

# Empregados hipersuficientes: (ir)redutibilidade salarial e arbitragem

**Jonatan Mateus Zoratto**

Pós-graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (UPM). Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Alta Paulista (FADAP). Advogado. *E-mail:* jonatan@ramosfernandez.com.br.

---

**Resumo:** Trata-se de estudo que visa analisar e indicar que, após as alterações legislativas advindas da Lei nº 13.467/2017 – denominada “Lei da Reforma Trabalhista”, criou-se a figura do empregado hipersuficiente, possibilitando, inclusive, a redução salarial e a aplicação da arbitragem na relação de trabalho. Destaca-se a necessidade de evolução das coisas e do próprio direito do trabalho, com vistas a propiciar maior liberdade nas relações, segurança jurídica e manutenção do emprego e renda. Busca-se demonstrar que as alterações legislativas em destaque, em hipótese alguma, pretendem exterminar as regras e princípios protetivos, pelo contrário, tratam-se de alternativas viáveis a serem aplicadas, principalmente, em tempos de crise.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Empregado hipersuficiente. Redução salarial. Arbitragem.

**Sumário:** 1 Introdução – 2 Apontamentos históricos – 3 Dos empregados hipersuficientes – 4 Conclusão – Referências

---

## 1 Introdução

Assim como todo ramo do Direito evolui, de igual forma, o Direito do Trabalho e seus princípios não podem ficar estagnados.

O mundo moderno e seus trabalhadores não podem mais ser tratados, em sua totalidade, como hipossuficientes, manipuláveis, explorados, etc. Pelo contrário, vive-se em um tempo do fácil acesso à informação, em que os trabalhadores conhecem e sabem lutar por seus direitos, aliado à existência de diversos órgãos de proteção à referida classe.

Evidente que a força do capital ainda exerce influência e pressão sobre os trabalhadores, contudo há de se concordar que existe um tipo de trabalhador que possui evidente capacidade de defender seus direitos e negociar com os empregadores em igual patamar, são os denominados empregados hipersuficientes.

O objeto deste trabalho, através do método de revisão de literatura, visa conceituar o trabalhador hipersuficiente, apontando suas características,

demonstrando que o princípio da intangibilidade salarial e da inalterabilidade contratual lesiva pode ser mitigado.

Será destacada, ainda, a possibilidade de que empregado hipersuficiente e empresa pactuem cláusulas compromissórias de arbitragem, remetendo eventuais conflitos para uma Câmara de Arbitragem, tornando a resolução mais simples, célere e equilibrada.

O estudo realizado através de pesquisa qualitativa reúne a análise de dados, legislação pátria, interpretações doutrinárias e julgados proferidos pelos tribunais pátrios, onde se objetiva a apresentação de uma abordagem atual e liberal acerca do princípio da irredutibilidade salarial frente ao novo conceito de “empregado hipersuficiente”, indicando a necessidade de flexibilização de normas com vistas ao alcance de um objetivo maior.

Assim, o tema ora proposto, em hipótese alguma visa causar prejuízo ao trabalhador, pelo contrário, em tempos de crise, o mecanismo em questão poderá representar a manutenção do contrato de trabalho de inúmeros trabalhadores, contribuindo na redução de taxas de desemprego e propiciando, ainda, uma forma de solução de conflito mais simples, célere e equilibrada.

## 2 Apontamentos históricos

O atual Direito do Trabalho que temos ao nosso alcance é fruto de verdadeira e significativa evolução, fase após fase, revolução após revolução, ganhando seus contornos, características, princípios, conceitos, garantias, etc.

O Direito como um todo não é estático, pelo contrário, está em constante evolução e modificação. Assim também ocorre com o Direito do Trabalho, bastando para tanto fazer uma breve visita ao passado, iniciando-se na época da escravidão, que era tomada por muito trabalho e poucos direitos, passando pelas revoluções, as primeiras leis, a criação do Ministério do Trabalho, a instituição da Justiça do Trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Constituição de 1988 e assim por diante.

A obra de Segadas Viana, Arnaldo Sussekind e Délio Maranhão, *Instituições de Direito do Trabalho*, com brilhantismo, faz um relato dessa evolução:

A – Escravidão. O homem sempre trabalhou; primeiro para obter seus alimentos, já que não tinha outras necessidades em face do primitivismo de sua vida. Depois, quando começou a sentir o imperativo de se defender dos animais ferozes e dos homens, iniciou-se na fabricação de armas e instrumentos de defesa. [...] Muitos escravos

vieram, mais tarde, a se tornar livres, não só porque senhores o libertavam como gratidão a serviços relevantes ou em sinal de rezojo em dias festivos, como também ao morrer declaravam livres os escravos prediletos. Ganhando a liberdade, esses homens não tinham outro direito senão o de trabalhar nos seus ofícios habituais ou alugando-se a terceiros, mas com a vantagem de ganhar o salário para si próprios. [...]

Recebendo o seu maior golpe com a Revolução Francesa, que proclamou a indignidade da escravidão, esta, a partir de 1857, foi também proscrita oficialmente dos territórios sob o domínio da Inglaterra. Oitenta anos depois a Liga das Nações reconhecia ainda existirem escravos na Ásia e na África, e, ainda agora, passado mais de um século, esse estigma da civilização ainda perdura em alguns pontos desses dois continentes.

[...]

B – Servidão. A servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica do escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade. Foi uma situação marcante da inexistência de governos fortes centralizados, de sistemas legais organizados ou de qualquer comércio intenso, assim como de circulação monetária.

[...]

C – Corporações. Processava-se, também a partir da época da servidão, uma alteração no próprio sistema econômico, ainda impreciso, declinando a economia doméstica, a economia de consumo, da qual a economia feudal foi uma hipertrofia, para começarem a aparecer os grupos profissionais. A necessidade de fugir dos campos, onde o poder dos nobres era quase absoluto, ia, por outro lado, concentrando massas de população nas cidades, principalmente naquelas que tinham conseguido manter-se livres.

[...]

D – Revolução industrial. A invenção da máquina e sua aplicação à indústria iriam provocar a revolução nos métodos de trabalho e, conseqüentemente, nas relações entre patrões e trabalhadores; primeiramente a máquina de fiar, o método de “pudlagem” (que permitiu preparar o ferro de modo a transformá-lo em aço), o tear mecânico, a máquina a vapor multiplicando a força de trabalho, tudo isso iria importar na redução da mão-de-obra porque, mesmo com o aparecimento das grandes oficinas e fábricas, para obter um determinado resultado na produção não era necessário grande número de operários.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Editora LTr, 1991. p. 27-33.

