

EMPREGADO COM NÍVEL SUPERIOR E ALTO SALÁRIO É HIPERSUFICIENTE?

Hugo Lage Alves¹, Ângela Barbosa Franco²

Resumo: A Lei n.º 13.467/17 trouxe a possibilidade de um empregado mais qualificado estipular, diretamente com o empregador, cláusulas contratuais que podem ter preponderância sobre os ajustes firmados em negociações coletivas. Assim, estabeleceu-se uma segmentação dos empregados subordinados à mesma empresa ou empregador, fomentadora de tratamento discriminatório, diante de uma realidade em que o trabalhador não se encontra em situação de hipersuficiência perante o empregador. Com base nos princípios do Direito do Trabalho e em posicionamentos doutrinários, este estudo defendeu a ineficácia do parágrafo único, do art. 444, da CLT com espeque apenas nos critérios objetivos destacados pelo legislador.

Palavras-chave: Acordo individual, Lei n.º. 13.467/2017, reforma trabalhista, trabalhador com formação superior

Introdução

A Reforma Trabalhista permite a estipulação de cláusulas contratuais, ajustadas entre os sujeitos individuais da relação de emprego, ainda que desfavoráveis ao trabalhador, quando este for portador de diploma de nível superior e receba salário igual ou superior a duas vezes o valor do maior benefício pago pelo Regime Geral da Previdência Social. Ou seja, cria a possibilidade do empregado, graduado e com razoável salário, pactuar com o tomador de serviços condições menos benéficas do que os demais empregados da mesma empresa ou estabelecimento. Segundo o texto reformador, fruto da Lei n.º. 13.467/17, tal acordo individual pode se sobrepor às hipóteses em que a lei exige a celebração de

¹ Graduando em Direito da FAVIÇOSA/UNIVIÇOSA. E-mail: hugolage.alves@gmail.com

² Professora da disciplina de Direito do Trabalho da FAVIÇOSA/UNIVIÇOSA. E-mail: catfranco20@hotmail.com

instrumento normativo coletivamente negociado. Diante dessa novidade legislativa, foi realizada uma análise crítica em que se procurou destacar a discriminação que o comando normativo pode fomentar entre empregados, além de criar uma falaciosa impressão que o trabalhador qualificado e com uma média de onze salários mínimos encontra-se em situação de paridade jurídica com o empregador.

Material e Métodos

A pesquisa valeu-se de fontes secundárias de investigação para analisar a razoabilidade e a efetividade do comando legal previsto no parágrafo único, do art. 444, da CLT. Assim, realizou uma interpretação interdisciplinar, de cunho humanística e social, com fulcro nos princípios constitucionais, para ressaltar que os critérios objetivos estabelecidos no citado dispositivo não correspondem à realidade vivenciada pelo trabalhador no mercado de trabalho. Diante disso, este estudo deduziu que uma interpretação gramatical e literalista do parágrafo único, do art. 444, da CLT não pode ser a técnica de Hermenêutica Jurídica adotada pelos juristas.

Resultados e Discussão

O *caput* do art. 444 da CLT (BRASIL, 1943, online) determina que “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”. Tal comando desvela a atuação do princípio da autonomia da vontade relativizado em função da discrepância jurídica existente entre os sujeitos da relação de emprego. Por ser o empregado a parte hipossuficiente do contrato, o ordenamento trabalhista deve tutelá-lo para impedir a renúncia de direitos ou transação lesiva.

O texto celetista consente aos obreiros a livre estipulação do contrato desde que não seja contrária e desfavorável às normas e às decisões que lhes venham proteger. Como destaca Garcia

(2017, p. 406), “isso significa que os direitos trabalhistas, objeto de tutela legal, em princípio, não podem ser estipulados de forma menos benéfica ao trabalhador, na contratação individual com o empregador. Pacto individual com o empregado, neste sentido, será nulo de pleno direito, sem qualquer validade”. Assim, a mitigação do princípio da autonomia da vontade tem como intuito resguardar o empregado e garantir que todos os demais princípios norteadores do Direito do Trabalho sejam atendidos para se ter uma relação equilibrada entre o detentor do capital e o prestador de serviços. Nesse sentido, assevera Delgado (2017, p. 881) que “a larga proteção aos obreiros manifesta-se nos princípios justralhistas, alguns inclusive absorvidos pela legislação heterônoma estatal, conferindo, em seu conjunto, a marca distintiva do Direito do Trabalho perante outros ramos jurídicos privados próximos”.

Todavia, tese avessa aos fundamentos anteriormente expostos é apresentada pela Lei nº. 13.467/17 (BRASIL, 2017), ao inserir o parágrafo único no art. 444 da CLT. O dispositivo preleciona que a livre estipulação transcende aos quinze incisos elencados no art. 611-A da CLT (BRASIL, 2017), “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, 2017, online). Diante de tal incremento, o legislador permite acordos individuais multidimensionais e presume, de forma desarrazoada e desproporcional, que a classe trabalhadora, diplomada e com salário igual ou superior ao dobro do teto dos benefícios previdenciários, não se encontra em situação de dependência perante o tomador de serviços e, por isso, tem condições de impor suas vontades (DELGADO e DELGADO, 2017).

O *caput* do art. 444 da CLT (BRASIL, 1943) representa o comando central e vinculador delineado pelo legislador. O fragmento do artigo deve estar subordinado ao *caput* e se harmonizar com ele (SANTOS, 2007), mas em total desacerto com as regras científicas de hermenêutica, o parágrafo único do art. 444, da CLT (BRASIL, 2017) não apresenta um complemento ou uma exceção ao *caput*.

