

**A AUTONOMIA NEGOCIAL E VULNERABILIDADE DO EMPREGADO
HIPERSUFICIENTE À LUZ DO DIREITO FUNDAMENTAL A IGUALDADE**
**THE NEGOTIAL AUTONOMY AND VULNERABILITY OF HYPERSUFFICIENT
EMPLOYEES IN THE LIGHT OF FUNDAMENTAL LAW**

Juliana Costa Pinto¹

RESUMO: A Lei 13.467 de 2017 introduziu à Consolidação das Leis do Trabalho a figura do empregado hipersuficiente, aquele que é portador de diploma em nível superior e que percebe o salário mensal superior a duas vezes o valor do teto do Regime Geral de Previdência. Tal alteração flexibilizou a autonomia negocial desta nova categoria de empregados, equiparando-a a autonomia negocial coletiva, presumindo, conseqüentemente, que houve uma alteração na situação de vulnerabilidade desses sujeitos. Será feita uma análise do direito fundamental a igualdade nas relações de emprego, compreendendo a limitação da autonomia negocial enquanto discriminação positiva, em contraponto com a equivalência feita entre a autonomia negocial do empregado hipersuficiente e a autonomia coletiva das entidades sindicais, que criou uma discriminação negativa entre empregados, a fim de entender se a novidade encontra-se em consonância ou não com o texto constitucional. Para tanto, será feita uma pesquisa bibliográfica qualitativa através do método dedutivo.

Palavras-Chave: Inconstitucionalidade, empregado hipersuficiente, autonomia negocial, vulnerabilidade, Princípio da Igualdade.

ABSTRACT: Law 13.467 of 2017 introduced to the Consolidation of Labor Laws the figure of the hypersufficient employee, the one who holds a higher education degree and who perceives the monthly salary greater than twice the ceiling value of the General Pension Plan. This change made the autonomy of this new category of employees more flexible, equating it with collective bargaining autonomy, assuming, consequently, that there was a change in the situation of vulnerability of these subjects. An analysis of the fundamental right to equality in employment relations will be made, including the limitation of bargaining autonomy as positive discrimination, in contrast to the equivalence between the bargaining autonomy of the hypersufficient employee and the collective autonomy of unions, which created negative discrimination. among employees, in order to understand whether or not the novelty is in line with the constitutional text. Therefore, a qualitative bibliographic research will be done through the deductive method.

Keywords: Unconstitutionality, employed hypersufficient, business autonomy, vulnerability, Principle of Equality.

¹ Advogada. Mestra em Direito pela Universidade Católica do Salvador. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Baiana de Direito e Gestão. Professora do Curso de Bacharelado em Direito da UNIFACS. E-mail: juliana@jcpadv.com.br.

1 INTRODUÇÃO

A Lei 13.467 de 2017, chamada Reforma Trabalhista, trouxe à tona uma série de discussões sobre o sistema trabalhista que se impõe no Brasil, alterando, essencialmente, o paradigma na autonomia negocial do empregado no contrato de emprego.

Isto se deu porque a reforma adotou uma série de medidas que flexibilizaram a autonomia negocial do empregado, a pretexto de trazer fluidez às relações de emprego, bem como de se adaptar às novas necessidades do mercado de trabalho.

Criou-se, assim, a figura do empregado hipersuficiente, que passou a poder negociar com seu patrão em termos semelhantes àqueles autorizados aos entes munidos que representatividade coletiva.

Neste contexto, o objetivo geral do presente trabalho é analisar a compatibilidade da flexibilização da autonomia negocial do empregado hipersuficiente com o texto constitucional, especificamente em contraponto com o princípio da igualdade e com o artigo 7º, inciso XXXII da Constituição Federal de 1988.

Para tanto questiona-se: legislador ordinário pode criar uma diferenciação entre empregados a pretexto de flexibilizar a autonomia negocial em virtude de superioridade intelectual e financeira? Tal discriminação é constitucional?

Para que estes questionamentos sejam respondidos e para que o objetivo central seja cumprido será preciso estudar o direito fundamental à igualdade nas relações de emprego, para entender sua vertente formal e material, e conseqüentemente entender se a flexibilização da autonomia implica em uma discriminação negativa, ao que destinará o segundo capítulo deste artigo.