A história nos mostra que as evoluções são constantes e, mesmo que num primeiro momento possa parecer ruim, a evolução se faz necessária sobre vários aspectos, como, por exemplo, liberdade, liberdade econômica, aumento de empregos, preservação de renda e emprego, dentre outros.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado faz um balanço do Brasil desde 1988:

Transcorridos mais de vinte e cinco anos do surgimento da Constituição (de 1988 até 2014/15), há maturação histórica suficiente para se fazer análise sobre os problemas, as virtudes e as perspectivas do sistema jurídico-trabalhista brasileiro. Do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, regulador dos contratos empregatícios, o que se afirmou nesse período foi o inquestionável caráter de direito escrito, especialmente direito legislado, que caracteriza a cultura do País ao longo de sua história. Desde a Constituição, inúmeros ramos jurídicos produziram alentados diplomas normativos, alguns simplesmente notáveis do ponto de vista civilizatório, tais como o Direito do Consumidor, o Direito de Seguridade Social, o Direito Civil e vários outros segmentos e diplomas destacados. O que de mais positivo o País produziu em sua cultura jurídica de mais de cinco séculos – tendo por cume sua Constituição analítica de 1988 – passou pelo direito escrito, sem registro relevante, consistente e durável de outra experimentação jurídica alternativa, em praticamente qualquer área do Direito. Assim, pode-se concluir, com segurança, que no Direito Individual do Trabalho o padrão normativo não poderia ser mesmo diferente. Este já significativo período de maturação histórico-constitucional de 25/27 anos confirma essa decidida direção brasileira também no campo trabalhista, ultrapassada a fase de perplexidade e insegurança de rumos que tanto demarcou a década de 1990. O fato é que o Direito Individual do Trabalho superou a crise de afirmação dos anos 1990, época em que se viu refluído não apenas quanto à sua efetividade como também no próprio sentido de sua consistência e direção. A partir da primeira década do século XXI, o grau de generalização e efetividade do Direito Individual do Trabalho espalhou-se pelo Brasil, com o incremento de vários milhões de novos trabalhadores regidos por suas regras e princípios ao longo de todo o imenso território do País.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores*. 18. ed. São Paulo: Editora LTR, 2019. p. 126-133, 147-148 e 153.

Conforme se nota, a criação de empregos, a geração de renda e a melhora na condição de vida do trabalhador estão umbilicalmente ligadas à necessária evolução do Direito do Trabalho, inclusive a partir de alterações legislativas.

No ano de 2017, o Congresso Nacional aprovou a Lei nº 13.467/2017, que alterou “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, nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e nº 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”.

O relatório do projeto de lei que antecedeu a Lei nº 13.467/2017 trata com propriedade acerca da necessidade de evolução das normas e da alteração da dinâmica das coisas:

O Brasil de 1943 não é o Brasil de 2017. Há 74 anos éramos um país rural, com mais de 60% da população no campo. Iniciando um processo de industrialização, vivíamos na ditadura do Estado Novo, apesar disso, o governo outorgou uma legislação trabalhista que preparava o país para o futuro. Uma legislação que regulamentava as necessidades do seu tempo, de forma a garantir os patamares mínimos de dignidade e respeito ao trabalhador.

Hoje, estamos no século XXI, na época das tecnologias da informação, na época em que nossos telefones celulares carregam mais capacidade de processamento do que toda a NASA quando enviou o homem à lua. As dinâmicas sociais foram alteradas, as formas de se relacionar, de produzir, de trabalhar mudaram diametralmente.

Novas profissões surgiram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas permanecem as mesmas. Inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos.

O respeito às escolhas individuais, aos desejos e anseios particulares é garantido pela nossa Lei Maior. Não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros negando-os o seu direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade.

Temos uma lei trabalhista que ainda diz que a mulher não merece as proteções legais se for empregada de seu pai ou marido, que ainda divide o país em 22 regiões, incluindo o Território do Acre. Pasmem, nossa lei ainda diz que a mulher casada não precisa pedir permissão do marido para litigar na Justiça trabalhista. Apesar desses exemplos, existem pessoas que insistem em dizer que a legislação não precisa de atualizações.

Estou convicto de que precisamos modernizar a legislação trabalhista brasileira. Precisamos abandonar as amarras do passado e trazer o Brasil para o tempo em que estamos e que vivemos, sem esquecer do país que queremos construir e deixar para nossos filhos e netos.

Sustentamos o entendimento de que a CLT tem importância destacada na sua função de estabilizar as relações de trabalho, mas que, evidentemente, sofreu desgastes com o passar dos anos, mostrando-se desatualizada em vários aspectos, o que não é de se estranhar.

É com essa visão particular que vislumbramos a presente modernização: a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real, sem esquecer dos seus direitos básicos e das suas conquistas históricas que, por sua importância, estão inseridos no artigo 7º da Constituição da República. Precisamos evoluir, precisamos nos igualar ao mundo em que os empregados podem executar as suas atividades sem que estejam, necessariamente, no estabelecimento; em que a informatização faz com que um empregado na China interaja com a sua empresa no Brasil em tempo real; um mundo em que se pode, e se deve, conferir maior poder de atuação às representações sindicais de trabalhadores e de empregadores para decidirem, de comum acordo, qual a melhor solução para as partes em momentos determinados e específicos.<sup>3</sup>

Não obstante a dita reforma tenha sido alvo de duras críticas por parte da doutrina e tribunais, verifica-se que a Lei trouxe importantes evoluções para o Direito do Trabalho, a exemplo da figura do empregado hipersuficiente e seus positivos desdobramentos, arbitragem, teletrabalho, sucessão trabalhista, representante dos empregados, fortalecimento da negociação coletiva, dentre outros.

Assim sendo, com a finalidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real, privilegiar a liberdade individual e estabilizar as relações de trabalho, ou seja, evoluir, é que o legislador passou a prever a figura do empregado hipersuficiente e, expressamente, a aplicação da arbitragem.

Desta feita, busca o presente trabalho apresentar um aspecto positivo das referidas evoluções, inclusive como meio de preservação de emprego e renda, bem como a célere resolução de conflitos através da arbitragem, desafogando o Judiciário e propiciando a almejada pacificação social.

<sup>3</sup> MARINHO, Rogério. Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e dispor sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 5 jun. 2021.

### 3 Dos empregados hipersuficientes

Com o advento da Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, intitulada “Reforma Trabalhista”, onde se buscou alcançar os anseios da sociedade por liberdade, emprego e segurança jurídica, criou-se a figura do denominado empregado hipersuficiente, incluindo o novel parágrafo único ao artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assim redigido:

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.<sup>4</sup>

Nas razões do relator do projeto de lei, o deputado Rogério Marinho ponderou:

A inclusão de um parágrafo único ao art. 444 visa a permitir que os desiguais sejam tratados desigualmente. De fato, a CLT foi pensada como um instrumento para proteção do empregado hipossuficiente, diante da premissa de que esse se encontra em uma posição de inferioridade ao empregador no momento da contratação e da defesa de seus interesses.

