

O TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE E O DILEMA DA PROTEÇÃO: UMA ANÁLISE À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA



<https://doi.org/10.22533/at.ed.803122404114>

Data de aceite: 19/11/2024

Rodrigo Moraes de Oliveira

Acadêmico do 10º período do Curso de Direito do Centro Universitário Unibras - Rio Verde

Camila Izabel de Andrade

Professora Mestre
Centro Universitário Unibras - Rio Verde

RESUMO: A presente pesquisa tem como objetivo analisar a figura do trabalhador hipersuficiente no contexto das relações laborais contemporâneas, diante do dilema da proteção jurídica que lhe é conferida. O trabalhador hipersuficiente é aquele que, por suas qualificações, experiência ou posição, detém conhecimentos e habilidades que o tornam superior em relação aos demais empregados. No entanto, essa hipersuficiência pode levar a um falso senso de segurança jurídica, resultando em uma desproteção em virtude da expectativa de que esses trabalhadores não necessitem das mesmas garantias oferecidas aos demais. Com base nisso, e com a finalidade de alcançar os objetivos propostos, a metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Buscou-se, por meio de um embasamento

teórico, analisar como a jurisprudência brasileira tem lidado com essa dualidade, levando em consideração aspectos como a flexibilização das normas trabalhistas, a autonomia contratual e as implicações da posição do hipersuficiente em negociações laborais. Por fim, a análise faz uma reflexão sobre a necessidade de um novo olhar jurídico que contemple tanto a autonomia do hipersuficiente quanto suas vulnerabilidades intrínsecas.

PALAVRAS-CHAVE: CLT. Direito do Trabalho. Princípio da Proteção. Trabalhador Hipersuficiente.

THE HYPERSUFFICIENT WORKER AND THE PROTECTION DILEMMA: AN ANALYSIS IN THE LIGHT OF NATIONAL JURISPRUDENCE

ABSTRACT: This research aims to analyze the figure of the hypersufficient worker in the context of contemporary labor relations, faced with the dilemma of the legal protection afforded to them. A hypersufficient worker is one who, due to his qualifications, experience or position, has knowledge and skills that make him superior in relation to other employees. However, this hypersufficiency can lead to a false sense

of legal security, resulting in a lack of protection due to the expectation that these workers do not need the same guarantees offered to others. Based on this, and to achieve the proposed objectives, the methodology used was bibliographic and jurisprudential research. Through a theoretical basis, we analyze how Brazilian jurisprudence has dealt with this duality, taking into account aspects such as the flexibility of labor standards, contractual autonomy and the implications of the position of the hypersufficient in labor negotiations. Finally, the analysis reflects on the need for a new legal perspective that considers both the autonomy of the hypersufficient and their intrinsic vulnerabilities.

KEYWORDS: CLT. Labor Law. Principle of Protection. Hypersufficient Worker.

INTRODUÇÃO

A transformação das relações de trabalho na contemporaneidade impõe a necessidade de uma nova visão sobre a proteção jurídica dos trabalhadores. No Brasil, o conceito de trabalhador hypersuficiente emerge como uma figura que desafia as bases tradicionais do Direito do Trabalho, especialmente na aplicação do princípio da proteção que visa garantir direitos e segurança aos empregados em uma relação laboral frequentemente desigual.

O trabalhador hypersuficiente caracteriza-se pela posse de qualificações, experiências e habilidades que o colocam em uma posição distinta, muitas vezes superior, em relação aos demais membros da força de trabalho. Este fenômeno, embora traga consigo vantagens e um fortalecimento de sua autonomia nas negociações contratuais, pode gerar a percepção de que tais trabalhadores não carecem das mesmas garantias e proteções legais que os demais. Um equívoco que pode resultar em uma desproteção inerente, uma vez que as expectativas de proteção se alteram expressivamente em função da posição do trabalhador hypersuficiente no mercado de trabalho.

Neste contexto, surge a questão que norteia esta pesquisa: A flexibilização e a maior liberdade, introduzidas a partir do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) ao trabalhador hypersuficiente, contradiz os princípios fundamentais do Direito do Trabalho? Com base nisso, o objetivo central do trabalho é analisar o dilema posto ao trabalhador hypersuficiente frente à proteção jurídica de seus direitos trabalhistas para compreender como a jurisprudência brasileira tem enfrentado essas questões, especialmente diante da flexibilização das normas trabalhistas e da crescente autonomia que se confere a esses trabalhadores.

Por meio da revisão bibliográfica e jurisprudencial, o estudo examina as decisões dos tribunais, a doutrina pertinente e os casos concretos que evidenciam a dualidade entre autonomia e proteção. A expectativa é que a reflexão resultante desta análise auxilie na construção de um marco regulatório que contemple as multifacetadas realidades dos trabalhadores hypersuficientes, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

Outrossim, são exploradas as implicações desse reconhecimento para o Direito do Trabalho, trazendo à tona a necessidade de uma abordagem que, enquanto reconhece as capacidades do trabalhador hipersuficiente, não ignora suas vulnerabilidades e o contexto em que ele atua. A seguir, são discutidos os principais conceitos envolvidos na temática, bem como a evolução histórica que levou à configuração atual do trabalhador hipersuficiente e suas particularidades no cenário jurídico brasileiro.