Além disto, no terceiro capítulo, será feita uma explanação sobre as alterações trazidas pela reforma no que diz respeito à autonomia negocial, a fim de compreender a mudança paradigmática imposta pela Lei 13.467 de 2017, bem como conhecer quem é o empregado hipersuficiente.

No quarto capítulo será feita uma análise sobre a situação de vulnerabilidade do empregado, compreendendo quais são os principais fatores para o desequilíbrio contratual nas relações de emprego.

Por fim, será feita uma análise na constitucionalidade da flexibilização da autonomia negocial do empregado e da alteração legal da sua situação de vulnerabilidade, a luz do princípio da igualdade e do disposto no artigo 7º, inciso XXXII da Carta Magna.

O tema em conteúdo tem relevância não apenas do ponto de vista jurídico, mas também do ponto de vista social, uma vez que, além de se criar categorias distintas de empregado através de lei, alterou-se um paradigma negocial relevante do ponto de vista prático.

O método adotado será o dedutivo, uma vez que através de análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência se chegará à conclusão de se a flexibilização da autonomia negocial do empregado implicou em violação ao texto constitucional.

Do ponto de vista técnico, a pesquisa a ser realizada neste trabalho pode ser classificada como bibliográfica, uma vez que será desenvolvida através de materiais publicados em livros, artigos científicos, dissertações, teses e demais materiais disponibilizados na internet.

Enquanto procedimento, este trabalho realizar-se-á por meio de documentação indireta, e no intuito de otimizar o estudo a ser realizado e melhor aproveitar as fontes, os dados serão coletados por meio do fichamento das informações extraídas dos livros, artigos científicos e documentos consultados, registrando-se aqueles relativos ao desenvolvimento e à fundamentação do projeto.

A pesquisa em questão será de natureza qualitativa quanto ao ponto de vista da abordagem do problema, uma vez que se busca compreender se a figura do empregado hipersuficiente e a autonomia negocial atribuída a este seria uma discriminação negativa e uma violação ao princípio da igualdade.

2 O DIREITO FUNDAMENTAL À IGUALDADE NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Para que as relações sociais em uma sociedade possam se estabelecer de forma proporcional, é preciso que os sujeitos estejam em situação de igualdade, isto porque, “um estado nunca será democrático, justo ou de direito se os cidadãos forem tratados desigualmente”².

² LOPES, Otávio Brito. A questão da discriminação no trabalho. **Revista síntese trabalhista e previdenciária**. São Paulo: sage, v. 25, n. 307, jan. 2015, p. 9.

Por ser um princípio essencial para o equilíbrio das relações no Estado Democrático de Direito, a Constituição Federal de 1988 consagrou, em seu preâmbulo, a igualdade como valor supremo de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social.

Em virtude da amplitude que a etimologia da palavra carrega, o poder constituinte consagrou a igualdade em duas vertentes: a formal e a material. Afinal, o objetivo de igualar proporcionalmente os polos relacionais não poderia ser efetivado se a igualdade fosse compreendida como uma proibição de discriminação ou uma imposição de igualdade absoluta e retilínea entre todos³, não levando em consideração as desigualdades reais decorrentes de múltiplos sociais como por exemplo pobreza e a falta de escolaridade.

A igualdade formal consiste no “tratamento uniforme perante a lei e vedando tratamento desigual aos iguais”⁴, ao passo que a igualdade material “é aquela que assegura o tratamento uniforme de todos os homens, resultando em igualdade real e efetiva de todos, perante todos os bens da vida.”⁵

O direito fundamental a igualdade é oponível ao Estado, mas também aos particulares, isto porque, “os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados”⁶.

A discriminação é “a antítese do direito humano fundamental da igualdade”⁷, e afim de efetivar a igualdade material nas relações de emprego, o legislador constitucional elencou uma série de políticas de não discriminação, bem como cria discriminações positivas em favor dos empregados, que são expressões efetivas da igualdade formal.

³ MALLET, Stevão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 76, n. 3, p. 96-120, jul./set. 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18077/001_mallet.pdf?sequence=4. Acesso em: 12 jul. 2019, p. 35.

⁴ SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. **Princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003, p. 34.

⁵ *Ibidem*, p. 35.

⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 201819. Recorrente: União Brasileira De Compositores – UBC. Recorrido: Arthur Rodrigues Villarinho. Relator: Min. Ellen Gracie. Brasília, DJ 27 out. 2006. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=388784>. Acesso em: 12 jul. 2019.