Todavia não se pode admitir que um trabalhador com graduação em ensino superior e salário acima da média remuneratória da grande maioria da população seja tratado como alguém vulnerável, que necessite de proteção do Estado ou de tutela sindical para negociar seus direitos trabalhistas.

A nossa intenção é a de permitir que o empregado com 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 possa estipular cláusulas contratuais que prevaleçam sobre o

<sup>4</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, RJ, 9 agosto 1943.

legislado, nos mesmos moldes admitidos em relação à negociação coletiva, previstos no art. 611-A deste Substitutivo.

Cabe ressaltar que, observado o teto salarial estabelecido no dispositivo, apenas algo em torno de 2% dos empregados com vínculo formal de emprego serão atingidos pela regra.<sup>5</sup>

O termo “empregado hipersuficiente” trata-se de criação doutrinária que visa identificar o empregado citado no parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), qual seja: a) portador de diploma de nível superior; e b) perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Note-se, portanto que, para ser caracterizado como empregado hipersuficiente, não basta que o empregado possua diploma de nível superior, deve, cumulativamente, receber salário igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Segundo a Portaria SEPRT/ME nº 477,<sup>6</sup> de 12 de janeiro de 2021, para o ano de 2021, o teto dos benefícios da Previdência seria de R\$6.433,57 (seis mil quatrocentos e trinta e três reais e cinquenta e sete centavos), logo, além de o empregado possuir diploma de nível superior, deverá, cumulativamente, receber salário igual ou superior a R\$12.867,14 (doze mil oitocentos e sessenta e sete reais e quatorze centavos).

Faltando qualquer dos elementos exigidos pelo texto legal, estar-se-á diante da regra comum, ou seja, empregado hipossuficiente.

### 3.1 Distinção dos empregados hipossuficientes

Ao contrário do previsto no parágrafo único do artigo 444 da CLT, o Direito do Trabalho trata o empregado como parte mais vulnerável e hipossuficiente da relação.

<sup>5</sup> MARINHO, Rogério. Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que “altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e dispor sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 5 jun. 2021.

<sup>6</sup> BRASIL. Portaria SEPRT/ME nº 477, de 12 de janeiro de 2021. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS. (Processo nº 10132.112045/2020-36). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-seprt/me-n-477-de-12-de-janeiro-de-2021-298858991>. Acesso em: 5 jun. 2021.

O conceito de hipossuficiência tem origem em um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, qual seja, o da proteção, por meio do qual se garante ao trabalhador uma teia de proteção à parte vulnerável, visando atenuar o alegado desequilíbrio existente entre empregador e empregado.<sup>7</sup>

Américo Plá Rodrigues descreve que a consequência dessa ideia de proteção visa favorecer a quem se deve proteger, e mais, que em caso de dúvida a interpretação deverá ser sempre em favor do economicamente fraco.<sup>8</sup> O autor ainda acrescenta que o princípio da proteção se expressa sob três formas, a regra do *in dubio pro operário*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica.<sup>9</sup>

A proteção ao trabalhador está arraigada ao Direito do Trabalho, trata-se, segundo Arnaldo Sussekind, de raiz sociológica do Direito.<sup>10</sup>

Diferentemente é a conceituação do empregado tido por hipersuficiente, onde, em razão do cumprimento de algumas características, presume-se sua condição para negociar em pé de igualdade, privilegiando assim a liberdade de escolha e presumindo-se sua capacidade de negociar com o empregador.

Não obstante o hipersuficiente também ostente a condição de empregado e possua proteções advindas dessa raiz sociológica, verificam-se algumas exceções que visam privilegiar a modernização, a liberdade, a evolução e a busca de melhores condições, inclusive porque ninguém melhor do que o empregado, que conhece a realidade vivenciada dentro da empresa, para saber qual seria a melhor solução a ser aplicada ao caso em concreto.

### 3.2 Princípio da irredutibilidade salarial

O princípio da irredutibilidade salarial, também conhecido por princípio da integridade e da intangibilidade salarial, visa promover a proteção ao salário do trabalhador, garantindo que, em regra, o salário do trabalhador não poderá ser alterado, conforme Arnaldo Sussekind:

Sendo o salário o principal, se não o único meio de sustento do trabalhador e de sua família, procurou a lei brasileira cerca-lo de proteção especial de caráter imperativo, a fim de assegurar o seu pagamento

<sup>7</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019. p. 233.

<sup>8</sup> RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios do direito do trabalho*: fac-similada. São Paulo: Editora LTr, 2015 p. 86.

<sup>9</sup> RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios do direito do trabalho*: fac-similada. São Paulo: Editora LTr, 2015 p. 107.

<sup>10</sup> SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Editora LTr, 1991. p. 128.

ao empregado, de forma inalterável, irredutível, integral e intangível, no modo, na época, no prazo e no lugar devidos.

[...]

Um dos aspectos de maior relevo da proteção que a legislação dispensa ao salário concerne à sua irredutibilidade contratual, assegurada, de forma ampla, pelo art. 468 da CLT. Essa proteção, portanto, se funda, não apenas na ideia de tutela do trabalhador, mas igualmente, na de cumprimento do contrato de trabalho: o salário não pode ser modificado por ato unilateral do empregador, nem por acordo do qual resultem prejuízos para o empregado. É que a lei a presume viciada a manifestação da vontade do trabalhador que concorda, durante a execução do contrato de trabalho, com a alteração efetuada em seu prejuízo, sobretudo no terreno do salário.<sup>11</sup>

Um dos maiores autores em Direito do Trabalho, o Ministro Maurício Godinho Delgado, também tece importantes lições sobre a proteção conferida ao salário do empregado:

A primeira linha de proteção ao valor do salário manifesta-se pela garantia de irredutibilidade do salário. Essa garantia traduz, no plano salarial, a incorporação, pelo Direito do Trabalho, do princípio geral da inalterabilidade dos contratos (*pacta sunt servanda*), oriundo do tronco civilista primitivo. É bem verdade que a CLT não estabelecia texto explícito nessa linha. Contudo, a irredutibilidade sempre foi inferida não só do princípio geral *pacta sunt servanda*, como também do critério normativo vedatório de alterações prejudiciais ao empregado, insculpido no art. 468 da CLT. Mais do que isso, o próprio Direito do Trabalho evoluiu na direção de emoldurar princípio específico nesta área, o da inalterabilidade contratual lesiva. A Constituição de 1988, finalmente, incorporou, de modo expresso, o princípio da irredutibilidade (art. 7º, VI), atenuando-o com uma ressalva: “salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”. A ordem justralhista, entretanto, não tem conferido a semelhante garantia toda a amplitude possível. Ao contrário, como se sabe, prevalece, ainda hoje, a pacífica interpretação jurisprudencial e doutrinária de que a regra da irredutibilidade salarial restringe-se, exclusivamente, à noção do valor nominal do salário obreiro (art. 468, caput, CLT, combinado com art. 7º, VI, CF/88). Interpreta-se ainda hoje, portanto, que a regra não assegura percepção ao salário real pelo obreiro ao longo do contrato. Tal regra asseguraria apenas a garantia de percepção do mesmo patamar de

<sup>11</sup> RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios do direito do trabalho*: fac-similada. São Paulo: Editora LTR, 2015 p. 430-431.

salário nominal anteriormente ajustado entre as partes, sem viabilidade à sua diminuição nominal.<sup>12</sup>

Note-se que, não obstante a grandeza do referido princípio, já existiam exceções, como, por exemplo, a redução salarial no percentual de até 25% em casos de força maior ou prejuízos comprovados; a redução salarial em virtude de conjuntura econômica adversa e a redução salarial mediante negociação coletiva.

