

## O EMPREGADO HIPERSUFICIENTE E A VIOLAÇÃO AOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS ANTE A REFORMA TRABALHISTA

### The hypersufficient employee and the violation of constitutional principles before labor reform

Fernando Luiz da Silva<sup>1</sup>  
Rosilene Queiroz<sup>2</sup>

**Resumo:** A reforma trabalhista apresentou inúmeras transformações para o cenário trabalhista brasileiro e uma delas que tem trazido muita discussão diz respeito à figura do trabalhador hipersuficiente. A inovação na legislação que acrescentou o parágrafo único ao artigo 444 da CLT objetivou dar um tratamento diferenciado ao empregado com altos salários e portador de curso superior. Nesse contexto de mudanças, foram criadas normas de flexibilização de princípios constitucionais que protegem o trabalhador hipersuficiente, uma vez que a lei permite que este empregado negocie, com seu empregador, os direitos trabalhistas advindos do contrato de trabalho. Dessa forma, este trabalho tem como objetivo analisar o artigo 444 da CLT inserido pela reforma trabalhista. Para isso, será apresentada a criação, pela Reforma Trabalhista, da figura do trabalhador hipersuficiente. Será debatido também acerca da autonomia da vontade do empregado hipersuficiente que apesar de possuírem autonomia para negociar com seus empregadores, os empregados, continuam sendo subordinados a seus empregadores, assim como os outros empregados, sendo assim, a vigência de seus contratos de trabalho continua sendo regulada pelo Estado. A metodologia utilizada foi o hipotético indutivo, pelo qual o assunto foi apresentado de forma generalizada, buscando uma conclusão e uma verdade geral, através de uma pesquisa bibliográfica.

**Palavras-chave:** Hipersuficiente; Princípios constitucionais; Reforma Trabalhista

**Abstract:** The labor reform presented numerous transformations for the Brazilian labor scenario and one of them that has brought a lot of discussion concerns the figure of the hypersufficient worker. The innovation in the legislation that added the sole paragraph to article 444 of the CLT aimed to give a differentiated treatment to

---

<sup>1</sup> Aluno de graduação da Faculdade Minas Gerais - FAMIG

<sup>2</sup> Professora da Faculdade Minas Gerais - FAMIG na disciplina orientação de monografia

employees with high salaries and those with a college degree. In this context of changes, rules were created to flexibilize constitutional principles that protect the hyper-sufficient worker, since the law allows this employee to negotiate, with their employer, the labor rights arising from the employment contract. Thus, this work aims to analyze article 444 of the CLT inserted by the labor reform. For this, the creation, by the Labor Reform, of the figure of the hyper-sufficient worker will be presented. It will also be discussed about the autonomy of the will of the hypersufficient employee who, despite having autonomy to negotiate with their employers, employees continue to be subordinate to their employers, as well as other employees, therefore, the validity of their employment contracts remains regulated by the State. The methodology used was the inductive hypothetical, by which the subject was presented in a generalized way, seeking a conclusion and a general truth, through a bibliographical research.

**Keywords:** hypersufficient; Constitutional principles; Labor Reform

## 1. Introdução

O presente trabalho busca tratar de um dos temas de grande relevância na atualidade “A situação do trabalhador hipersuficiente criado pela reforma trabalhista”. Falar sobre esse tema é importante na medida que apresenta as alterações instituídas pela nova CLT, aprovada em 2017.

O empregado hipersuficiente é aquele que recebe salário superior ao dobro do teto do benefício previdenciário e tem curso superior completo. A hipersuficiência é uma novidade que causa estranheza para alguns e insegurança para outros, principalmente ao funcionário hipossuficiente.

Destarte, o tema problema do presente estudo é analisar o parágrafo único, do art. 444, inserido na CLT pela Reforma Trabalhista, e verificar se a livre negociação nas relações contratuais entre o empregado hipersuficiente e seu empregador viola os princípios constitucionais e trabalhistas até então assegurados. A importância deste estudo é levantar uma discussão acerca da criação desse novo instituto que foi positivado para se contrapor a figura do empregado hipossuficiente-vulnerável.

Portanto, o objetivo geral desse trabalho é demonstrar a intenção do legislador em permitir a uma classe de empregados possuir certa autonomia no que diz respeito a seus direitos tais como horas extras e banco de horas. Os objetivos

específicos foram demonstrar a criação do empregado hipersuficiente, falar sobre a autonomia privada do empregado hipersuficiente e como essa alteração viola os princípios constitucionais.

A pesquisa foi feita a partir de uma análise bibliográfica, fundamentada na doutrina e jurisprudência do Brasil, de modo a apresentar, ao final, um posicionamento em torno da temática proposta para o estudo.

Para tanto foi utilizado como marco teórico a CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, que passou por uma reforma no ano de 2015.

O método de pesquisa foi o dedutivo por meio de referencial teórico, em especial, pesquisa bibliográfica, artigos e legislação pátria resolução sobre o tema. Para atender o objetivo proposto, o presente trabalho foi dividido em 3 (três) capítulos.

No primeiro capítulo, buscou-se analisar a criação da figura do hipersuficiente pela Reforma Trabalhista, além de demonstrar um conceito legal dessa classe de trabalhador à luz da CLT, mais precisamente em seu artigo 444.

A discussão sobre o princípio da autonomia da vontade está disposta no segundo capítulo, que busca analisar a autonomia do empregado hipersuficiente em pactuar livremente sobre seu contrato de trabalho com o empregador.

Para encerrar, no terceiro capítulo, buscou-se demonstrar como a criação do trabalhador hipersuficiente fere direitos constitucionais e trabalhistas e se contrapõe ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A redução de direitos trabalhistas acarretada pela figura do trabalhador hipersuficiente viola princípios constitucionais, viola direitos já conquistados há anos e que são um dos fundamentos do Texto Constitucional.

## **2. Criação da figura do empregado hipersuficiente**

A reforma trabalhista implementada pela lei 13.467/2017, trouxe inúmeras transformações para o cenário trabalhista brasileiro e uma delas que tem trazido muita discussão, diz respeito à figura do trabalhador hipersuficiente.

Dentro desse cenário de mudanças e transformações, a reforma acrescentou o parágrafo único do art.444 da CLT, que regula diretamente a livre estipulação contratual dessa nova classe de empregado.

Pode-se dizer que, com a inovação na legislação que acrescentou o parágrafo único do artigo 444 da CLT, objetivou dar um tratamento diferenciado, para

que os “desiguais sejam tratados na medida de suas desigualdades”. É sabido que a CLT, sempre foi direcionada com o fito de proteger os trabalhadores considerados hipossuficientes, por estarem de forma assimétrica com o poder patronal. Dessa maneira, o empregado que outrora era considerado como hipossuficiente, e pelo simples fato de ser detentor de curso superior e ganhos salariais acima da média dos trabalhadores brasileiros, passaram a ser tratados de forma diferenciada por estarem enquadrados na figura de trabalhador hipersuficiente (PAVELSKY, 2020).

