais direitos e maior proteção ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

ALVES, Hugo Lage: **Empregado com nível superior e alto salário é Hipersuficiente?**
In: Revista Científica Univicososa - Volume 10 - n. 1, p. 642- 652. Viçosa-MG - JAN/DEZ 2018. Acesso em:

<<https://academico.univicososa.com.br/revista/index.php/RevistaSimpac/article/viewFile.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2020.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 29 nov. 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 29 nov. 2020.

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

_____. **Mauricio Godinho**, Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo :LTr, 2019.

LEME. Deusmar José Rodrigues :**Lei da reforma trabalhista: comentada** artigo por artigo/ Coordenador e coautor Deusmar José Rodrigues – Leme (SP): JH Mizuno, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de direito do trabalho** / Carlos Henrique Bezerra Leite. – 11. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

NAHAS, Thereza: **CLT Comparada Urgentemente** / Thereza Nahas, Leone Pereira, Raphael Miziara – 2 ed. Revista atualizada – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.

ROMAR, Carla Teresa Martins, **Direito do trabalho** / Carla Teresa Martins Romar; coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

Enviado em: 03/05/2021.

Artigo pré-aprovado, apresentado à comissão de bancas de TCC da FAQUI 2020/2.