Assim como as exceções já existentes, a redação contida no parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) não veio para extirpar do mundo juslaboral o princípio da irredutibilidade salarial, pelo contrário, visou unicamente possibilitar ao empregado hipersuficiente o direito/liberdade de negociar alguns aspectos junto ao trabalhador.

### 3.3 Da redutibilidade salarial do empregado hipersuficiente e a mitigação ao princípio da irredutibilidade salarial

O Direito do Trabalho tem como base diversos princípios que buscam informar, integrar, interpretar e regular. Dentre eles, é possível citar o princípio da inalterabilidade contratual lesiva (protetor), princípio da condição mais benéfica, princípio da intangibilidade salarial, etc.

Não obstante o princípio da irredutibilidade salarial (intangibilidade salarial e da inalterabilidade contratual lesiva) tenha grande destaque no Direito do Trabalho (art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT), verifica-se que este não é absoluto, o que se extrai do próprio artigo 7º, inciso VI, da Constituição Federal, que prevê exceção à regra:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;<sup>13</sup>

Desta feita, por não representar um direito absoluto, verificam-se no mundo jurídico algumas hipóteses de redução salarial, podendo-se citar, a título de exemplo,

<sup>12</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019. p. 932-934.

<sup>13</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.

a Medida Provisória nº 936/2020,<sup>14</sup> a Lei nº 14.010/2020<sup>15</sup> e o artigo 503 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).<sup>16</sup>

Outra exceção disposta em nossa legislação refere-se especificamente ao tema central tratado neste estudo, qual seja, aquela contida no parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata do empregado hipersuficiente – portador de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Trata-se de verdadeira mitigação do desequilíbrio do contrato de trabalho, onde relativiza-se o princípio da proteção, justamente pelo poder de negociação do empregado com esse nível de escolaridade e salarial.

Evidente que, através da simples leitura do parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não se verifica, expressamente, a hipótese de redução salarial. Contudo, tendo o legislador autorizado que os empregados hipersuficientes estipulem livremente com seu empregador todas as matérias dispostas no artigo 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, cria nova exceção ao princípio da irredutibilidade.

Observe que, se a transação/negociação pactuada pelo empregado hipersuficiente recebe o mesmo *status* de uma negociação coletiva, eventual redução salarial negociada por empregado que detenha estas características também estará obedecendo ao disposto no artigo 7º, inciso VI, da CF, conclusão esta que também pode ser extraída da leitura do artigo 444, parágrafo único, combinado com o disposto no §3º do artigo 611-A, ambos da CLT, prevendo este último que: “§3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva

<sup>14</sup> BRASIL. Medida provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 abr. 2020.

<sup>15</sup> BRASIL. Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020. Dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19). Diário Oficial da União, DF, 8 set. 2020.

<sup>16</sup> Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região. (BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943.)

ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo”.<sup>17</sup>

Ocorre que, no âmbito coletivo do Direito do Trabalho, vige o “princípio da adequação setorial negociada”, criado pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Maurício Godinho, o qual vaticina:

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

No primeiro caso especificado (quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável), as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente. Assim o fazendo, não afrontam sequer o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho.

Já no segundo caso (quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa – e não de indisponibilidade absoluta), o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de indisponibilidade relativa. Estas assim se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88).<sup>18</sup>

Em suma, referido princípio dispõe que uma norma coletiva deve implementar um padrão superior de direitos com relação àqueles já previstos em lei, bem como

<sup>17</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 9 agosto 1943.

<sup>18</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019. p. 1576-1577.

em casos de transações de direitos de indisponibilidade relativa também ocorra contraprestações, não somente renúncia, observando-se reciprocidade e um equilíbrio bilateral.

Não obstante o parágrafo único do artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) discuta direito individual, está-se diante de uma situação envolvendo empregados hipersuficientes (cuja negociação com a empresa terá a mesma eficácia e preponderância sobre normas coletivas), acreditando-se que a aplicação da redução salarial a essa classe de empregados também deverá ser acompanhada de transações, equilíbrio de concessões e reciprocidade.

Assim, com base nessa interpretação, acredita-se que a pretensa redução salarial a ser negociada individualmente com empregados hipersuficientes deverá prever contraprestações, inclusive para propiciar maior segurança jurídica à empresa.

A título de contraprestação, não obstante não exista um rol taxativo de hipóteses, a fim de atender os interesses do empregador, destaca-se, a título de exemplo, uma hipótese de contraprestação: estabilidade de 1 (um) ano, onde referida contraprestação pode ser extraída do próprio §3º do artigo 611-A da CLT e, certamente, representará um grande benefício ao empregado, principalmente em momentos de crise econômica e altas taxas de desemprego.

Portanto, verifica-se que, com o advento da “reforma trabalhista”, o legislador criou uma nova exceção ao princípio da irredutibilidade salarial, mediante o cumprimento dos requisitos do parágrafo único do artigo 444 e §3º do artigo 611-A, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Não bastasse, também como exceção à regra da irredutibilidade salarial, ainda com espeque no empregado hipersuficiente, pode-se também pensar na redução de jornada e salário (mantendo-se o valor do salário-hora).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), antes da “Reforma Trabalhista”, tinha entendimento no sentido de que a redução de jornada e salário somente seria possível quando o pedido partisse do empregado para atender interesse particular:

RECURSO DE REVISTA. DIFERENÇAS SALARIAIS. REDUÇÃO DA JORNADA A PEDIDO DO EMPREGADO. ALTERAÇÃO SALARIAL. POSSIBILIDADE. O art. 7º, VI, da Constituição da República garante a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. As Cortes Trabalhistas têm pacificado entendimento de que a redução salarial é possível somente nas seguintes hipóteses: 1) por período determinado, ou seja, transitória; 2) se decorrer de situação excepcional da empresa, mormente na hipótese em que a conjuntura econômica não lhe for favorável; 3) se for respeitado o salário mínimo legal e/ou piso

salarial da categoria profissional do trabalhador e, por fim, 4) se for estabelecida através de negociação coletiva com a entidade representativa da categoria profissional. No entanto, a redução da jornada de trabalho com a anuência do empregado, por acordo escrito, com a consequente redução proporcional do trabalho, não está prevista em lei. O Exmo. Sr. Ministro Maurício Godinho Delgado já se posicionou a respeito da possibilidade da redução da jornada de trabalho acompanhada da redução salarial: *As alterações redutoras de jornada decorrentes de ato unilateral do empregador ou bilateral das partes – qualquer que seja a causa de sua ocorrência – serão lícitas somente se não produzirem qualquer correspondente diminuição no salário do empregado. Pode o empregador, portanto, reduzir, sim, a jornada laborativa, mas sem que tal mudança implique redução qualquer do salário primitivo obreiro. É o que resulta da conjugação do artigo 468 da CLT com o artigo 7º, VI, da Constituição. A princípio, existe apenas uma exceção (rara, é verdade) a essa regra geral: poderá ser tida como lícita a redução laborativa, mesmo com a respectiva diminuição proporcional do salário, se sua causa ensejadora da mudança tiver sido o atendimento a específico (e comprovado) interesse extracontratual do empregado. É evidente que, nesse caso, o título jurídico autorizador da redução será o acordo bilateral – mas é necessário que fique claro que o interesse essencialmente pessoal do empregado (portanto, interesse extracontratual) é que provocou a modificação concretizada (por exemplo, obreiro contratado para realizar função manual gradua-se em direito, pretendendo, desde então, iniciar novo exercício profissional em tempo parcial, sem deixar, por precaução, ainda, o antigo serviço – para tanto precisa reduzir sua jornada laborativa original).* Nessa situação figurada, a causa específica torna a mudança contratual favorável ao obreiro (em virtude de seu interesse pessoal extracontratual), harmonizando a alteração à regra do artigo 468 da CLT. Registre-se que o ônus probatório relativo à causa essencial à ocorrência do ato modificativo é da empresa, é claro (artigo 333, II, do CPC). (Delgado, Maurício Godinho, *Alterações Contratuais Trabalhistas*, São Paulo: LTr, 2000, p. 85/86). Logo, não há redução salarial, e, tampouco, redução salarial ilícita, se a remuneração for proporcional à redução da jornada laboral, momentaneamente se o empregado anuiu por acordo escrito, fato incontroverso nos autos – (...) a alteração se deu a pedido do Autor, em face da redução da carga horária para que ele pudesse arcar com outros compromissos profissionais. (fls. 203). Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido. [grifo nosso]<sup>19</sup>

<sup>19</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). RR-19400-73.2010.5.16.0003. Redução da jornada a pedido do empregado. Alteração Salarial. Possibilidade. Recorrente: Construtora Norberto Odebrecht S.A. Recorrido: Luiz de Lemos Silveira. Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 2 de outubro de

Aqui, portanto, tem aplicação o disposto no artigo 444, parágrafo único (*possibilidade de negociação individual pelo empregado hipersuficiente*), combinado com o artigo 611-A, inciso I e §3º, todos da CLT, cuja conjunção destaca a possibilidade do empregado hipersuficiente negociar a redução da jornada e, consequentemente, a redução proporcional do salário (§3º, artigo 611-A, CLT).

Assim como no caso de redução de salário exclusiva, importante que também nesses casos seja observada a bilateralidade do pacto, prevendo, inclusive, proteção/benefício compensatório e, se for o caso, indicar que a redução (jornada e salário) visa atender a interesse contratual do empregado.

De qualquer forma, importante salientar que a matéria em comento ainda é alvo de duras críticas por parte da doutrina trabalhista, onde, sem qualquer pudor, atacam com veemência a criação legislativa disposta no parágrafo único do artigo 444, bem como no §3º do artigo 611-A, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A exemplo, destaca-se a doutrina de Carlos Henrique Bezerra Leite:

É importante destacar que a Reforma Trabalhista de 2017 introduziu a canhestra figura do “empregado hipersuficiente” no parágrafo único do art. 444 da CLT, inserido pela Lei 13.467/ 2017, que dispõe: A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso do empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Esse dispositivo, a nosso ver, é de indubitosa inconstitucionalidade por atritar com os arts. 1º, III e IV, 3º, IV, 7º, caput, e XXXII, e 170 da CF, os quais enaltecem a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho, a função social da empresa e do contrato de trabalho, a proibição de discriminação de qualquer natureza e abominam qualquer “distinção entre trabalho manual, técnico ou intelectual ou entre os profissionais respectivos”. Na mesma linha, o Enunciado 49 aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, que acrescenta violação à Convenção 111 da OIT e enaltece que a “negociação individual somente pode prevalecer sobre o instrumento coletivo se mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha as disposições fundamentais de proteção ao trabalho, sob pena de nulidade e de

2013, data de publicação: 04.10.2013. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/81904512057eac17613088f27143823d>. Acesso em: 5 jun. 2021.

afronta ao princípio da proteção (artigo 9º da CLT c/ c o artigo 166, VI, do Código Civil)”.<sup>20</sup>

De qualquer forma, foi opção do legislador pátrio, que, com vistas na modernização, na evolução do Direito, na liberdade, na preservação de emprego, na preservação de renda e no fortalecimento de garantias, criou a figura do empregado hipersuficiente e possibilitou a negociação direta com seu empregador, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, inclusive para situações de redução salarial, redução de jornada e salário, intervalo intrajornada de trinta minutos, teletrabalho, regime de sobreaviso, modalidade de registro de jornada, troca do dia de feriado, participação nos lucros, etc.

Portanto, não obstante as divergências, verifica-se a existência de permissivo legal para que o empregado hipersuficiente possa pactuar acordo bilateral que preveja a redução de salário (observando-se a existência de contrapartida – §3º do artigo 611-A, CLT), caracterizando-se assim verdadeira mitigação (exceção) ao princípio da irredutibilidade salarial.

### 3.4 Arbitragem no Direito do Trabalho e a Reforma Trabalhista

A arbitragem é regulamentada pela Lei nº 9.307/1996, a qual, de maneira bem singela, representa uma forma de solução de conflito através de uma pessoa jurídica de direito privado denominado de Câmara de Arbitragem, cujo objetivo encontra-se no artigo 1º da referida Lei: “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.<sup>21</sup>

O Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Maurício Godinho Delgado, não obstante discorde de sua aplicação, conceitua a arbitragem da seguinte forma:

A arbitragem ocorre quando a fixação da solução de certo conflito entre as partes é entregue a um terceiro, denominado árbitro, em geral por elas próprias escolhido (tratando-se de arbitragem obrigatória – que não é o caso brasileiro – essa livre escolha pode ser restringida pela lei reguladora do sistema). No Direito brasileiro, a arbitragem somente será válida quando dirigir-se ao acertamento de direitos patrimoniais

<sup>20</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. p. 4.458-4.478.