O CONCEITO DE TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE: DEFINIÇÃO DOUTRINÁRIA E CARACTERÍSTICAS

Ao avançar nas discussões sobre o trabalhador hipersuficiente, torna-se imprescindível que o Direito do Trabalho se adapte às novas relações sociais, assegurando um equilíbrio entre direitos e deveres, sempre respeitando as garantias básicas e a dignidade do trabalhador. Nesse contexto, a figura do trabalhador hipersuficiente destaca-se em um cenário de profundas transformações nas relações laborais, impulsionadas principalmente pelo advento da Lei nº 13.467/2017. Assim, compreender suas características e particularidades é essencial para analisar as dinâmicas do mercado de trabalho contemporâneo.

Além disso, a doutrina também deve acompanhar essas mudanças, oferecendo uma base teórica que reconheça e proteja esses trabalhadores, sem negligenciar sua autonomia e a singularidade de suas ocupações. De acordo com Franco Neto (2020), a Reforma Trabalhista implementada no Brasil introduziu significativas alterações na CLT, em especial com a inclusão do parágrafo único ao artigo 444, conforme vemos a seguir:

Art. 444 - 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 (Brasil, 1943).

Essa modificação possibilitou que um grupo específico de trabalhadores, ou seja, aqueles com diploma de nível superior e que auferem um salário mensal equivalente ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), pudessem negociar individualmente aspectos de seu contrato de trabalho, algo que, tradicionalmente, é feito por meio de negociações coletivas.

O termo “hipersuficiente” surgiu no contexto da reforma trabalhista e, conforme o parecer do deputado federal Rogério Marinho, relator do projeto, ele contrasta com o conceito tradicional de “empregado hipossuficiente”, que é central no Direito do Trabalho (Brasil, 2017). Para ser classificado como hipersuficiente, o trabalhador deve atender a duas condições: ter um diploma de nível superior e receber um salário igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do RGPS.

Atualmente, o teto do RGPS é de R\$ 7.786,02, portanto para ser considerado hipersuficiente, o salário deve ser de pelo menos R\$ 15.572,04. Essa definição reflete a intenção do legislador de reconhecer que os hipersuficientes teriam maior liberdade para negociar suas condições de trabalho em relação aos trabalhadores considerados hipossuficientes, que têm suas condições protegidas por mediação sindical, conforme o art. 611-A da CLT (Franco Neto, 2020).

Rogério Marinho argumenta que essa mudança é uma forma de a legislação refletir as disparidades do ambiente laboral, defendendo que “os desiguais sejam tratados desigualmente” (Brasil, 2017). O autor ressalta que a proteção legal, historicamente focada no trabalhador hipossuficiente, pode não se aplicar a indivíduos que, devido às suas qualificações e condições econômicas, não estão em desvantagem em relação ao empregador.

Por fim, embora a autonomia coletiva seja reconhecida na Constituição, a aproximação entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil, especialmente em relação à intervenção mínima, pode representar um desafio para a proteção do trabalhador. A Constituição garante um conjunto robusto de direitos trabalhistas que pode ser comprometido pela flexibilidade nas negociações (Tannus, 2021).

IMPLICAÇÕES SOCIAIS E ECONÔMICAS DA HIPERSUFICIÊNCIA

Conforme realçado, a hipersuficiência, condição de superioridade de um trabalhador em relação à média dos trabalhadores, seja em razão de sua formação acadêmica, experiência profissional ou nível de renda, emerge como um fenômeno relevante no cenário do Direito do Trabalho brasileiro.

Este fenômeno não apenas impacta as relações de trabalho, mas também tece uma rede complexa de implicações sociais e econômicas que merecem cuidadosa análise. Primeiramente, no âmbito social, a hipersuficiência pode ser entendida como uma forma de segmentação do mercado de trabalho, pois ao privilegiar trabalhadores hipersuficientes em determinadas profissões, há uma tendência de exclusão de uma parte significativa da população que não possui as mesmas qualificações ou acesso à educação de qualidade (Franco Neto, 2020).

Ademais, ao se criar um cenário de desigualdade no mercado de trabalho, conforme ressalta Barioni (2022), essa categoria levanta questões importantes sobre a responsabilidade social das empresas e o papel do Estado na promoção da inclusão. Com a valorização de trabalhadores com altas qualificações e experiências, as lideranças empresariais podem se ver tentadas a priorizar a contratação de indivíduos hipersuficientes, deixando uma parcela significativa da população sem oportunidades, o que não apenas limita o potencial da economia, mas também perpetua ciclos de pobreza e marginalização.

Do ponto de vista econômico, é possível que hipersuficiência contribua para a concentração de renda entre os trabalhadores mais qualificados, implicando em uma distribuição desigual de oportunidades e recursos. Lima (2023), ao abordar as consequências desse fenômeno sobre a dinâmica econômica, indica que a concentração de renda nas mãos de uma minoria pode levar a uma diminuição na demanda agregada.