Nesse contexto de profundas mudanças realizadas pela reforma, foram criadas diversas normas de flexibilização de princípios que protegem o trabalhador brasileiro, pois ainda que o ordenamento jurídico trabalhista tenha tratado o trabalhador como uma figura que precisava ter seus direitos protegidos, nem sempre esses direitos são resguardados, podendo se considerar ser essa uma relação de disparidade.

Aliás, o direito do trabalho sempre sofreu pressões por todas as vertentes, tanto sociais como econômicas em tempos de crise, o que faz com que o direito do trabalho, seja um dos ramos jurídicos mais sujeitos a oscilações e mudanças ao longo da história (PAULO E ALEXANDRINO, 2010).

Nessa toada, há que se entender, que o trabalhador está diretamente ligado ao mando patronal, e tem uma relação de subordinação jurídica pelo contrato de trabalho, e não somente se relaciona pela sua condição econômica e de formação acadêmica. O art.3º da CLT, deixa evidente que a subordinação é um elemento fático na relação trabalhista, e ao mesmo tempo impeditivo de haver isonomia entre obreiro e patrão.

Estudos mostram que apenas 2% de trabalhadores formais, irão se amoldar nessa nova figura jurídica de trabalhador hipersuficiente, sendo que a flexibilização da hipossuficiência dessa nova classe de trabalhadores, de maneira nenhuma irá empoderar esse trabalhador, pois não será o simples fato do hipersuficiente perceber um salário acima da média de mercado e ter formação intelectual a nível superior, que fara que ele tenha maiores poderes de barganha, muito pelo contrário, esse trabalhador terá maiores perdas do que ganhos, uma vez que tentará defender seu posto de emprego (PAVELSKY, 2020).

Resta entender que no direito do trabalho, existe um notório desequilíbrio entre trabalhador e patrão e mesmo diante dessa disparidade, uma nova classe de trabalhadores deixou de ser hipossuficiente, passando a denominar-se

hipersuficiente, sendo necessário para isso o preenchimento de alguns requisitos específicos.

## **2.1 Conceito legal do trabalhador hipersuficiente a luz do art. 444 da CLT.**

De acordo com a nova roupagem trazida pela lei 13.467/2017, o parágrafo único do art. 444, da CLT, elenca que o empregado hipersuficiente é aquele portador de diploma de curso superior, e que perceba salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da previdência social, fazendo uma interpretação literal, esses requisitos se amoldam de forma cumulativa para o enquadramento deste trabalhador (BRASIL 2017).

A título de exemplo, em 2020, a tabela de teto salarial da previdência social, foi fixada em R\$ 6.101,06 (INSS, 2020), ou seja, o obreiro para ser considerado um hipersuficiente, além de ser possuidor do diploma de nível superior, deveria auferir um salário mensal, de R\$ 12.202,12.

Destaca-se ainda, que pela nova regra da reforma trabalhista, o trabalhador hipersuficiente, poderá pactuar acordos de forma individual, que terão validade de norma coletiva e até mesmo sobrepor a lei, conforme listado no art. 444 da CLT, transcrito *in verbis*:

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 (Consolidação das Leis Trabalhistas), 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 (NR); (BRASIL, 2017).

Diante dessa nova ficção jurídica do hipersuficiente, criada pela reforma, o trabalhador passou a deter poderes de livre negociação de poder pactuar cláusulas contratuais diretamente com o empregador, podendo negociar salários, banco de horas, entre outros, sem a intermediação de sindicatos. Os limites negociais estão inseridos no artigo 611- A, da CLT, conforme se vê abaixo:

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;
- II - Banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas;
- IV - Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- 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;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa; (BRASIL, 2017).

Cumpra evidenciar que, por ser o contrato de trabalho especificamente um contrato de adesão, as cláusulas que forem inseridas por livre iniciativa das partes, mesmo que o pactuado seja prejudicial ao obreiro, mesmo assim terá validade, indiferente de estarem aquém do texto da lei ou nas categorias de classes laborais, desde que observado o preconizado no art.611-A, da CLT.

A caracterização de emprego se faz necessário para que o empregado tenha uma proteção estatal de forma integral, e nesse raciocínio, deve-se procurar entender quais são esses requisitos de vínculo empregatício, trazido pelo direito do trabalho.

Nessa perspectiva, Maurício Godinho Delgado (2019 p. 320) expõe que uma relação empregatícia, por ser um fenômeno jurídico, engloba uma série de elementos inseridos nessa temática trabalhista interpessoal, cujo elementos fáticos-jurídicos são inarredáveis, pois sem esses requisitos jurídicos, é impossível de existir uma relação empregatícia.

O empregado deve ser pessoa física (natural), portanto não pode ser animal e nem pessoa jurídica. Assevera-se que animal e pessoa jurídica, não configura como empregado e o empregador nem sempre terá a função precípua com fins lucrativos, conforme (art.2º, § 1º da CLT). Existindo contrato de prestação de serviço entre duas pessoas jurídicas, não terá natureza trabalhista, mas sim cível.

Outro requisito é a prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador. Esse elemento fático jurídico há que se verificar com exatidão, pois demonstra qual a relação jurídica pactuada existe entre as partes.

E nessa toada, Delgado (2019 p. 322) explica que a pessoalidade tem um caráter de fungibilidade, referente ao obreiro, pois a relação jurídica pactuada deve ser *intuitu personae*, que está diretamente ligada ao trabalhador não poderá se fazer substituir por outro. Contudo, poderá haver situações em que a substituição do trabalhador pode acontecer sem que haja a quebra desse requisito da pessoalidade inerente a relação de emprego.

A exemplo pode-se citar uma substituição feita com consentimento do tomador de serviços, ou seja, uma eventual substituição consentida, independentemente de ser longa ou curta, o que não afastaria, no caso concreto, necessariamente o instituto de pessoalidade do obreiro detentor do cargo.

Ao analisar o instituto da prestação efetuada com continuidade, Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2015) pontuam com muita clareza, que essa modalidade deve ser contínua, habitual, não ocasional. Deve ser contínua, uma vez que o contrato de trabalho é de trato sucessivo. A ideia de eventual informa que se trata de um acontecimento incerto, o que não se amolda nos fins considerados normais de uma empresa, ou seja, que não está fixo em uma forma de trabalho com caráter de permanência. Para tanto, para que se tenha uma relação empregatícia, a prestação de serviço deve ter caráter permanente, e não pode ser eventual, pois se for eventual será considerado trabalhador e não empregado.

Quanto à prestação de trabalho efetuada com subordinação ao tomador de serviços, tem uma relevância se comparada com as outras modalidades, pois é limítrofe entre a relação de emprego e as demais formas tradicionais de trabalho.