<sup>21</sup> BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre arbitragem. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 set. 1996.

disponíveis (Lei n. 9.307/96, art. 1º). Evidentemente que o árbitro não pode ser o juiz, no exercício da função judicante – sob pena de confundir-se com a jurisdição. Fora da função judicante, o juiz poderia, em tese, exercer a função de simples árbitro – desde que autorizado por norma jurídica, é claro. Contudo, este não seria o mais adequado caminho de implementação do instituto (nem é o mais usual, esclareça-se): é que se a arbitragem objetiva cumprir o papel de efetivo concorrente jurisdicional, melhor seria sempre situar-se a escolha do árbitro fora dos quadros da magistratura. De todo modo, no Brasil, a Lei de Arbitragem (9.307, de 1996) não prevê a hipótese de juiz de carreira atuando como árbitro, embora a lei dos Juizados Especiais (9.099, de 1995, art. 24, §2º) mencione que os árbitros, nos Juizados Especiais, serão escolhidos entre os juizes leigos. O resultado da resolução do conflito pela via da arbitragem consuma-se por intermédio do laudo arbitral, que é o ato pelo qual o árbitro decide o litígio trazido a seu exame.<sup>22</sup>

Antes da Reforma Trabalhista, a arbitragem não continha previsão na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ao passo que o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), representado por precedente da Seção de Dissídios Individuais, é no sentido de não admitir a utilização de arbitragem em dissídios individuais:

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. CÂMARA DE ARBITRAGEM. IMPOSIÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER. ABSTENÇÃO DA PRÁTICA DE ARBITRAGEM NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO 1. Controvérsia estabelecida nos autos de ação civil pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, em que se busca impor a pessoa jurídica de direito privado obrigação de abster-se de promover a arbitragem de conflitos no âmbito das relações de emprego. 2. Acórdão proferido por Turma do TST que, a despeito de prover parcialmente recurso de revista interposto pelo Parquet, chancela a atividade de arbitragem em relação ao período posterior à dissolução dos contratos de trabalho, desde que respeitada a livre manifestação de vontade do ex-empregado e garantido o acesso irrestrito ao Poder Judiciário. Adoção de entendimento em que se sustenta a disponibilidade relativa dos direitos individuais trabalhistas, após a extinção do vínculo empregatício. 3. Seja sob a ótica do artigo 114, §§1º e 2º, da Constituição Federal, seja à luz do artigo 1º da Lei nº 9.307/1996, o instituto da arbitragem não se aplica como forma de solução de conflitos individuais trabalhistas. Mesmo no tocante às prestações

<sup>22</sup> DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: Editora LTR, 2019. p. 1735.

decorrentes do contrato de trabalho passíveis de transação ou renúncia, a manifestação de vontade do empregado, individualmente considerado, há que ser apreciada com naturais reservas, e deve necessariamente submeter-se ao crivo da Justiça do Trabalho ou à tutela sindical, mediante a celebração de válida negociação coletiva. Inteligência dos artigos 7º, XXVI, e 114, caput, I, da Constituição Federal. 4. Em regra, a hipossuficiência econômica ínsita à condição de empregado interfere no livre arbítrio individual. Daí a necessidade de intervenção estatal ou, por expressa autorização constitucional, da entidade de classe representativa da categoria profissional, como meio de evitar o desvirtuamento dos preceitos legais e constitucionais que regem o Direito Individual do Trabalho. Artigo 9º da CLT. 5. O princípio tuitivo do empregado, um dos pilares do Direito do Trabalho, inviabiliza qualquer tentativa de promover-se a arbitragem, nos moldes em que estatuído pela Lei nº 9.307/1996, no âmbito do Direito Individual do Trabalho. Proteção que se estende, inclusive, ao período pós-contratual, abrangidas a homologação da rescisão, a percepção de verbas daí decorrentes e até eventual celebração de acordo com vistas à quitação do extinto contrato de trabalho. A premência da percepção das verbas rescisórias, de natureza alimentar, em momento de particular fragilidade do ex-empregado, frequentemente sujeito à insegurança do desemprego, com maior razão afasta a possibilidade de adoção da via arbitral como meio de solução de conflitos individuais trabalhistas, ante o maior comprometimento da vontade do trabalhador diante de tal panorama. 6. A intermediação de pessoa jurídica de direito privado - "câmara de arbitragem" - quer na solução de conflitos, quer na homologação de acordos envolvendo direitos individuais trabalhistas, não se compatibiliza com o modelo de intervencionismo estatal norteador das relações de emprego no Brasil. 7. Embargos do Ministério Público do Trabalho de que se conhece, por divergência jurisprudencial, e a que se dá provimento.<sup>23</sup>

Não obstante o precedente citado, verifica-se que, dentre os ministros, há posicionamento divergente, citando-se como exemplo, voto do ministro Caputo Bastos:

<sup>23</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). E-ED-RR-25900-67.2008.5.03.0075. Ação civil pública. Ministério Público do Trabalho. Câmara de arbitragem. Imposição de obrigação de não fazer. Abstenção da prática de arbitragem no âmbito das relações de emprego. Recorrente: Ministério Público do Trabalho. Recorrido: Câmara de mediação e arbitragem de Minas Gerais S/S Ltda. Relator Ministro João Oreste Dalazen, 16 de abril de 2015, data de publicação: 22.05.2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/afa1f1ae91743a4f0aafe59c5914245e>. Acesso em: 20 jun. 2021.

Dispõe o artigo 1º da Lei nº 9.307/96 que: “As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis”.

O fato de estar previsto nesse preceito que a arbitragem é o meio adequado para a solução de litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis não obsta a sua aplicação nos dissídios individuais decorrentes da relação de trabalho, desde que efetivadas as devidas adequações aos princípios que regem o Direito do Trabalho.

É certo que as normas trabalhistas são de ordem pública, cogentes e imperativas, não se permitindo, por isso, que o trabalhador – parte hipossuficiente da relação de emprego – renuncie aos direitos por elas resguardados.

Ocorre que a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não é absoluta, podendo as partes, após a dissolução do contrato de trabalho, optar pelo juízo arbitral como meio de solução do litígio, contanto que essa opção não seja eivada de vício de consentimento.