Além disso, a hipersuficiência pode impactar as relações de emprego e a legislação trabalhista, uma vez que a valorização excessiva das habilidades de trabalhadores hipersuficientes pode resultar em uma desproteção dos direitos laborais de outros trabalhadores e a legislação trabalhista pode se adaptar a essa nova realidade (Franco Neto, 2020).

Ainda no contexto econômico, a hipersuficiência pode causar uma distorção na dinâmica salarial, na qual trabalhadores qualificados recebem remunerações desproporcionalmente altas em comparação com os hipossuficientes, o que pode resultar em um aumento da insatisfação e da desmotivação entre trabalhadores.

Antunes (2020) faz uma ponderação sobre o risco de um mercado de trabalho que, ao se concentrar nos trabalhadores altamente qualificados, pode promover uma mudança no conceito de trabalho e legitimar formas de precarização, como a terceirização e o trabalho intermitente, que muitas vezes afetam de forma desproporcional os trabalhadores menos favorecidos.

Gadotti (2018), ao contrário das críticas feitas por outros especialistas, frisa o entendimento de que o empregado qualificado que ocupa uma posição diferenciada na hierarquia da empresa recebe salários e benefícios superiores em comparação aos demais. Esse profissional possui a capacidade de negociar condições contratuais especiais, frequentemente sob a premissa de uma inversão no eixo de subordinação, em que a empresa depende da sua especialização, qualificação e experiência profissional, e não o contrário.

Nesse sentido, o referido autor reafirma que as mudanças impostas pela Lei nº 13.467/2017 ao hipersuficiente constituirão relevante ferramenta para as empresas negociarem condições contratuais diferenciadas com seus executivos e resolverem, de forma alternativa, os conflitos com tais profissionais, sem recorrerem ao Judiciário e alcançando a tão esperada segurança jurídica.

Em síntese, a hipersuficiência, embora possa ser vista como um sinal de valorização de determinadas competências no mercado de trabalho, possui implicações sociais e econômicas complexas e, em muitos casos, problemáticas. E, portanto, é fundamental que a discussão sobre este tema aborde não apenas o reconhecimento das habilidades de um grupo, mas também a necessidade de um olhar atento sobre a inclusão de todos os trabalhadores, garantindo que o Direito do Trabalho continue a cumprir sua função de proteção e promoção da dignidade humana.

ORIGENS DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR NO DIREITO DO TRABALHO

Um dos pilares do Direito do Trabalho emergiu com os princípios e as normas de proteção aos direitos dos trabalhadores, refletindo uma resposta histórica às injustiças e desigualdades enfrentadas pela classe trabalhadora. As origens dessa proteção podem ser rastreadas desde o período da Revolução Industrial, quando as condições de trabalho se tornaram alarmantes, caracterizadas pelo abuso, exploração e precarização. Assim, a discussão acerca da dignidade do trabalhador, bem como a busca por um equilíbrio nas relações laborais, se faz imprescindível (Turolla, 2017).

Historicamente, a indústria e o fortalecimento do capitalismo geraram um novo perfil de trabalhador, cujo valor e dignidade foram frequentemente colocados em segundo plano. O sociólogo e jurista francês Henri Lefebvre (1986), em suas análises sobre a vida urbana e o trabalho, já destacava a alienação do trabalhador frente ao crescente processo de mecanização e propriedade capitalista, ou seja, o trabalhador tornava-se uma mera peça na engrenagem produtiva. É nesse contexto que surgem as primeiras propostas de proteção laboral.

No Brasil, o marco inicial da proteção dos direitos trabalhistas se deu com a Consolidação das Leis do Trabalho, promulgada em 1943, que consagrou diversos direitos trabalhistas. Segundo a jurista Alice Monteiro de Barros (2019), tal codificação representa um avanço significativo, ao estabelecer um conjunto de normas e direitos destinados ao trabalhador, reconhecendo a necessidade de proteção em face do poder do empregador. Barros (2019) acrescenta que a CLT incorpora valores sociais, priorizando a função social do trabalho e buscando garantir condições dignas para o trabalhador.

Além disso, o princípio da proteção, um dos fundamentos do Direito do Trabalho, é reiterado pela doutrina brasileira. De acordo com Martins (2021), a proteção do trabalhador é justificada pela sua hipossuficiência em relação ao empregador. Este princípio abarca diversas dimensões, como a interpretação mais favorável das normas trabalhistas, que devem ser feitas em prol do trabalhador, e a proibição de disposições que desrespeitem direitos mínimos já garantidos.

Além disso, o reconhecimento de direitos laborais, como férias, 13º salário, jornada de trabalho e descanso semanal, reflete uma evolução na compreensão da dignidade da pessoa humana no ambiente profissional. Barbosa Garcia (2019) enfatiza que a proteção do trabalhador é essencial, não apenas para garantir um padrão mínimo de qualidade de vida, mas também para fomentar relações de trabalho mais justas e produtivas.