Nesse entendimento, Amauri Mascaro Nascimento e Sonia Mascaro Nascimento (2015) explicam que o empregador é quem dá as ordens, fiscaliza, e pune seus funcionários, dentro dos limites da lei, e deixa claro que a subordinação tem caráter jurídico advindo do contrato de trabalho, das leis, e das ordens emanadas do empregador.

Pontuam os autores, que essa subordinação se manifesta através de um caráter objetivo, pois atua sobre o modo da prestação laboral e não sobre a pessoa, portanto, nessa modalidade não há que se falar de subordinação subjetiva, ou seja, sujeição em caráter pessoal.

A característica da prestação de trabalho efetuada com onerosidade é de suma importância na definição da relação de emprego, pois demonstra uma bilateralidade nessa relação, onde o empregado vende sua força de serviço e o empregador em contraprestação paga o salário.

Delgado (2019 p. 321) expõe que a relação empregatícia tem uma ligação essencial de caráter financeiro, e através dessa relação sociojurídica, o sistema econômico consegue manter a principal ligação do trabalhador a esse processo de produção, de tal maneira que a força de trabalho despendida pelo trabalhador tem um valor econômico, e quando colocada à disposição do empregador deverá ter uma contrapartida financeira beneficiando o obreiro.

## **2. Autonomia da vontade privada do hipersuficiente**

Antes de adentrar na autonomia privada do hipersuficiente, é necessário conceituar sobre o que é autonomia privada.

Nas palavras do doutrinador Francisco Amaral (1989, p. 210), define-se a autonomia privada como o poder que os particulares têm de regular, pelo exercício de sua própria vontade, as relações de que participam, designando-lhes a respectiva disciplina jurídica.

Não se pode falar da autonomia em pactuar redução salarial do empregado, sem antes trazer as palavras do deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), sobre a criação da figura do trabalhador hipersuficiente.

No relatório do parlamentar demonstrado por Fernanda Trisotto, está demonstrado que não faz sentido tratar um trabalhador portador de curso superior e que obtenha ganhos salariais acima da média da grande população, como se vulnerável fosse, e necessitasse de proteção do estado ou de intermediação sindical para pactuar seus direitos trabalhistas (TRISOTTO, 2017).

Conforme se observa, essa reforma trabalhista foi implementada sem passar por uma profunda discussão dos atores principais dessa temática, que são os trabalhadores.

O simples fato de um empregado possuir uma capacitação cultural, agregado a um salário diferenciado da média dos trabalhadores, não o torna menos merecedor de proteção trabalhista, pois continuará em subordinação patronal, uma

vez que o contratante da mão de obra terá o poder de mando, podendo aplicar sanções, dispensa, troca de postos do funcionário, o que é inerente ao *jus variandi* patronal.

Dentro dessa lógica de pensamento, cabe frisar que, alguns trabalhadores hipossuficientes, migraram compulsoriamente para o novo sistema de hipersuficientes conforme critérios estabelecidos pelos legisladores, sendo que os altos executivos das grandes empresas multinacionais, não sofreram impactos com essa mudança, pois estes já dispunham de regimes estatutários próprios, mas tão somente alcançou a categoria de médios empregados. Esse foi um dos pontos negativos da reforma, que foi perversa com os médios trabalhadores, pois os colocou em uma ilusória condição de autossuficiência (DELGADO, 2019).

Em suma, o legislador ao criar a figura de uma nova classe de trabalhadores, projetou em seu imaginário, a presunção de que, o empregado mais qualificado culturalmente e com renda acima do padrão habitual da maioria dos trabalhadores, teria um diferencial para fazer frente nas negociações pactuadas no contrato de trabalho, contudo o que se vislumbra, é que o trabalhador hipersuficiente, tornou-se um hiperdependente que aceitará pactuações desfavoráveis, por medo de perder seu emprego (PRIMON, 2018).

Ademais, existem fontes de pesquisas do IBGE, cujo estudo foi baseado no 4º semestre de 2019, que demonstra que a média salarial do trabalhador brasileiro ficou em torno de R\$ 2.261,00 (IBGE, 2019).

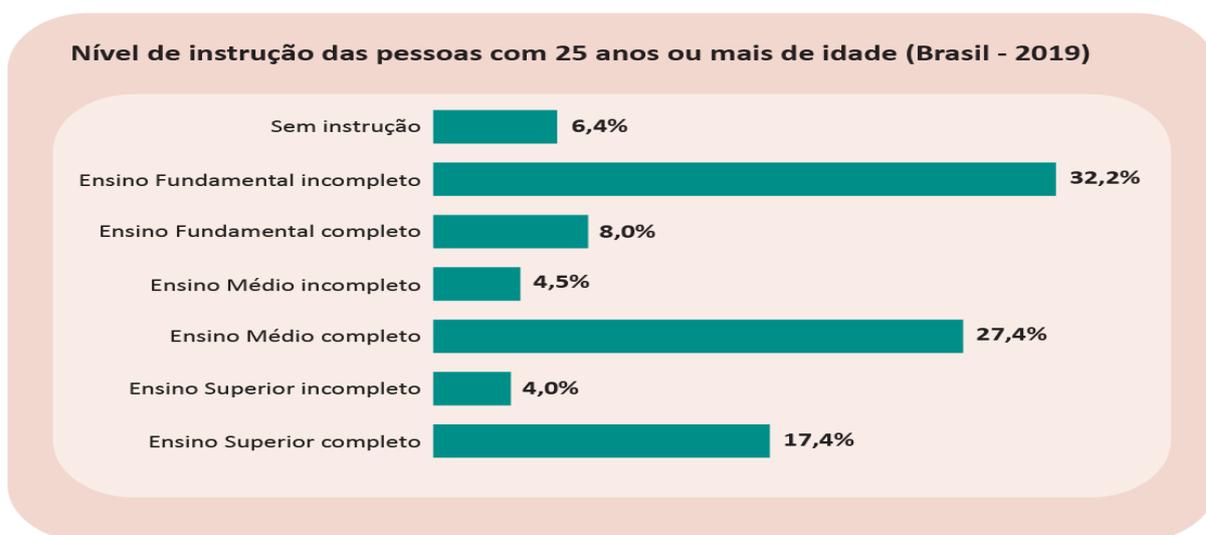
Outro fato pesquisado, foi que ser detentor de um curso superior, é uma forma de o trabalhador ter aumento em seus ganhos salariais, pois à medida que o nível de instrução aumenta, os ganhos sobem na mesma proporção, conforme demonstrado no quadro abaixo pela pesquisa (IBGE, 2019).

Média salarial paga no Brasil — R\$ 2.261,00;  
Média salarial com ensino fundamental completo — R\$ 1.450,00;  
Média salarial com ensino médio completo — R\$ 1.752,00;  
Média salarial com ensino superior completo — R\$ 4.925,00. (IBGE, 2019)

Embora a pesquisa realizada com base no ano de 2019 afirme que quanto maior o grau de instrução maior será o salário desse trabalhador, mesmo assim os níveis salariais médios do trabalhador brasileiro com diploma de curso superior, não ultrapassou o valor de R\$ 4.925,00.