Isso porque, após o término da relação de trabalho, a hipossuficiência do trabalhador, que respalda a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, é reduzida, tornando esses direitos relativamente disponíveis, o que se depreende inclusive do artigo 764, *caput* e §3º, da CLT:

*“Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.”*

*“§3º É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.”*

Nessa linha, trago à baila a seguinte lição de Arion Sayão Romita, citado por Vólia Bomfim Cassar, em sua obra *Direito do Trabalho*, 4ª ed., Niterói: Impetus, 2010, p. 241:

*“São absolutamente indisponíveis os direitos de personalidade do trabalhador: honra, intimidade, segurança, vida privada, imagem. Os direitos patrimoniais são plenamente disponíveis, após o término da relação de emprego e apenas relativamente indisponíveis durante a vigência do contrato (...). São disponíveis, porque sobre eles os titulares detêm poder que não invade a esfera dos direitos de personalidade.” (grifei).*

Importante ressaltar, ainda, que, depois de extinta a relação de emprego, não é fácil para o trabalhador reinserir-se imediatamente no mercado de trabalho, de forma que se afigura necessária uma solução rápida do eventual conflito com seu ex-empregador, a fim de que lhe sejam outorgados os créditos trabalhistas que irão permitir o seu sustento e o de sua família. Tal celeridade, contudo, dificilmente será alcançada na Justiça do Trabalho, em face do constante aumento de reclamações trabalhistas ajuizadas, ao passo que, no juízo arbitral, esse tipo de problema não será enfrentado.

De mais a mais, sempre é suscetível de revisão pelo Poder Judiciário possível ilegalidade na escolha pelo juízo arbitral, na forma garantida pelo artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal.<sup>24</sup>

Ocorre que, com o advento da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), incluiu-se o artigo 507-A da CLT, cuja redação também faz referência ao empregado hipersuficiente:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.<sup>25</sup>

Note-se, portanto, que, muito embora haja precedente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) inadmitindo a arbitragem como meio de solução de conflito individual de trabalho, verifica-se a existência de inovação legislativa ainda não enfrentada pelo mesmo órgão do referido Tribunal.

Não obstante, a reforma trabalhista tenha recebido duras críticas por parte da doutrina mais conservadora, verifica-se, agora, a plena possibilidade da empresa se valer da arbitragem, desde que observados os requisitos legais, a saber: a) o empregado deve receber remuneração que seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social; e b) iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa.

O ilustre jurista, Sergio Pinto Martins, sustenta sua aplicação na relação laboral:

As transações são permitidas, tanto que em vários momentos existe conciliação na Justiça do Trabalho (arts. 764, 831, 846, 840 e 852-E da CLT). Do contrário não seria permitido fazer conciliação na Justiça do Trabalho ou na Comissão de Conciliação Prévia (art. 625-E da CLT).

<sup>24</sup> BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). E-ED-RR-25900-67.2008.5.03.0075. Ação civil pública. Ministério Público do Trabalho. Câmara de arbitragem. Imposição de obrigação de não fazer. Abstenção da prática de arbitragem no âmbito das relações de emprego. Recorrente: Ministério Público do Trabalho. Recorrido: Câmara de mediação e arbitragem de Minas Gerais S/S Ltda. Relator Ministro João Oreste Dalazen, 16 de abril de 2015, data de publicação: 22.05.2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/afa1f1ae91743a4f0aafe59c5914245e>. Acesso em: 20 jun. 2021.

<sup>25</sup> BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 9 agosto 1943.

A arbitragem é um meio mais célere de solução de conflitos, pois o árbitro deve proferir a sentença em no máximo seis meses. O artigo pretende atingir empregados que tenham um salário maior e maior discernimento sobre seus direitos. O legislador parte do pressuposto que a pessoa que ganha mais de duas vezes o teto do valor dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social é uma pessoa que tem melhor discernimento e não será enganada pelo empregador.

O valor estabelecido parece relativo. Não é em razão do valor do salário que a pessoa ganha que será considerada hipossuficiente ou “supersuficiente”. O requisito poderá ser escolaridade. O artigo faz referência a remuneração, que compreende verbas de natureza salarial e mais as gorjetas. Não poderia o valor ser fixado em múltiplos de salários mínimos, pois violaria o inciso IV do art. 7º da Constituição, que veda a vinculação do salário mínimo para qualquer fim. Haverá necessidade de iniciativa do empregado ou sua concordância expressa para ser estabelecida a cláusula compromissória de arbitragem. Não poderá ser feito ajuste tácito, nem dependerá de convenção ou acordo coletivo.<sup>26</sup>

Sendo assim, o artigo 507-A da CLT passou a permitir, nas hipóteses ali apontadas, a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem, possibilitando assim que o empregador, através de aditivo contratual e por mútua concordância (de preferência por iniciativa do empregado), passe a prever compromisso de que eventuais conflitos decorrentes deste contrato de trabalho sejam solucionados por uma Câmara de Arbitragem.

Contudo, não obstante o permissivo legal, faz-se necessário advertência acerca dos riscos de nulidade da referida cláusula, vez que é forte o movimento jurisdicional no sentido de continuar não admitindo a arbitragem como meio de solução de conflito em dissídios individuais, posição essa inclusive defendida pelo Ministro Maurício Godinho Delgado.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 22. ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019, p. 655.

<sup>27</sup> [...] Uma vez mais a Lei da Reforma Trabalhista afronta a estrutura normativa e principiológica da Constituição da República, quer seu conceito de Estado Democrático de Direito – que supõe a centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, além da democratização e inclusão da sociedade civil –, quer seus princípios constitucionais do trabalho, a par do próprio princípio constitucional da proporcionalidade. Exacerbar os poderes do polo empresarial na relação empregatícia, negligenciando o fato decisivo da hipossuficiência e da vulnerabilidade do trabalhador, a par da pletera de princípios constitucionais e legais em direção firmemente humanística e social, é conduta que fere a matriz estrutural da Constituição da República Federativa do Brasil.

Registre-se, por fim, que a adoção do instituto arbitral no campo das relações contratuais de trabalho, no âmbito do Direito Individual do Trabalho, jamais poderá afastar do trabalhador, de qualquer maneira, o seu direito e garantia constitucionais de amplo acesso à jurisdição, já enfatizados neste item III, que são explicitamente enunciados pelo art. 5º, XXXV, da Constituição Federal (“XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”). [...] (DELGADO, Maurício Godinho, Curso de

Portanto, mesmo diante da possibilidade de adoção bilateral de cláusula compromissória de arbitragem em contrato de trabalho, haverá o risco de que referida cláusula seja levada à revisão do Poder Judiciário em razão de possível ilegalidade na escolha pela arbitragem (artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal – “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”).<sup>28</sup>

## 4 Conclusão

Diz-se que não existe crescimento sem evolução.

Se hoje vivemos em um mundo moderno e *high-tech*, onde a informação está na palma de nossas mãos, o ato de acender e apagar a luz pode se dar a partir de um comando de voz, transações bancárias através do celular, audiências por videoconferências, dentre outros, são resultado da evolução das coisas.