⁷ LOPES, Otávio Brito. A questão da discriminação no trabalho. **Revista síntese trabalhista e previdenciária**. São Paulo: sage, v. 25, n. 307, jan. 2015, p. 14.

A Constituição Federal de 1988 recepcionou as discriminações positivas as quais podem se manifestar através de ações afirmativas ou da “instituição de tratamento especiais requeridos pelas especificidades de certos indivíduos e grupos”⁸.

Por outro lado, por força do conteúdo⁹ do princípio da igualdade, rechaçou “qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência que tenha o propósito ou o efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, gozo ou exercício em pé de igualdade de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos econômico, social, cultural ou em qualquer campo da vida pública”¹⁰, aqui denominada discriminação negativa.

As supracitadas políticas são materializadas em um conjunto de direitos mínimos garantidos aos empregados, elencados nos incisos do artigo 7º da Constituição Federal, que tem por objetivo impor ao empregador o pagamento de parcelas mínimas (discriminações positivas), garantindo uma contraprestação equilibrada do trabalho, e a adoção de condutas que visam minimizar a discrepância entre a mão de obra trabalhadora e o força do capital (políticas de não discriminação), como é o caso da vedação à dispensa arbitrária e a proteção em face a automação.

O que precisa se estabelecer como diretriz aqui é que, em que pese o artigo 7º da Constituição trazer uma série de políticas de não discriminação, bem como discriminações positivas, que, de uma leitura superficial concluir-se-ia a sua imposição apenas aos empregadores¹¹, há que se atentar também a sua exigibilidade no exercício do poder legislativo¹², que deve editar leis em conformidade com os preceitos constitucionais.

⁸ RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação: discriminação direta, indireta e ações afirmativas**. Porto Alegre: Editoria Livraria do Advogado, 2008, p.22.

⁹ MELLO, Celson Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3 ed. atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2010, p. 9 – 14.

¹⁰ *Ibidem*, p. 20.

¹¹ Importante esclarecer que, as políticas de não discriminação negativa, e as discriminações positivas inseridas pelo legislador constitucional, são oponíveis também nas relações de trabalho entre particulares, sendo de tal modo, aplicáveis às relações de emprego. Apesar disso, a eficácia horizontal dos direitos fundamentais não será o tema central deste artigo.

¹² FRANCO, Fernão Borba. Questões a respeito da discriminação positiva. **Revista da Escola Paulistana da Magistratura**. São Paulo: Apamagis, ano 2, n.5, 1998, p. 36.

Isto porque, a eficácia vertical dos direitos fundamentais não representa apenas uma restrição à atuação do Estado no tocante à aplicação das leis, mas também, quanto ao exercício do poder estatal na criação do direito, ou seja, ao legislar¹³.

O legislador, quando da regulamentação dos direitos, deve respeitar os limites impostos pela Constituição Federal. Essa também é uma vertente da expressão formal do princípio da igualdade, que, para Robert Alexy, é um dever fundamental¹⁴.

De forma simplificada há de se afirmar que a igualdade formal se dirige não apenas aos aplicadores da lei, mas também a igualdade no dispositivo da lei, que pressupõe que as normas jurídicas não poderão criar distinções que não sejam autorizadas pela constituição¹⁵, e que resultem em discriminações negativas.

No âmbito das relações de emprego, existe uma desigualdade material causada pelo desequilíbrio de forças contratantes, que exigiu a intervenção do Estado através da adoção de medidas que tentam mitigar a disparidade negocial existente. O objetivo é proteger o polo vulnerável da relação, o empregado, e ao mesmo tempo garantir a executividade do contrato para o empregador.

Como já afirmado anteriormente, o legislador constitucional consagrou enquanto direitos fundamentais proibições a discriminações negativas, a fim de efetivar direitos básicos do empregado, dispostos principalmente no artigo 7º do texto constitucional.

Deste modo, o texto constitucional proibiu a diferença de salários, de exercício de função e de critérios de contratação por motivo de sexo, idade cor ou estado civil (Art. 7º, inciso XXX), vedou a discriminação no tocante ao salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (Art. 7º XXXI), proibindo ainda a distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais, ou seja, em razão do tipo de contrato executado (Art. 7º, inciso XXXII).