Diante do exposto pela figura 1, fica evidenciado que a porcentagem de pessoas na faixa etária considerada produtiva para o trabalho, poucos são os trabalhadores que possuem curso superior completo, o que não ultrapassa a média de 17,4%.

**Figura 1:** Nível de instrução de pessoas acima de 25 anos



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2012-2019.

**Fonte:** (IBGE, educa jovens, 2019)

Dessa forma, os dados estatísticos do IBGE mostram que o número de trabalhadores que estão enquadrados como hipersuficientes são minorias entre os demais trabalhadores brasileiros. De acordo com a regra da reforma trabalhista, são tratados de forma desigual pelo simples motivo de possuírem curso superior e renda igual ou duas vezes acima do teto da previdência social, fato este, que não garante superioridade a esse trabalhador na hora de pacto laboral.

Dentro dos objetivos da proposta de criação do trabalhador hipersuficiente, destaca-se a possibilidade desse trabalhador, poder pactuar de forma direta com seu empregador, algumas tratativas laborais de forma direta, conforme cláusulas previstas no art. 611-A, da CLT.

Antes de abordar sobre as violações dos princípios e direitos trabalhistas, se faz necessário trazer alguns indicadores de pesquisa de opinião de empregados e empregadores sobre alguns temas da reforma trabalhista de 2017.

A análise das perguntas e respostas servirão de apontamentos delineadores que mostrarão se a nova reforma trabalhista trouxe confiabilidade para

as partes envolvidas em uma livre estipulação trabalhista, e se realmente o empregado somente por ser detentor de curso superior e perceber salário igual ou duas vezes o teto da previdência, o deixa em condições de fazer acordos com vantagens perante o patronato.

O gráfico 1 demonstra o que poderá acontecer em um caso de recusa negocial pelo empregado declinada por seu patrão; já o gráfico 2, trata de saber se houve o cumprimento da proposta de geração de emprego após a reforma; e finalizando tem o gráfico 3, da livre estipulação contratual quem será o beneficiado, o patrão ou o empregado.

**Gráfico 1:** Recusa de proposta negocial



**Fonte:** Google Forms, 2020.

Nos dados do gráfico 1, fica evidenciado a relação assimétrica nos resultados, pois exprime uma desconfiança no quesito de proposta negocial, pois de forma esmagadora, 82,9% dos entrevistados, entendem que o empregado diante de uma proposta declinada pelo poder patronal, mesmo que seja de caráter prejudicial aos interesses do empregado, este aceitará o acordo por medo de perder o posto de trabalho.

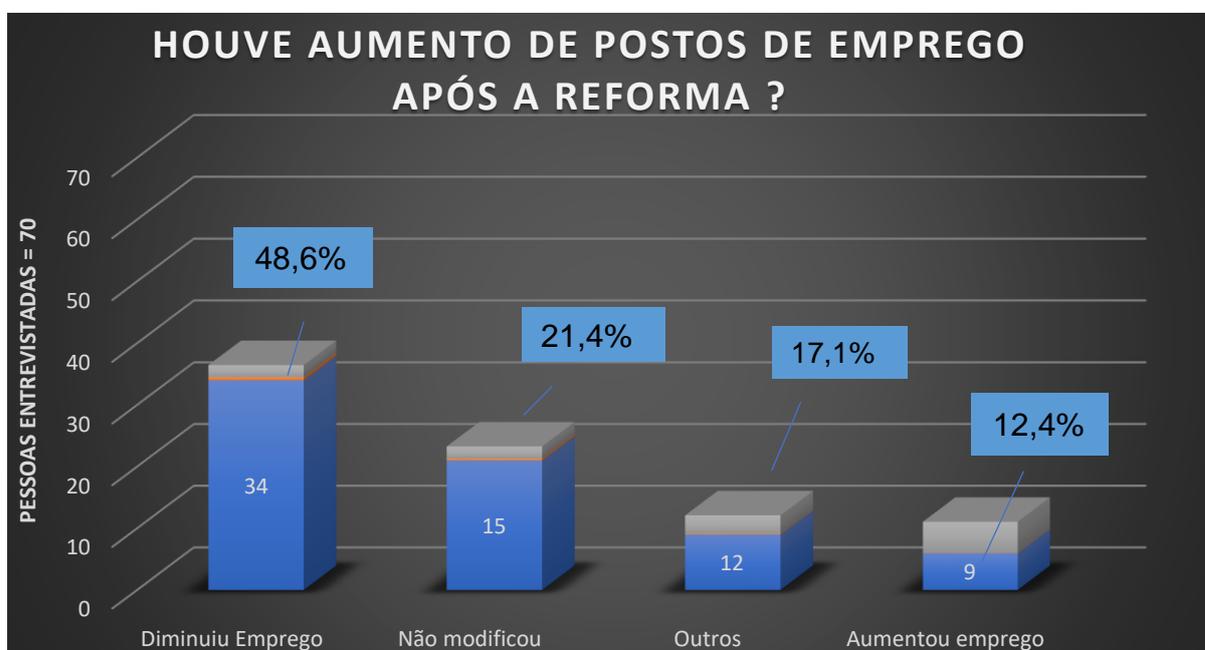
Apenas 12,9% acham que o empregado não tem obrigação de aceitar a proposta, e finalmente 3 (três) pessoas que correspondem a 4,2% dos entrevistados,

responderam que o patrão irá entender a recusa do funcionário e o manterá no posto de trabalho.

Portanto, fica patente que a subordinação jurídica existente no contrato de trabalho entre empregado *versus* empregador, acaba sendo um fator dificultador no que tange a autonomia delegada ao novo trabalhador, uma vez que existe uma sujeição do obreiro com seu empregador, sendo um fator limitador para que exista uma situação paritária nessa pactuação trabalhista.

Logo abaixo, será analisado o gráfico 2, que trata da geração de emprego, pós advento da reforma trabalhista de 2017.

**Gráfico 2:** Proposta de geração de emprego



**Fonte:** Google Forms, 2020.

Nesse gráfico de nº 2, constata-se que a opinião dos entrevistados, foi de desconfiança quanto ao cumprimento da proposta originaria da reforma trabalhista, que era de aumento dos postos de empregos, demonstrando que 48,6% dos entrevistados, acham que postos de trabalho diminuiram, e 21,4% acham que não houve modificação, e outros 17,1% responderam de forma diversas tais como, falta de informação para opinar, houve interferência da pandemia “*COVID-19*”, e etc..., e 12,4% acham que de fato houve aumento nos postos de trabalho.

Uma das propostas dos legisladores apoiadores da reforma trabalhista, era que com a alteração e inclusão de novas regras trabalhistas na CLT, o número de

empregos aumentaria, resolvendo a crise de desemprego que assolava o governo naquele ano de 2017. Entretanto as previsões de especialistas, confirmaram que a reforma tão somente agravou a crise, deixando os trabalhadores cada vez mais sem direitos protetivos.

