



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

REFORMA TRABALHISTA: ESTRATIFICAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGADOS, UMA ANÁLISE DO PARÁGRAFO ÚNICO DO ARTIGO 444 DA CLT

Autores: ISABELLA ALVES NUNES, EMILE MARIA DE ANDRADE VERSIANI, LAURA SANTIAGO MENDES MAIA, BÁRBARA MARIA COSTA PEREIRA, LEANDRO LUCIANO DA SILVA

Reforma Trabalhista: estratificação jurídica de empregados, uma análise do parágrafo único do Artigo 444 da CLT

Introdução

A Reforma Trabalhista brasileira, Lei 13.467 de 2017, introduziu ao ordenamento jurídico brasileiro diversas inovações. Houve mudanças a fim de reafirmar as garantias já presentes na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), bem como alterações que flexibilizaram direitos e princípios já previstos. O artigo 444 da Consolidação permite, justamente, a livre estipulação entre as partes contratantes, entretanto o parágrafo único inserido ao dispositivo possibilita ao empregador dispor sobre direitos previstos no rol do artigo 611-A com preponderância sobre, inclusive os instrumentos coletivos. A proteção à parte hipossuficiente é mitigada por requisitos de ordem econômica ou intelectual dos empregados. O objetivo do presente trabalho é analisar a desproteção trazida pela Reforma Trabalhista aos empregados que sofreram estratificação jurídica diante a inserção do parágrafo único no artigo 444, CLT.

Material e métodos

Trata-se de pesquisa bibliográfica e documental, quer teve por objeto de análise da literatura especializada, a legislação aplicável à matéria e a jurisprudência trabalhista. Quanto à legislação aplicável, optou-se pela análise sistemática da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB/88), de 5 de outubro de 1988 e da Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943.

Resultados e discussão

As leis trabalhistas visam, através de suas normas e princípios, a proteção dos empregados. A base desse objetivo jurídico está, justamente, na relação existente entre empregado e empregador. Não existe paridade na relação contratual, há uma hipossuficiência do empregado, uma vez que este está subordinado ao empregador tanto hierarquicamente quanto economicamente. A Reforma Trabalhista, então, inaugurou diversos institutos e manteve vários artigos da CLT, como o artigo 444.

O art. 444 da Consolidação, em específico, trazia desde então uma flexibilização na relação contratual, visto que autorizava que o objeto dos contratos de trabalho pudesse ser estipulado pelas próprias partes contratantes.

Por outro lado, ainda que as partes tivessem poder de dispor do objeto do contrato de trabalho, havia a imposição da observância dos contratos coletivos, das decisões de autoridades competentes e, principalmente, das disposições concernentes à proteção do trabalho. Ou seja, mesmo que empregado e empregador acordassem sobre alguns termos, o contrato ainda estava submetido ao princípio da proteção, no qual, se fosse necessário, no âmbito dos processos trabalhistas, a norma mais favorável ao empregador iria prevalecer. Em 2017 foi acrescentado ao Art. 444 da CLT o parágrafo único que, embora se refira ao caput do artigo, contradiz por completo a proteção elencada no referido artigo.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

O parágrafo único do art. 444 prevê que empregados 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, que atualmente equivaleria a R\$ 11.063,00, poderão negociar diretamente com seu empregador, de forma que, o que acordarem terá plena eficácia, inclusive se sobrepondo ao rol de direitos, que devem ser preservados, elencados pelo caput do art. 444, criando assim a figura do “empregado hipersuficiente”. Ou seja, por ter um salário relativamente superior ao de grande maioria dos empregados brasileiros a Lei considera, de maneira supérflua, que este empregado tem capacidade para se impor diante das negociações trabalhistas, dando a ele liberdade de negociação dos seus próprios acordos, ainda que os instrumentos coletivos sejam mais benéficos.

Entretanto, não se pode afirmar que apenas devido ao valor do salário recebido e pelo fato de o empregado ter o ensino superior completo, ele deixará de ser a parte mais vulnerável na relação trabalhista e se tornará capaz de dispor livremente dos seus direitos. Para assegurar um emprego do qual depende para sobreviver e levando em consideração a crise econômica que o país se encontra desde 2014, não se pode garantir que o empregado não vá concordar com qualquer ajuste imposto pelo empregador para manutenção do emprego, bem como sua permanência neste.