O constitucionalismo brasileiro, inaugurado com a Constituição de 1988, incorporou a proteção dos direitos trabalhistas em seus artigos, reafirmando a dignidade do trabalhador como fundamento da ordem econômica e social. Desse modo, a Constituição traz à tona a proteção integral ao trabalhador, estabelecendo um compromisso com a justiça social e destacando os direitos à saúde, segurança e igualdade no ambiente de trabalho.

Em consonância com essa perspectiva, a atuação da Justiça do Trabalho também tem sido fundamental para a consagração e a efetivação dos direitos trabalhistas, reafirmando que a proteção dos direitos trabalhistas no Brasil é uma construção histórica que reflete a luta contínua por dignidade, respeito e justiça social.

A PROTEÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

A proteção dos direitos trabalhistas é uma questão de fundamental importância em um contexto com diferentes perfis de trabalhadores. Tradicionalmente, a atenção se concentra no trabalhador hipossuficiente, caracterizado por sua vulnerabilidade em relação ao empregador. Contudo, é imperativo também reconhecer a figura do trabalhador hipersuficiente que, apesar de sua maior qualificação e remuneração, enfrenta desafios que demandam uma proteção jurídica adequada.

Por conta de suas especificidades, o trabalhador hipersuficiente estabelece relações de trabalho comumente pautadas em contratos flexíveis e, conforme pondera Mello (2020), essa flexibilidade é fruto da capacidade desse trabalhador de negociar termos que refletem a sua especialização e valor no mercado. Nesse contexto, são frequentes os acordos que incluem cláusulas personalizadas, como bônus e participação nos lucros, que visam atender às expectativas e necessidades desse perfil.

Entretanto, Goulart (2018) critica essa nova disposição legislativa ao apontar que ela cria uma categoria distinta que fragiliza o núcleo protetivo do Direito do Trabalho. A possibilidade de negociações individuais para os hipersuficientes pode acentuar desigualdades laborais, colocando em risco os direitos dos trabalhadores que historicamente necessitam de maior proteção. Essas observações destacam a importância de se garantir que a autonomia do trabalhador hipersuficiente não seja convertida em um mecanismo de subtração de direitos.

Ademais, os trabalhadores hipersuficientes costumam operar com um elevado grau de autonomia em suas funções. Segundo Delgado (2019), essa autonomia se deve tanto à natureza do trabalho que eles desempenham quanto ao nível de competências que detêm. Assim, eles têm a capacidade de tomar decisões com menos necessidade de supervisão constante.

Apesar do perfil autônomo, é crucial que esses trabalhadores também façam jus aos direitos fundamentais garantidos pela Constituição Federal de 1988. O artigo 7º assegura que todos os trabalhadores, independentemente de sua formação ou classe, têm direitos como jornada de trabalho controlada, descanso semanal e condições adequadas de trabalho (Brasil, 1988).

No entanto, o parágrafo único do artigo 444 da CLT traz complicações ao excluir a aplicação dos princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica, que tradicionalmente auxiliam na resolução de conflitos normativos. Esses princípios, que orientam a adoção da norma que mais beneficia o trabalhador em situações de incerteza, são colocados em xeque, especialmente quando se observa que a legislação atribuída ao trabalhador hipersuficiente confere a seus contratos uma primazia que pode minimizar as garantias coletivas.

Conforme estabelecido no artigo 611-A da CLT, as disposições relacionadas a trabalhadores hipersuficientes possuem eficácia própria e prevalecem sobre as normas coletivas, criando uma dinâmica na qual o contrato individual pode sobrepujar direitos anteriormente garantidos. Este reconhecimento do status de hipersuficiência em negociações limita a aplicação do princípio protetivo, permitindo que em determinados casos os contratos individuais prevaleçam em relação à legislação trabalhista e às convenções coletivas.

A análise dessas questões suscita duas ponderações fundamentais: primeiramente, pode-se questionar se a escolha do legislador quanto a esse regime é compatível com os princípios constitucionais que fundamentam a proteção ao trabalhador e, em segundo lugar, deve-se considerar até que ponto o princípio protetivo - essencial para a segurança jurídica no âmbito do Direito do Trabalho - pode ser restringido.

Sobre isso, Franco Neto (2020) argumenta que, se a legislação cria vantagens ao trabalhador que não são classificadas como de ordem pública e não existem princípios orientadores para a resolução de conflitos normativos favoráveis ao empregado, o cenário se assemelha ao do Direito Civil, em que prevalece a negociação entre as partes. Essa dinâmica sinaliza uma realidade na qual o princípio protetivo pode ser total ou parcialmente afastado, ressaltando a flexibilidade inerente à natureza dos princípios que não se aplicam uniformemente, mas variam em sua incidência e eficácia (Dworkin, 2022).