Por tudo isso, houve uma falsa promessa, de que reforma trabalhista, seria a salvação contra a decrescente demanda da oferta de vagas do mercado de trabalho, quando na verdade o interesse almejado pelos apoiadores da reforma era, atender os interesses financeiros e empresariais. Nesse complemento de ideia, a reforma é comparada a uma alegoria do *cavalo de troia* que foi usado pelo capital para implodir e suprimir direitos trabalhistas (VERLAINE, 2020).

Ainda nesse pensamento, Verlaine afirma que passados mais de 3 (três) anos da vigência da reforma trabalhista, em que um dos objetivos seria o aumento de postos de trabalho, esses aumentos nunca aconteceram, de forma que não existe o que comemorar, pois a reforma só trouxe desalento para trabalhadores e para as entidades sindicais, uma vez que o desemprego continuou a aumentar.

Dessa maneira a reforma trabalhista de 2017, deve ser combatida de forma veemente por sindicatos e trabalhadores, pois foi uma aberração jurídico legal chamada de reforma trabalhista, que nada agrega de positivo nas relações laborais, como se fosse algo de bom, pois foi empurrada de forma imperativa ao trabalhador sem um mínimo de debate entre as partes interessadas e atingidas pela reforma, cujo debate não aconteceu (VERLAINE, 2020).

Apesar de alguns doutrinadores, como Verlaine, apontarem que a reforma trouxe prejuízos e que deva ser combatida, muitos outros enxergam que a alteração legislativa, apresentou sim, benefícios aos empregados.

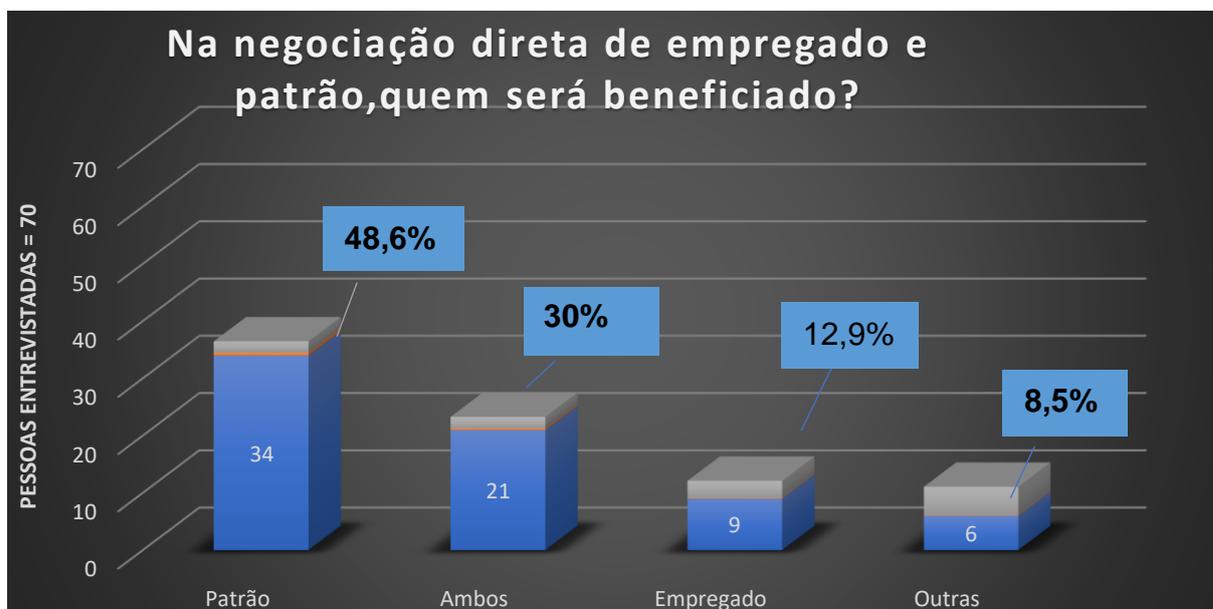
Como exemplo, tem-se o posicionamento de Rafael Novakoski Arruda que explana ser evidente que a Lei 13.467/2017, trouxe em alguns pontos, avanços e evoluções nas relações laborais, ademais ampliou a proteção dada ao empregado (2020).

Adiante, em análise ao gráfico 3, onde a pergunta feita aos entrevistados foi se haveria beneficiados com a nova e livre estipulação negocial contratual direta entre empregado e patrão sem a interferência de sindicatos de classes.

Sendo que 48,6% dos entrevistados analisaram como sendo ruim para o empregado, já 30% acharam que a negociação direta, será boa para ambos, outros 12,9% dos pesquisados, opinaram que será bom para o empregado, e finalizando,

8,5% (outros) com deram respostas diversas, achando que será desumano para o empregado, o patrão sempre sairá em vantagens, o patrão é quem detém o poder de mando.

**Gráfico 3:** Livre estipulação contratual



**Fonte:** Google Forms, 2020.

Uma publicação do observatório da sociedade civil diz que em 2018, ou seja, um ano após a vigência da lei da reforma trabalhista, dados estatísticos demonstraram que o número de demissões por acordo feito sem o acompanhamento de sindicatos de classes, tiveram um expressivo aumento, o que sinaliza que os trabalhadores tiveram menos direitos garantidos, os acordos trabalhistas homologados no ministério do trabalho, diminuíram em 37,1% no registro de convenções coletivas, e de 28,7% no registro de instrumentos coletivos, isso no período de janeiro a julho de 2018, segundo dados do Dieese (2018).

Nesse sentido, Adriana Calvo esclarece que não houve qualquer preocupação dos legisladores em procurar proteger o trabalhador contra o poder patronal, pois o empregado ora denominado de hipersuficiente, acabou sendo ainda mais dependente do patrão, uma vez que tentará por conta própria proteger seu posto de trabalho, mesmo que tenha que negociar cláusulas prejudiciais em seu desfavor, simplesmente por medo de perder o emprego (CALVO, 2019).

Diante do exposto, conclui-se que para os entrevistados, a atitude do legislador em transformar o obreiro de hipossuficiente para hipersuficiente, em nada agradou a grande maioria dos trabalhadores, que passaram a ficar sem a proteção estatal para pontos importantes de sua vida laboral, o que certamente acarretará mais prejuízos do que benefícios para o empregado, dentro desse novo panorama jurídico trabalhista.

#### **4. Mitigação de princípios e direitos constitucionais e trabalhistas do trabalhador hipersuficiente**

Para se falar em princípios, sejam eles quais forem, estejam voltados a qualquer área do direito que seja, é necessário que se fale sobre o princípio basilar do Texto Constitucional, o princípio da dignidade da pessoa humana. Esse princípio exerce um papel altivo entre os fundamentos do Estado Brasileiro.