Os direitos trabalhistas previstos na CLT têm como princípio a indisponibilidade e irrenunciabilidade, e qualquer mudança nas leis trabalhistas deveria seguir estes princípios como norte para que sejam válidos. O valor do salário recebido pelo empregado não pode ser base para a relativização de direitos, por contrariar tais princípios e a Constituição Federal.

A Reforma estratificou uma parcela de empregados, tornando, dessa forma, a Consolidação viável apenas para aqueles que não se encaixam no rol de empregados elencados pelo referido parágrafo único. Há uma discriminação contra aqueles que possuem diploma superior e essa não deve prosperar, tendo em vista que a qualidade de hipossuficiente do empregado leva em conta os meios econômicos e sociais superiores que os empregadores apresentam. A hipossuficiência não deve ser oposta dentre os próprios empregados, porque, neste caso os princípios trabalhistas que visam justamente à proteção do empregado seriam completamente inutilizáveis.

Evidencia-se, desse modo, que o Estado dá permissão legal para que sejam estipuladas cláusulas contratuais menos favoráveis a uma parcela de empregados que ele mesmo estratificou, na medida em que as próprias cláusulas são superiores, inclusive, às decisões de autoridades competentes para garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas. É possível perceber que a Lei 13.467/17 considerou, nesses casos do parágrafo único supracitado, objetivamente as relações trabalhistas, já que não deixou uma margem para analisar caso a caso, pois houve uma separação específica dos empregados na atualização da Lei, impossibilitando a discussão das cláusulas do contrato no âmbito do Direito do Trabalho.

Depreende-se, portanto, que trabalhadores que se encaixam no rol do parágrafo único anteriormente citado não devem ser considerados “hipersuficientes”, e jamais os seus conflitos poderão deixar de serem apreciados pela Justiça do Trabalho levando em consideração apenas o valor do seu salário e o seu nível de escolaridade, direito este garantido constitucionalmente, não podendo ser relativizado, sob pena de afronta à Constituição Federal.

Considerações Finais

Dado todo o exposto, conclui-se que na relação de trabalho independe-se o salário percebido ao se comparar empregado e empregador, o empregado sempre será a parte “hipossuficiente” na relação de emprego. Não se pode admitir a figura do “Empregado hipersuficiente” por este auferir renda relativamente alta se comparada à média do salário da população e possuir nível superior.



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Observando o panorama atual brasileiro, o nível de desemprego em 2018 alcança 13,1% da população. Ou seja, há muitos procurando por uma oportunidade de trabalhar, e aqueles que já têm um emprego tem o desejo de o manter. Analisando esta situação pode-se dizer que o empregado “hipersuficiente” ficaria a mercê das vontades do empregador, uma vez que poderia ser facilmente substituído acaba por aceitar as condições de serviço impostas.

O parágrafo único do Art. 444 retira a proteção ao trabalhador “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 entanto, este em relação ao empregador continua sendo hipossuficiente e necessita da proteção estatal. Não se deve permitir acordos que contrariem os direitos adquiridos pelo trabalhador e assegurados pela CRFB/88.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. Atualização por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.

BENEDICTO, Marcelo. **Desemprego volta a crescer no primeiro trimestre de 2018**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018>>. Acesso em: 15 out. 2018

BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas** de 1º de maio de 1943. 25. ed. São Paulo: Saraiva educação, 2018.

BRASIL. **Constituição** (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1988/constituicao-1988-5-outubro-1988-322142-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 15 out. 2018

GADOTTI, Maria Lúcia Menezes. **O hipersuficiente na nova legislação trabalhista**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI272793,71043-O+hipersuficiente+na+nova+legislacao+trabalhista>>. Acesso em: 15 out. 2018

GODINHO, Maurício; NEVES, Gabriela. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.

TARTUCE, Flávio. **Manual de direito civil**: volume único. 7. ed. Ver., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.