Este é desconstruído por aquele ao permitir a desregulamentação do Direito do Trabalho e a criação de uma falaciosa categoria de empregados hipersuficientes com base em dois parâmetros: a mera formação da classe obreira em curso superior e a percepção do salário acima dos padrões brasileiros.

Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017), estima-se que o maior rendimento nominal da população no Brasil, per capita e mensal, corresponde a R\$ 2.548,00 e se refere ao Distrito Federal. No Sudeste, a renda varia de R\$ 1.224,00 a R\$ 1.712,00 (IBGE, 2017). Dessa forma, quem auferir salário igual ou superior ao dobro do teto do maior benefício pago pela Previdência Social, hoje equivalente a R\$ 11.291,60 (INSS, 2018), está bem acima da média nacional. Ainda assim, não condiz com um trabalhador de alto escalão das grandes empresas ou multinacionais possuidores de amplos poderes diretivos e de gestão. Este percebe salários significativamente mais elevados e consegue facilmente barganhar direitos perante o seu chefe.

Note-se que a Reforma Trabalhista permite “a possibilidade de o empregador estipular cláusulas contratuais ou cláusulas de seu regulamento interno gravemente desfavoráveis a um segmento estratificado de seus empregados” (DELGADO e DELGADO, 2017, p. 158) que não são necessariamente hipersuficientes. Na realidade, o texto do parágrafo único, do art. 444, da CLT (BRASIL, 2017) dá ensejo à submissão da classe profissional às vontades do empregador para manter seu ganho, afinal, pertence a um patamar privilegiado de brasileiros por ter oportunidade de estudo e um salário superior à maioria. Fomenta, também, a discriminação entre trabalhadores e o temor do desemprego se não ceder às propostas de alterações contratuais desvantajosas ou a tratamento inferior em relação aos demais colegas de trabalho.

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. Ao entender que essa classe de empregados criada pelo parágrafo único, do artigo 444, da CLT pode dispor livremente dos seus direitos, o legislador nega a assincronia socioeconômica

e de poder entre os sujeitos da relação de emprego. Imposições patronais ou transações que importem em prejuízos ao trabalhador não podem sobrepor a normativa decorrente dos princípios da Proteção, da norma mais favorável, da inalterabilidade contratual lesiva, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, dentre outros. Enfim, são comandos jurídicos justificadores da existência do Direito do Trabalho, bem como da valorização do labor humano, que não devem ser ignorados no cenário econômico brasileiro marcado pela recessão e escassez de ofertas de emprego.

Apreender e reproduzir o conteúdo de uma norma não é uma tarefa simples para o aplicador do Direito. Obviamente que o exame das palavras que compõem o texto legal representa o ponto de partida e não pode ser dispensado. Contudo, não é possível se limitar ao método gramatical, em especial, quando a essência da norma for de origem trabalhista. Os princípios norteadores do Direito do Trabalho não são apenas um parâmetro idealístico. São normas de tutela ao trabalhador e sugestivas de uma interpretação em conformidade com a Constituição. Portanto, quando se analisa relações jus trabalhistas não há como suprimir ou reduzir direitos já sedimentados. Ampliar o poder hierárquico do empregador para fragilizar, ainda mais, a classe obreira afronta uma gama de princípios constitucionais que normas infraconstitucionais não podem transpor.

A ordem jurídica trabalhista precisa se harmonizar ao sistema constitucional. O processo lógico, sistemático e finalístico deve ser utilizado pelos operadores do Direito a fim de agregar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e do emprego, do bem-estar individual e social, da não discriminação, da proporcionalidade e razoabilidade, da vedação ao retrocesso social, dentre outros de grande impacto na área laborativa (DELGADO e DELGADO, 2017). Como se não bastasse, também não há respaldo para se interpretar o parágrafo único, do artigo 444, da CLT (BRASIL, 2017) perante um sistema jurídico constitucional que expressamente proíbe, no art. 7º, XXXII (BRASIL, 1988), a distinção entre o trabalho manual, técnico e intelectual ou entre profissionais respectivos.

Por enquanto, resta aguardar o despontar de uma sólida jurisprudência sensível à realidade vivenciada pelo trabalhador, agregadora das diversas técnicas de hermenêutica jurídica e validadora das garantias e direitos trabalhistas conquistados pelos trabalhadores.

Considerações Finais

O empregado com curso superior e razoável salário não pode perder a tutela protetiva das normas trabalhistas. Ele não se confunde com um alto executivo, que possui amplos poderes de mando e gestão, com ganhos milionários e proeminência perante o empregador. Afinal, este não é necessariamente o perfil de quem tem curso superior e ganha pelo menos duas vezes o valor do maior benefício pago pelo INSS. Cabe ao intérprete agir com extrema cautela para dar efetividade à novidade legal do parágrafo único, do art. 444 da CLT, sob pena de mitigar a principiologia humanística do Direito do Trabalho.

Referências Bibliográficas

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: 26 fev. 2018.

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 28 fev. 2018.

BRASIL. Lei nº 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 nº 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: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/

113467.htm>. Acesso em: 10 jan. 2018.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. 11^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

IBGE. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua - 2017. Disponível em: <http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Renda_domiciliar_per_capita/Renda_domiciliar_per_capita_2017.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2018.

INSS. Teto previdenciário. Disponível em: <<https://www.inss.gov.br/indice-de-reajuste-para-segurados-que-recebem-acima-do-minimo-e-de-207-em-2018/>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

SANTOS, A. M. Breve introdução às regras científicas de hermenêutica. In: **Revista Judiciária do Paraná**. v. Especial, nov. 2007, p. 08-42. Curitiba: AMAPAR, 2007. Disponível em: <<http://www.amapar.com.br/images/stories/RevJudiciaria50Anos.pdf>>. Acesso em: 12 mar. 2018.