Diante da análise apresentada, é evidente que o tratamento jurídico do trabalhador hipersuficiente surge como um tema complexo e multifacetado. Enquanto a flexibilidade e a autonomia desse perfil podem ser vantajosas em determinadas circunstâncias, é vital que a proteção dos direitos trabalhistas não seja comprometida. O equilíbrio entre a autonomia contratual e a proteção do trabalhador é essencial para garantir a justiça nas relações de trabalho, especialmente em um cenário em que as desigualdades podem se acentuar cada vez mais.

DESAFIOS DA APLICAÇÃO DAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

Conforme explanado anteriormente, apesar da aparente autonomia e das condições favoráveis, a aplicação das normas de proteção ao trabalhador hipersuficiente revela desafios significativos, principalmente no que diz respeito à efetividade das leis e à garantia de direitos. A CLT e legislações correlatas visam garantir direitos essenciais a todos os trabalhadores, independentemente de sua condição econômica ou intelectual. Contudo, a percepção de que o trabalhador hipersuficiente não necessita das mesmas proteções que os trabalhadores considerados vulneráveis pode levar a uma aplicação imprecisa ou inadequada dessas normas.

Para Leite (2018), é crucial que o Direito do Trabalho não seja interpretado de maneira dualista, mas sim contemplando a integralidade da proteção ao trabalhador em suas diversas formas. Nesse sentido, um dos principais desafios reside na distinção entre a efetiva autonomia do trabalhador hipersuficiente e a possibilidade de que essa autonomia seja, na verdade, uma construção social que oculta relações de trabalho desiguais.

Segundo a visão de Guimarães (2023), a autonomia do trabalhador hipersuficiente pode ser frequentemente ilusória, pois muitos desses profissionais se veem pressionados por jornadas extenuantes e por uma cultura de total dedicação ao trabalho que pode minar sua saúde física e mental. Dessa forma, a proteção legal se faz necessária para garantir não apenas direitos trabalhistas, mas também um espaço seguro para a construção de sua identidade profissional.

Outro aspecto desafiador é a resistência cultural que permeia a ideia de que normas como a limitação da jornada de trabalho ou as garantias de descanso não se aplicam aos trabalhadores mais qualificados. Este estigma pode resultar na não reivindicação de direitos e em uma aceitação passiva de condições inadequadas. Oliveira (2006), nesse sentido, ressalta que a formação e a consciência de classe são essenciais para que esses trabalhadores reconheçam a importância da sua proteção legal e a necessidade de lutar por seus direitos.

ANÁLISE DA JURISPRUDÊNCIA PÁTRIA: PRINCIPAIS DECISÕES JUDICIAIS RELACIONADAS AO TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE

A Consolidação das Leis do Trabalho e os conceitos de hipersuficiência, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, suscitaram diversos debates sobretudo no que se refere à flexibilização dos direitos trabalhistas dessa categoria. Com efeito, o trabalhador hipersuficiente, muitas vezes, é visto como alguém que possui mais autonomia e condições de negociar suas condições laborais, mas isso não implica na ausência total de proteção.

Outrossim a análise da jurisprudência pátria revela que os tribunais têm se manifestado em diversas oportunidades sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores hipersuficientes, afirmando que, mesmo com a maior autonomia para negociar, estes trabalhadores não estão totalmente desprotegidos. A análise dos casos julgados revela que o Judiciário tem buscado um equilíbrio, considerando a realidade do mercado de trabalho e as especificidades de cada situação.

Um exemplo que bem ilustra essa discussão é a seguinte decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT):

TERMO DE QUITAÇÃO. RELAÇÃO DE EMPREGO. O parágrafo único do art. 444 da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/20117, estabelece "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". No caso, o Autor tratava-se de Empregado com destacada expertise (formação acadêmica, ocupante de cargo de administrador, percebendo alta contraprestação remuneratória), atraindo, assim, a aplicação do artigo citado e, não havendo prova da existência de coação ou a ocorrência de outro vício de consentimento na manifestação de vontade quando da assinatura do recibo de quitação, a manutenção da sentença é medida que se impõe (TRT, 2023).

O caso em análise ressalta a autonomia do empregado que, mesmo portador de um diploma superior e com alta remuneração, teve a relação de emprego formalizada com a assinatura de um recibo de quitação. É pertinente aqui discutir até que ponto essa independência real garante proteção ao trabalhador, posto que a relação de emprego, por essência, possui um desequilíbrio estrutural em favor do empregador e a autonomia nas negociações pode mascarar essa desigualdade.

Embora a jurisprudência mencione que não houve prova de coação ou vício de consentimento na manifestação de vontade do empregado ao assinar o recibo de quitação, que de fato seja relevante, pois a ausência de vícios na manifestação de vontade é crucial para validar a negociação, a questão suscitada é sobre a efetiva compreensão do empregado sobre as implicações de tal quitação. Mesmo empregados com elevado nível de escolaridade, em determinadas circunstâncias, podem não estar plenamente cientes de todos os seus direitos.