Para Marcelo Novelino (2014, p. 361) a dignidade “é considerada o valor constitucional supremo” (*ipsis litteris*), servindo como sentido para a elaboração, interpretação e aplicação das normas que fazem parte da ordem jurídica em geral, não sendo usada apenas para decisão de casos complexos.

O aludido princípio coaduna com os famosos direitos humanos e direitos fundamentais. Em sua obra Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo fazem uma distinção entre direitos humanos e direitos fundamentais e demonstram que embora sejam utilizados com idêntico significado, há um traço distintivo entre eles. Para esses mestres:

A expressão “direitos humanos” é utilizada para designar direitos pertencentes ao homem, universalmente considerado, sem referência a determinado ordenamento jurídico ou limitação geográfica. Já os “direitos fundamentais” são aqueles reconhecidos como tais em determinado ordenamento jurídico, de certo Estado. (ALEXANDRINO E PAULO 2014, p. 100).

Direitos humanos, não estão relacionados a uma imposição legal, mas são direitos inerentes ao ser humano, são direitos interiorizados, o que os faz diferir dos direitos fundamentais, direitos trazidos por uma previsão legal, ou seja, para eles existirem é necessário uma lei que os preveja.

Marcelo Novelino ainda discorrem que:

Existe uma relação de mútua dependência entre a dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, pois, ao mesmo tempo em que estes surgiram como uma exigência da dignidade de proporcionar o pleno desenvolvimento da pessoa humana, somente por meio da existência desses direitos a dignidade poderá ser respeitada, protegida e promovida (NOVELINO, 2014 p. 365).

A verdade é que a dignidade da pessoa humana é algo presente desde o início da humanidade. Nesse sentido, Bernardo (2014, P. 295) cita que “já na China Imperial, confucionistas afirmavam que cada ser humano nasce com uma dignidade que lhe é própria, sendo-lhe atribuída por ato da divindade”.

Ao fazer uma análise mais detalhada sobre a historicidade da dignidade da pessoa humana, Bernardo Gonçalves apresenta relatos contextualizados onde já se ouvia falar em dignidade da pessoa humana. Exemplo disso é o período da Escolástica, com Santo Tomás de Aquino, que afirmava ser o homem a imagem e semelhança de Deus. Já na época do iluminismo alemão com Kant, que desmistificava o homem tirando dele esse poder sagrado, afirmando ser ele o fim para todas as relações e não o meio. Com Hegel que dava a dignidade um tom mais primoroso, dizendo ser ela fruto do reconhecimento (2014, p. 295).

O redescobrimto do surgimento da tão falada dignidade da pessoa humana para o direito, não aconteceu sozinho, veio seguido de outros documentos internacionais, como o Estatuto da Organização das Nações Unidas (1945), a Declaração Universal de Direitos do Homem (1948), a Constituição Italiana (1948) e a Lei Fundamental da Republica Federal Alemã (1949).

O homem é considerado um ser *sui generis*, possuidor de razões, sentimentos, opiniões, vontades, diferente de qualquer outro ser. O homem não pode ser forçado a nada e nem se permite a isso, é possuinte de suas escolhas, sem necessidade de reporta-se a terceiro para fazer cumprir seu desejo.

Portanto, fez-se necessário que o homem tivesse seus direitos reconhecidos e que eles fossem respeitados. Por isso, ao ser iniciado este tópico foi ressaltado a valia da dignidade da pessoa humana para a Constituição. Mas existe uma dúvida interessante que pode ser gerada sobre a relação entre os direitos fundamentais e a dignidade.

Questão esta, levantada por Marcelo Novelino (2014, p. 366):

Se a dignidade, de fato é o fundamento dos direitos fundamentais, como explicar o fato de que somente após a Segunda Guerra Mundial ela começou

a desempenhar um papel central nas Constituições? Porque esta noção não estava presente na clássica declaração de direitos humanos do século XVIII nem nas Constituições até metade do século XX? Por que começou a se falar de direitos humanos / fundamentais muito antes de falar em dignidade humana? Será que apenas após o Holocausto a ideia de direitos humanos se torna, por assim dizer, retrospectivamente carregada com o conceito da dignidade? (NOVELINO 2014, p. 366)

Ao responder esses questionamentos Novellino faz menção ao filósofo alemão Habermas “que defende a tese de que esta conexão conceitual existe desde o início, ainda que apenas de forma implícita”. Ele segue o pensamento do filósofo de que “a conexão conceitual entre a dignidade humana e os direitos humanos tem evidentes traços em comum desde o início do desenvolvimento”. (NOVELINO, 2014, p. 366)

Diante do que se leu, ficou demonstrado claramente que a intenção da Constituição Federal ao ser tão enfática e dar tratamento especial ao princípio da dignidade da pessoa humana, foi o de resguardar os direitos do cidadão brasileiro, em qualquer situação que ele se encontre, inclusive na de trabalhador.

A CLT, desde sua promulgação em 1943, apresentou princípios com o viés de proteger a figura do empregado, não que o empregador não tivesse seus direitos por ela também assegurados, mas ao empregado sempre foi dada uma atenção especial. Seja na garantia de pagamento de horas extras, seja na obrigatoriedade do descanso semanal remunerado.

Junto a CLT, tem-se os sindicatos, firmados em garantir que o empregador cumpra com seus acordos e todos os direitos combinados com empregado na vigência do contrato de trabalho.

A Reforma trabalhista de 2017, além de reafirmar esses direitos, trouxe inovações como a figura do empregado hipersuficiente e conferiu ao empregado liberdade para negociar com o empregador sobre alguns aspectos.

A CLT, no seu artigo 444, preconiza ao empregado hipersuficiente a liberdade de mercar livremente alguns de seus direitos tangíveis a jornada de trabalho. O empregado pode negociar todos os direitos elencados no artigo 611-A da CLT, de forma individual, sem precisar contar com o sindicato.

A grande dúvida é se essa possibilidade e de certa forma autonomia concedida ao empregado, não seria uma forma de reduzir seus direitos. Não seria esse um instrumento utilizado para afetar os princípios trabalhistas?

Conforme o parágrafo único do artigo 444, o empregado conceituado como

hipersuficiente é “todo aquele que possui diploma de nível superior e que goze de salário igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social” (BRASIL, 2017).

Nesse sentido, Larissa Carlos de Oliveira (2020), ao falar sobre princípios discorre que “os princípios são apresentados como diretrizes elementares de várias áreas do direito, no âmbito trabalhista não poderiam ser diferente. Eles têm a finalidade de sustentar, orientar e suportar o intérprete e o legislado”.

A justificativa para esse dispositivo é a de que os empregados que possuem esses requisitos não precisam de uma intervenção estatal absoluta do Estado por estarem em uma posição privilegiada, com melhores condições do que a maioria dos trabalhadores, ocupando cargos elevados.