O Direito do Trabalho não é diferente, vez que, não obstante as lutas travadas, foi necessário que o legislador, juízes, procuradores, advogados e juristas, mediante observação, estudo e muita discussão, conseguissem apresentar melhorias para esse ramo do Direito. O Direito como um todo não é estático, pelo contrário, está em constante evolução e modificação.

As alterações propostas pelo legislador pátrio através da Lei nº 13.467/2017, denominada de “Reforma Trabalhista”, foram fruto de muita discussão e reflexo dos anseios apresentados ao legislativo.

Desde o ano de 1943, quando foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), houve muitas mudanças no mundo, inclusive no Brasil, o qual era um país predominantemente rural, ainda engatinhando no processo de industrialização.

Muito tempo se passou e muita coisa mudou. Vive-se agora a era da liberdade, busca-se maior segurança jurídica, estabilidade econômica e geração de emprego.

Contudo, como se pode falar em criação de emprego e renda se o empregador, que detém o capital não possui segurança na legislação pátria? Ou ainda, mesmo que existam permissivos legais, como lidar com o ativismo judiciário? A verdade é que todo empregador possui medo de gerar novos empregos!

A “Reforma Trabalhista” buscou (ao menos tentou) dar resposta a estes anseios, sem que isso pudesse representar um retrocesso (não obstante grande

---

direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores, 18. ed. São Paulo: Editora LTr, 2019, p. 1.744).

<sup>28</sup> BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.

parte da doutrina ainda trate a reforma como retrocesso) aos patamares já alcançados pelos trabalhadores.

Note-se que o tema central do presente artigo foi a exceção legislativa criada apenas para uma pequena parcela dos trabalhadores, qual seja, os empregados hipersuficientes, e não a toda e qualquer classe trabalhadora!

As mitigações e exceções apontadas somente poderão ser realizadas, mediante acordo, por empregados que, cumulativamente, sejam 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.

E mais, a exemplo do que ocorre com a norma coletiva, além dos requisitos já apontados, se faz necessária, também, a observância de contraprestações, ou seja, não se trata somente de renúncia, mas sim reciprocidade.

De igual forma ocorreu com a figura da arbitragem (artigo 507-A da CLT), a qual passou a ser permitida nas relações de trabalho, através de aditivo contratual e por mútua concordância do empregado hipersuficiente.

Note-se, portanto, que os dispositivos da Reforma Trabalhista aqui tratados não buscam acabar com as garantias dos trabalhadores ou extirpar os direitos até aqui conquistados, pelo contrário, trata-se de necessária evolução a fim de garantir uma maior preservação da liberdade, bem como proporcionar segurança jurídica àqueles que são responsáveis pela geração de emprego e renda.

Em tempos de crise, como este decorrente da pandemia, verificou-se com exatidão a importância dos dispositivos em discussão, quando então a liberdade de negociação entre empregado e empregador, mesmo diante de tamanha crise sanitária e financeira, resultou na preservação de inúmeros empregos e manutenção da renda dessa classe de trabalhadores.

Portanto, acredita-se que as alterações legislativas advindas com a “Reforma Trabalhista”, principalmente aquelas envolvendo a figura do empregado hipersuficiente, foram necessárias para promover adequações da norma ao seu tempo, privilegiando a manutenção/geração de emprego e renda, bem como conferindo garantia jurídica aos empregadores.

Assim sendo, através do presente, busca-se defender alternativas para que o empregador, principalmente em tempos de crise, possa negociar junto aos empregados hipersuficientes a manutenção do emprego em contrapartida à redução salarial ou redução de jornada e salário, bem como aproveitar-se de mecanismos como a arbitragem, optando pela simplicidade e celeridade das resoluções de conflitos.

**Hypersufficient employees: wage (ir)reducibility and arbitration**

**Abstract:** This study aims to analyze and indicate that, after the legislative changes arising from Law n. 13.467/2017 – called “Labour Reform Law”, the figure of the hyper-sufficient employee was created, even allowing for salary reduction and the application of arbitration in the working relationship. The need for evolution of things and of labor law itself is highlighted, with a view to providing greater freedom in relationships, legal security and maintenance of employment and income. It seeks to demonstrate that the legislative changes highlighted, under no circumstances, intend to exterminate the protective rules and principles, on the contrary, they are viable alternatives to be applied, mainly, in times of crisis.

**Keywords:** Labor Law. Labor Reform. Hypersufficient employee. Salary reduction. Arbitration.

---

## Referências

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 9 agosto 1943.

BRASIL. Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. Dispõe sobre arbitragem. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 set. 1996.

BRASIL. Lei nº 14.010, de 10 de junho de 2020. Dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) no período da pandemia do coronavírus (Covid-19). Diário Oficial da União, DF, 8 set. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Poder Executivo, Brasília, DF, 1 abr. 2020.

BRASIL. Portaria SEPRT/ME nº 477, de 12 de janeiro de 2021. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social – RPS. (Processo nº 10132.112045/2020-36). Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-seprt/me-n-477-de-12-de-janeiro-de-2021-298858991>. Acesso em: 5 junho 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3ª Turma). RR-19400-73.2010.5.16.0003. Redução da jornada a pedido do empregado. Alteração Salarial. Possibilidade. Recorrente: Construtora Noberto Odebrecht S.A. Recorrido: Luiz de Lemos Silveira. Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 2 de outubro de 2013, data de publicação: 04.10.2013. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/81904512057eac17613088f27143823d>. Acesso em: 5 jun. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção I Especializada em Dissídios Individuais). E-ED-RR-25900-67.2008.5.03.0075. Ação civil pública. Ministério Público do Trabalho. Câmara de arbitragem. Imposição de obrigação de não fazer. Abstenção da prática de arbitragem no âmbito das relações de emprego. Recorrente: Ministério Público do Trabalho. Recorrido: Câmara de mediação e arbitragem de Minas Gerais S/S Ltda. Relator Ministro João Oreste Dalazen, 16 de

abril de 2015, data de publicação: 22.05.2015. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/afa1f1ae91743a4f0aafe59c5914245e>. Acesso em: 20 jun. 2021.

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

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MARINHO, Rogério. Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – consolidação das leis do trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e dispor sobre trabalho temporário, e dá outras providências”. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 5 jun. 2021.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 22. ed. São Paulo: Editora Saraiva Educação, 2019.

RODRIGUES, Américo Plá. *Princípios do direito do trabalho*: fac-similada. São Paulo: Editora LTr, 2015.

SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. *Instituições de direito do trabalho*. 11. ed. São Paulo: Editora LTr, 1991.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

ZORATTO, Jonatan Mateus. Empregados hipersuficientes: (ir)reduzibilidade salarial e arbitragem. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 11, n. 44, p. 99-124, jan./mar. 2022.

---