Ao garantir ao empregado de alto rendimento e elevado nível acadêmico a possibilidade de renunciar a direitos trabalhistas por meio de um recibo de quitação, corre-se o risco de desvirtuar a função social do contrato de trabalho que deve primar pela proteção do trabalhador. Com efeito, a legislação trabalhista historicamente busca equilibrar a relação de poder entre empregado e empregador e essa nova autonomia pode resultar em retrocessos, especialmente para aqueles que, mesmo com formação superior, enfrentam vulnerabilidades no mercado de trabalho.

Ademais, a jurisprudência indica que a livre estipulação terá “preponderância sobre os instrumentos coletivos”, o que gera uma potencial colisão com a proteção dos direitos trabalhistas coletivos. A preponderância da negociação individual pode minar a força das convenções coletivas e acordos, que foram historicamente espaços de garantia de direitos e benefícios para categorias inteiras, criando um cenário que favorece a individualização das relações de trabalho.

Por fim, a manutenção da sentença, como destacado pela decisão, enfatiza a importância de preservar a autonomia do trabalhador que tem condições de negociar livremente. Contudo, é fundamental que essa prática seja acompanhada de uma efetiva informação sobre os direitos renunciáveis e de uma assistência jurídica acessível, para que as decisões tomadas sejam realmente uma expressão da vontade livre e consciente do trabalhador.

Além disso, cabe mencionar o posicionamento de Dias (2020) que ressalta a importância de um acompanhamento judicial proativo para identificar casos em que a suposta autonomia seja utilizada na verdade como um mecanismo para descaracterizar a relação de emprego e frustrar direitos trabalhistas. Segundo o autor, o desafio da jurisprudência está em reconhecer e interpretar esses casos de maneira a não permitir a exploração disfarçada de trabalhadores hipersuficientes, mantendo a essência da proteção ao trabalhador prevista na Constituição Federal.

Noutro giro, encontra-se o seguinte julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região:

EXTINÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO. ACORDO. INDENIZAÇÃO RESCISÓRIA. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. ESTIPULAÇÃO CALCADA NO ART. 444 DA CLT. POSSIBILIDADE. Os limites da negociação individual dos empregados hipersuficientes, prevista no § único do art. 444 da CLT, carecem de minuciosa apreciação in concreto - e não no mero plano abstrato -, a fim de verificar eventuais desconformidades do negócio jurídico dispostas no art. 104 do Código Civil ou notório malferimento dos interesses do trabalhador. Na espécie, não se vislumbra prejuízo ao obreiro hipersuficiente que acordou com seu ex-empregador a extinção do vínculo empregatício, com cláusula de quitação do contrato de trabalho, mediante vantajosa indenização rescisória (TRT, 2021).

O referido caso trata-se de ação trabalhista com pedido indenizatório pela rescisão do contrato de trabalho e aponta a legalidade da negociação individual nas relações de trabalho, desde que respeitados os limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico. A jurisprudência examinada demonstra a complexidade e a ambivalência da aplicação do artigo 444 da CLT ao permitir a negociação individual sob certas condições.

A prerrogativa da quitação do contrato de trabalho mediante acordo deve ser cuidadosamente analisada em cada caso, garantindo que a validade do contrato não prevaleça em detrimento dos direitos trabalhistas, especialmente em contextos em que a hipersuficiência do empregado é questionada. O equilíbrio entre a liberdade contratual e a proteção do trabalhador é um ponto crucial a ser monitorado e avaliado continuamente.

O Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT-5) referendou a autonomia da vontade das partes quando não há evidência de coação, fraude ou abuso contra os direitos do trabalhador. Esse entendimento é relevante na medida em que promove a liberdade contratual, mas também exige cautela para garantir que o princípio da proteção ao trabalhador não seja desconsiderado.

Ocorre que a noção de hipersuficiência traz à luz um tema controvertido, pois embora o trabalhador hipersuficiente possa estar em posição de negociar, é necessário que se tenha cautela ao considerar o equilíbrio nas relações de trabalho. O reconhecimento de hipersuficiência pode não se traduzir, em todos os casos, em um total empoderamento e proteção contra eventuais desvantagens que possam surgir em decorrência do acordo. A análise deve sempre se voltar para o interesse e a proteção do trabalhador, considerando o contexto socioeconômico e o poder de negociação prevalente.

De mais a mais, a decisão menciona uma “vantajosa indenização rescisória”, o que implica que a rescisão do contrato foi realizada de forma equitativa e benéfica ao empregado. Contudo, é crucial que tal vantagem seja claramente comprovada na prática, evitando que esses acordos se tornem meramente instrumentais para desonerar o empregador de responsabilidades trabalhistas.

Portanto, a análise da jurisprudência evidencia que os tribunais têm buscado um meio-termo, permitindo a livre negociação, mas com forte ênfase em examinar as especificidades de cada caso, reforçando que a interpretação das normas e a aplicação da CLT em casos com trabalhadores hipersuficientes deve ser contextualizada, considerando não apenas as particularidades ou a capacidade de negociação desses empregados, mas também os potenciais desequilíbrios que podem surgir em negociações individuais, que nem sempre refletem a real autonomia do trabalhador.