No entanto, conforme demonstraram Ricardo dos Santos Bezerra, Paulla Christianne da Costa Newton e Beatriz Queiroz Cunha, ao analisar a fundo os salários dos cargos mais altos, o dobro do patamar salarial sequer chega perto desses valores, incluídos nessa categoria de hipersuficiente empregados medianos e de posição privilegiada, os quais estão sob o crivo do poder diretivo (BEZERRA, NEWTON e CUNHA, 2019).

O empregado ao se encaixar nessa categoria tem de receber um alto salário, sendo ele igual ou superior a duas vezes limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e ter uma formação de nível superior.

Com essa novidade, o empregado sempre considerado parte frágil na relação de trabalho e antes da reforma como hipossuficiente, começou a ser equiparado em pé de igualdade com seu empregador, podendo firmar pactos individuais que alterem o contrato de trabalho em aspectos antes só permitidos por negociação coletiva, podendo inclusive extinguir direitos antes percebidos.

Nesse seguimento, Arruda ao falar sobre a reforma trabalhista explana que:

A Reforma Trabalhista perpetrada pela Lei 13.467/5017, trouxe o instituto da prevalência do negociado sobre o legislado, entendendo-se que esse trabalhador, como indivíduo capaz que é, detentor de direitos e deveres, a partir de agora pode negociar diretamente com seu empregador todos os aspectos previstos no artigo 611-A da CLT, não necessitando mais da exacerbada tutela Estatal na regulamentação da sua relação contratual (ARRUDA, 2020).

Diferentemente do art. 444 da CLT, o artigo 611-A tem o viés de retirar direitos, reduzi-los ou suprimi-los. A intenção do legislador é tornar os

empregados *múnus publico*, trazendo-os para a esfera privada e retirando direitos. Com isso, acaba por debilitar princípios basilares do direito trabalhista, como o princípio da norma mais favorável ao trabalhador e do princípio da indisponibilidade (OLIVEIRA, 2020).

O termo conhecido como “negociado sobre o legislado”, é um novo sistema de hierarquia das fontes que assevera serem as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos mais importantes que aquelas que se encontram dispostas na lei. “É o que se infere do art. 611-A da CLT, com redação dada pela Lei 13.467/2017. Este dispositivo atrita com os princípios da norma mais favorável e da supremacia do interesse público sobre o particular” (ARRUDA, 2020).

Diante disso, é visível a impossibilidade do empregado poder fazer valer no contrato de trabalho uma negociação, pois este não tem força política central comparada ao empregador, independentemente do valor que esse trabalhador aufera.

De acordo com Ricardo dos Santos Bezerra, Paulla Christianne da Costa Newton e Beatriz Queiroz Cunha, existe outro aspecto que não se pode desconsiderar, é o de que, ao criar uma nova categoria de empregados hipersuficientes e conferir a eles liberdade ampla e irrestrita para negociar os aspectos do contrato de trabalho elencados no artigo 611- A da LCT, a Lei 13.467/2017 acabou por gerar uma desigualdade de tratamento destes empregados em relação aos demais (BEZERRA, NEWTON e CUNHA, 2019).

Os dispositivos trazidos pela reforma trabalhista apresentaram importantes implicações nos direitos dos trabalhadores, contrariando princípios específicos do Direito do Trabalho, princípios e dispositivos constitucionais. Todos esses âmbitos se somam e comprovam, em mais um aspecto, o caráter violador de direitos na Reforma Trabalhista (BEZERRA, NEWTON e CUNHA, 2019).

Portanto, o entendimento a que se chega é o de que apesar de possuírem autonomia para negociar com seus empregadores, os empregados hipersuficientes continuam sendo subordinados a seus empregadores, assim como os outros empregados, sendo assim, a vigência de seus contratos de trabalho, continua sendo regulada pelo Estado.

Assim, Larissa Carlos de Oliveira afirma ser notório que o empregado hipersuficiente e o empregado comum detem a mesma condição de subordinação e hipossuficiência e esse é o caráter determinante da intervenção do Estado nas relações de trabalho (OLIVEIRA, 2020).

Todos são iguais perante a Lei, como já dispõe a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 5º, portanto, a autonomia negocial que o Legislador pretendeu estender ao empregado hipersuficiente que permanece subordinado e em situação de hipossuficiência, ainda que relativa, em relação ao seu empregador, será certamente rejeitada pela Jurisprudência, que irá prestigiar os mais basilares princípios do Direito do Trabalho que são os Princípios da Proteção e Princípio de Acesso à Justiça.

## **5. Conclusão**

Diante de todo o exposto, o objetivo determinado para este trabalho foi atingido, uma vez que restou demonstrado que a criação, pela Reforma trabalhista de 2017 da figura do empregado hipersuficiente, viola os princípios constitucionais até então conquistados pelos trabalhadores.

A intenção da reforma trabalhista foi a de melhorar as relações de trabalho e diminuir as ações trabalhistas, sempre visando a redução de casos que tramitam nas justiças do trabalho.

O empregado antes mesmo da reforma, sempre foi visto como parte hipossuficiente da relação trabalhista. Isso significa que, juridicamente, o trabalhador sempre foi e será considerado a parte mais frágil do contrato de trabalho, por isso que o patamar mínimo dos direitos sociais está posto na Constituição Federal e deve ser sempre observado.

Durante todo o decorrer do trabalho, observa-se que um dos principais objetivos do legislador ao criar a figura do trabalhador hipersuficiente, foi o de equiparar a figura do empregado a do empregador, mas isso não foi bem o que aconteceu.

A criação do empregado hipersuficiente e a autonomia a ele conferida, viola os princípios constitucionais trabalhistas, tendo em vista que o empregador figura como a parte mais forte em uma relação trabalhista.

Restou demonstrado pelos dados estatísticos analisados neste trabalho que aumentou consideravelmente a quantidade de demissões por acordos trabalhistas celebrados sem o acompanhamento dos sindicatos de classes, significando que os trabalhadores provavelmente abdicaram de muitos direitos constitucionalmente assegurados.

Conclui-se que ao contrário do que o legislador pretendeu com a criação do artigo 444, inserido com a reforma trabalhista, os direitos trabalhistas não estão sendo respeitados, pelo contrário, estão sendo infringidos e desrespeitados.

Posto tudo isso, conclui-se que o empregado hipersuficiente, ao pactuar livremente sobre os direitos e garantias firmados no contrato de trabalho, possa ter que renunciar a direitos constitucionalmente protegidos, o que poderá gerar grande prejuízo a ele.

Conclui-se, portanto, que a figura do empregado hipersuficiente viola os princípios constitucionais assegurado ao empregado-

## Referências

ALMEIDA, Leandro França. **Reforma trabalhista: cláusula compromissória e o (des)acesso a justiça do Trabalho**. Migalhas – Migalhas de Peso. Ano 2020, s/n, outubro de 2020. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/276191/reforma-trabalhista--clausula-compromissoria-e-o--des--acesso-a-justica-do-trabalho>. Acesso em 25 de março de 2021.