O CONFLITO ENTRE AUTONOMIA PRIVADA E PROTEÇÃO LEGAL

A autonomia privada é um princípio fundamental do Direito Civil que permite às partes estabelecerem, dentro dos limites legais, os termos de suas relações contratuais. No contexto laboral, a autonomia é frequentemente invocada para justificar a flexibilização de contratos e acordos individuais, permitindo ao trabalhador hipersuficiente negociar condições que podem ser mais favoráveis que as previstas em normas coletivas ou na legislação.

De acordo com a visão de Martins (2021), a autonomia privada é uma característica intrínseca das relações de trabalho modernas, em que a especialização e a competitividade fazem com que o trabalhador tenha maior poder de barganha. Este entendimento se torna especialmente relevante quando se considera que os trabalhadores hipersuficientes, por suas habilidades e experiências, podem se posicionar em condições mais vantajosas nas negociações.

No entanto, essa autonomia pode rapidamente se transformar em um instrumento de precarização se não houver controles adequados, dado que a desigualdade de poder entre empregador e empregado, mesmo em contextos de hipersuficiência, persiste. A proteção legal do trabalhador é um dos pilares do Direito do Trabalho dirigido a assegurar um mínimo de direitos e garantias a todas as categorias de trabalhadores, independentemente de sua qualificação. Essa proteção é justificada pelo fato de que o trabalhador, em muitas situações, está em uma posição vulnerável diante do empregador.

Delgado (2019) afirma que o Direito do Trabalho não pode esquecer a função protetiva que lhe é inerente, pois a proteção do trabalhador se torna ainda mais necessária à medida que se amplia a autonomia nas negociações. Essa proteção é manifestada por meio de normas que buscam assegurar condições dignas de trabalho, salários justos, limites à jornada de trabalho e direitos básicos, como férias e proteção em caso de despedida injustificada. É nesse espaço que surge o dilema: até que ponto a autonomia privada pode ser exercida sem comprometer os direitos fundamentais assegurados ao trabalhador?

Os trabalhadores hipersuficientes frequentemente usufruem de um patamar elevado de remuneração e autonomia em suas práticas profissionais. No entanto, essa autonomia pode provocar um efeito indesejado: a neutralização de garantias de que outros trabalhadores gozam. Por exemplo, contratos elaborados por advogados ou especialistas podem conter cláusulas que, ainda que válidas do ponto de vista contratual, podem desfavorecer os trabalhadores hipersuficientes em momentos de crise ou incerteza no emprego, uma vez que os mesmos podem abrir mão de certos direitos em troca de vantagens imediatas.

Oliveira e Fulgêncio (2020) enfatizam que a proteção ao trabalhador hipersuficiente deve ser repensada. Os autores argumentam que, mesmo com a possibilidade de negociação individual, continua a ser imprescindível a intervenção do Estado para garantir que os direitos dos trabalhadores não configurem sacrifícios em função da autonomia privada. Isso significa que a proteção legal deve se adaptar e evoluir, criando um marco que reconheça as especificidades desses trabalhadores sem relegar suas necessidades de proteção.

Portanto, o conflito entre autonomia privada e proteção legal do trabalhador hipersuficiente revela a necessidade de uma reavaliação constante das normas do Direito do Trabalho. Essa reflexão deve ser pautada pela busca de um equilíbrio justo, permitindo que a autonomia do trabalhador hipersuficiente seja respeitada, mas sem comprometer as garantias fundamentais que sustentam a dignidade e os direitos dos trabalhadores.

Em um mundo laboral em constante transformação, o reconhecimento das potencialidades e desafios da hipersuficiência é crucial para o desenvolvimento de um Direito do Trabalho que atenda à complexidade das relações contemporâneas, preservando a segurança e a dignidade dos trabalhadores em todas as suas formas de exercício.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao trazer uma análise sobre o trabalhador hipersuficiente e o dilema da proteção no contexto legal brasileiro, esta pesquisa demonstrou sua relevância, especialmente ao considerar o impacto das reformas trabalhistas e suas conseqüências nas relações de trabalho contemporâneas. A Lei nº 13.467/2017, ao introduzir a possibilidade de negociação individual para essa categoria, abre espaço para que aqueles com maior formação e remuneração tenham maior liberdade na definição de suas condições laborais.

Neste contexto, a figura do trabalhador hipersuficiente emerge como uma resposta às mudanças nas dinâmicas do mercado de trabalho, suscitando a controvérsia de que nem todos os indivíduos estão em situação de vulnerabilidade em relação aos empregadores. Todavia, essa mesma liberdade pode acirrar desigualdades e colocar em xeque a proteção tradicional que o Direito do Trabalho sempre buscou garantir.

A análise das distintas categorizações de trabalhadores — hipersuficientes *versus* hipossuficientes — sugere que, embora a autonomia e as capacidades de negociação variem de acordo com o nível de escolaridade e renda, a vulnerabilidade pode ser ainda presente, manifestando-se de maneiras que não são imediatamente visíveis. No entanto, a suposta autonomia do trabalhador hipersuficiente não deve ser extrapolada para concluir que esses indivíduos não necessitem de mecanismos de proteção, já que um ambiente de trabalho que priorize a individualização pode resultar em precarizações disfarçadas.