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**: Virtual books, 2010. Disponível em: [https://www.academia.edu/6483326/Manual\\_de\\_Direito\\_do\\_Trabalho\\_Vicente\\_Paulo\\_e\\_Marcelo\\_Alexandrino](https://www.academia.edu/6483326/Manual_de_Direito_do_Trabalho_Vicente_Paulo_e_Marcelo_Alexandrino). Acesso em: 06 de abril de 2021.

AMARAL, Francisco. **Autonomia da vontade e/ou autonomia privada?** Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/38318/autonomia-da-vontade-e-ou-autonomia-privada>. Acesso em 26 de abril de 2021.

ARRUDA, Rafael Novakoski. **A reforma trabalhista e os reflexos no princípio da proteção**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/79451/a-reforma-trabalhista-e-os-reflexos-no-principio-da-protacao>. Acesso em 26 de abril de 2021.

BENHAME, Maria Lucia. **Contrato de empregado hipersuficiente deve ter controle jurisdicional**. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2018-mai-05/maria-benhamer-contrato-hipersuficiente-exige-controle-jurisdicional#:~:text=A%20dita%20reforma%20trabalhista%20trouxe,444%2C%20par%20C3%A1grafo%20%20C3%BAnico%20CLT](https://www.conjur.com.br/2018-mai-05/maria-benhamer-contrato-hipersuficiente-exige-controle-jurisdicional#:~:text=A%20dita%20reforma%20trabalhista%20trouxe,444%2C%20par%20C3%A1grafo%20%20C3%BAnico%20CLT))). Acesso em 12 de abril de 2021.

BEZERRA, Ricardo dos Santos; NEWTON, Paulla Christianne da Costa e CUNHA, Beatriz Queiroz. **Reforma trabalhista e vulnerabilidades : o trabalhador hipersuficiente e suas implicações no direito do trabalho**. Disponível em: [https://www.editorarealize.com.br/editora/ebooks/conidih/2019/PROPOSTA\\_EV128\\_MD3\\_ID19\\_13092019105635.pdf](https://www.editorarealize.com.br/editora/ebooks/conidih/2019/PROPOSTA_EV128_MD3_ID19_13092019105635.pdf). Acesso em 27 de maio de 2021.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em 09 de abril de 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 05 de outubro de 1988. 39.ed. São Paulo: Saraiva,2007.

CALVO, Adriana. **Reflexões jurídicas sobre a nova figura do empregado hipersuficiente trazida pela nova reforma trabalhista**. 13 fev.2019. Disponível em: <<https://www.sincovaga.com.br/reflexoes-juridicas-sobre-a-nova-figura-do-empregado-hipersuficiente-trazida-pela-reforma-trabalhista/>> Acesso em 08 de abril de 2021.

CUNHA, Gustavo Henrique Carvalho Vieira da. **A prevalência da autonomia privada da vontade individual sobre a coletiva nas contratações de hipersuficientes**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, Brasília, DF, v. 23, n. 2, 2019.

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

DUARTE, Leonardo Avelino.OAB/MS. **Constituição cidadã**. Disponível em: <https://oab-ms.jusbrasil.com.br/noticias/2871580/constituicao-cidada>. Acesso em 30 de abril de 2021.

GOULART, Rodrigo Fortunato. **Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther/**, coordenadores. – São Paulo: LTr, 2018. Vários autores.

IBGE. Educa jovens. **Conheça o Brasil – População Educação**. 2020.Disponível em: < <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18317-educacao.html>. Acesso em 08 de abril de 2021.

INSS. **Instituto Nacional do Seguro Social**. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br>. Acesso em 10 de abril de 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro e NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 40. ed. São Paulo: LTr, 2015.

NETO E KAJOTA, José Affonso Dallegrave, Ernani. **Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther/**, coordenadores. – São Paulo: LTr, 2018. Vários autores.

OLIVEIRA, Larissa Carlos. **O empregado hipersuficiente na reforma trabalhista e a (in)constitucionalidade na aplicação dos princípios que idealizam o direito do trabalho**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/83437/o-empregado-hipersuficiente-na-reforma-trabalhista-e-a-in-constitucionalidade-na-aplicacao-dos-principios-que-idealizam-o-direito-do-trabalho>. Acesso em 12 de abril de 2021.

PAULO, Vicente e ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

PAVELSKY, Ana Paula. **Aspectos do Direito do Trabalho em debate na Semana da Advocacia**. Disponível em: <http://esa.sites.oabpr.org.br/aspectos-do-direito-do-trabalho-em-debate-na-semana-da-advocacia.html>. Acesso em 09 de abril de 2021.

PEREIRA, Isabela Fernandes; REZENDE, Leonardo de Oliveira. **Empregado Hipersuficiente: uma análise da (in) aplicabilidade deste novo conceito ante a ótica protecionista do direito do trabalho**. Guersoni Resende & Simões advogados associados. Pouso Alegre – MG. 30 jul. 2019. Disponível em: [https://www.grsimoesadvogados.com.br/conteudos/artigos/empregado-hipersuficiente\\_30-07-2019](https://www.grsimoesadvogados.com.br/conteudos/artigos/empregado-hipersuficiente_30-07-2019). Acesso em 06 de abril de 2021.

PRIMON, Ana Gabriela de Melo. **Empregado “hipersuficiente”: mais uma aberração da Reforma Trabalhista**. Justificando mentes inquietas pensam direito. 01 fev.2018. Disponível em: <http://www.justificando.com/2018/02/01/empregado-hipersuficiente-mais-uma-aberracao-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em 06 de abril de 2021.

RAICHER, Márcia. **Desrespeito à dignidade humana e arbitragem na reforma trabalhista**. 31 ago.2018. Disponível em: <https://apd.org.br/desrespeito-a-dignidade-humana-e-arbitragem-na-reforma-trabalhista/> Acesso em 09 de abril de 2021.

TUROLLA, Rodolfo. **Direitos trabalhistas: um resumo da história**. Politize. Ano 2017. Março de 2017. Disponível em: <https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-historia/>. Acesso em 31 out.2020.

UNOPAR, **Mudança de carreira: afinal, qual é a média salarial do Brasil hoje?** Disponível em: [https://blog.unopar.com.br/media-salarial-brasil/#Qual\\_e\\_a\\_media\\_salarial\\_dos\\_brasileiros](https://blog.unopar.com.br/media-salarial-brasil/#Qual_e_a_media_salarial_dos_brasileiros). Acesso em 10 de abril de 2021.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira. Juíza do Trabalho e Diretora de Cidadania e Direitos Humanos da AMATRA5. **A Reforma Trabalhista e o Hipersuficiente**. Sem data. Disponível em: [http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20%20HIPERSUFICIENTE\\_.pdf/](http://www.amatra5.org.br/images/a/A%20REFORMA%20TRABALHISTA%20E%20O%20%20HIPERSUFICIENTE_.pdf/) Acesso em 08 de abril de 2021.