Além disso, a jurisprudência analisada demonstra que os tribunais têm tentado equilibrar a autonomia individual dos trabalhadores hipersuficientes com a proteção legal, buscando proteger os direitos trabalhistas, independentemente da condição do trabalhador. Isso aponta para um reconhecimento da necessidade contínua de um sistema de direitos trabalhistas que se adapte às novas realidades do mercado, mas que não perca de vista a função protetiva.

Portanto, os desafios de assegurar que a autonomia não comprometa os direitos adquiridos ressaltam a importância de uma contínua vigilância sobre os efeitos da flexibilização dos contratos. É fundamental que haja uma consciência coletiva — envolvendo advogados, sindicalistas e os próprios trabalhadores — de que a luta pelos direitos trabalhistas deve abranger todas as categorias, garantindo que a hipersuficiência não se torne uma justificativa para desproteger trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviço na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020.

BARBOSA GARCIA, Gustavo Filipe. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo, Saraiva, 2019.

BARIONI, Fernando. **Trabalho por aplicativo e uberização**: as condições de trabalho dos motoristas da Uber. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) - Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos, 2022. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/items/32c2107f-39f1-4c2e-b9fd-f2889600b7ff> Acesso em: 20 out 2024.

BARROS, Alice Monteiro de. **Contratos e regulamentações especiais de trabalho**: peculiaridades, aspectos controvertidos e tendências. 4. ed. São Paulo: LTr, 2019.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 12 set. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal; Centro Gráfico, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 13 set. 2024.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 12 set. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAS, Adriana Calvo. Reflexões jurídicas sobre a nova figura do empregado hipersuficiente trazida pela reforma trabalhista. **Revista Empório do Direito**, v. 40, n. 1, p. 85-98, jan./abr. 2020.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Tradução: Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 2022.

FRANCO NETO, Georgenor de Sousa. **O trabalho do hipersuficiente e o dilema da proteção**. São Paulo: LTr, 2021.

GADOTTI, Maria Lúcia Menezes; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. As fontes materiais de inspiração da CLT: A Encíclica Rerum Novarum e outras contribuições estrangeiras. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 120, p. 140-155, 2018.

GOULART, Rodrigo Fortunato. Empregado hipersuficiente e negociação individual. In: DELLAGRAVE NETO, José Affonso; KAJOTA, Ernani (Coord.). **Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther**. São Paulo: LTr, 2018.

GUIMARÃES, Gabriella de Araújo. **Análise crítica da autonomia do trabalhador hipersuficiente frente à dependência econômica estrutural do trabalho assalariado**. 2023. 65f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpe.br/handle/123456789/52907>. Acesso em: 13 set. 2024.

LEFEBVRE, Henri. **A produção do espaço**. 4. ed. Paris: Éditions Anthropos, 1986. Disponível em: http://www.mom.arq.ufmg.br/mom/02_arq_interface/1a_aula/A_producao_do_espaco.pdf Acesso em: 20 set. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LIMA, José Cláudio. O trabalho digital e os trabalhadores. In: BRIDI, Maria Aparecida; LIMA, Jacob Carlos (Orgs.) **Flexíveis, virtuais e precários? Os trabalhadores em tecnologia da informação**. Curitiba: Editora da UFPR 2023.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MELLO, Lawrence Estivalet de. **Crise do contrato de trabalho e ilegalidades expandidas**. 2020. 450f. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2020. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/67794>. Acesso em: 03 set. 2024.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. **(Re)pensando o princípio da proteção na contemporaneidade**. 239f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2006. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/17262/1/Murilo%20Carvalho%20Sampaio%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 05 out. 2024.

OLIVEIRA, Henrique Amorin. **FULGÊNCIO, Edivan de Oliveira. Mobilizações coletivas de Campo Grande, RJ, do direito à cidade à utopia anticapitalista global**. 2020. 176 f. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Instituto de Geografia, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2020.

TANNUS, Ana Virginia Moreira. **A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2021.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT-5 - ROT: 0000023-46.2021.5.05.0033**, Relator: Rubem Dias do Nascimento Junior, Quarta Turma. 2021. Disponível: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-5/2178243578/inteiro-teor-2178243579>. Acesso em: 12 nov. 2024.

TRT. Tribunal Regional do Trabalho. **TRT-23 - ROT: 00001626720205230021 MT**, Relator: Tarcísio Regis Valente, Gab. Des. Tarcísio Valente, Data de Publicação: 26/03/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-23/1185242977>. Acesso em: 05 nov. 2024.

TUROLLA, Rodolfo Pascoal. **Uma breve história dos direitos trabalhistas**. 2017. Disponível em: <https://guiadoestudante.abril.com.br/coluna/atualidades-vestibular/uma-breve-historia-dos-direitos-trabalhistas>. Acesso em: 20 out. 2024.