Sendo totalmente rechaçada a discriminação negativa nas relações de emprego, para garantir a concretização da igualdade material, é imperativo que haja uma interação das fontes regulamentadoras do direito com este dever fundamental.

¹³ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2 ed. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2015, p. 396-400.

¹⁴ *Ibidem*, loc. cit.

¹⁵ CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2009. p.660.

Da mesma forma, as discriminações positivas que têm por objetivo efetivar a igualdade material entre os polos contratuais do negócio jurídico laboral, como é o caso da limitação da autonomia negocial do empregado, devem ser respeitadas pelo legislador.

É pressuposto basilar para a efetivação da igualdade no contrato de trabalho a observância da eficácia dos direitos fundamentais não apenas sob a perspectiva horizontal, mas principalmente sob a perspectiva vertical, dando-se destaque neste trabalho ao dever do legislador de criar normas em conformidade com a obrigação de não criar discriminação negativas no âmbito das relações de emprego, bem como respeitar as discriminações positivas que não projeções efetivas do direito fundamental da igualdade no campo material.

3 A LIMITAÇÃO DA AUTONOMIA NEGOCIAL DO EMPREGADO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O modelo central de trabalho adotado no Brasil foi o emprego, que tem por base uma diferenciação substancial das partes no negócio jurídico laboral, em decorrência da existência de uma subordinação do empregado ao empregador, seja ela jurídica ou econômica. É o empregador quem assalaria e detêm o poder diretivo da prestação pessoal de serviço, sendo o empregado dependente deste.

A dicotomia entre poder do empregador e a dependência do empregado, exigiu que, por fatores históricos¹⁶, o Estado adotasse medidas para mitigar a desigualdade negocial existente.

Tendo em vista a vulnerabilidade do empregado na relação de emprego, “o Direito do Trabalho visa trazer uma superioridade jurídica ao empregado, observando-se o princípio da igualdade, isonomia ou paridade de armas”¹⁷, tentando-se assim equilibrar a relação através de uma discriminação positiva.

¹⁶ O presente trabalho não irá dar ênfase aos fatores históricos que desencadearam a intervenção do Estado nas relações de emprego, contudo, remete-se ao leitor a seguinte obra: ALEMÃO, Ivan. O direito ao trabalho na História e na Constituição Federal de 1988. In: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de; SARMENTO, Daniel. (Coords). **Direitos Sociais: fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p.959 – 974.

¹⁷ PEREIRA, Leone. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, v. 975, ano 106, jan, 2017, p.52.

O ordenamento jurídico brasileiro, tentando garantir um equilíbrio da balança contratual, impôs limitações ao exercício da autonomia negocial do empregado, criando uma discriminação positiva em relação a este.

Além de direitos básicos garantidos constitucionalmente, o legislador limitou o exercício negocial do empregado, para que este não seja tenha sua vontade maculada quando da pactuação no negócio.

A limitação da autonomia se dá, segundo, Maurício Requião¹⁸, em decorrência de fatores e fundamentos que, cumulados, justificam tal intervenção.

Ao tratar de fatores limitadores “se está referindo aos fatos, direitos ou valores que são colocados em confronto com a autonomia limitando-a”¹⁹, como por exemplo, a lei e a ordem pública. Enquanto os fundamentos limitadores são os “argumentos que são colocados como justificativa para a realização da limitação”²⁰, que podem ser divididos em limitação objetiva, limitação subjetiva e limitação relacional²¹.

No âmbito das relações de emprego, o fundamento limitador da autonomia do empregado é a sua vulnerabilidade, portanto, uma limitação subjetiva, que tem por objetivo “impedir que ele venha a realizar atos que sejam danosos à sua dignidade enquanto pessoa.”²²

Partindo-se da premissa de que os contratos de emprego têm natureza de adesão²³, em virtude da construção social em seu entorno, para garantir que o emprego seja concretizado o empregado adere a qualquer regra que lhe seja imposta, por mais absurda que pareça. E não seria diferente no curso da relação, para garantir a continuidade do contrato, o empregado aceita e adere a qualquer alteração contratual.

¹⁸ REQUIÃO, Maurício. **Estatuto da pessoa com deficiência, incapacidades e interdição**. 2. ed. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018, p.35.

¹⁹ *Ibidem*, p.36.

²⁰ *Ibidem*, *loc.cit.*

²¹ BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Direitos da personalidade e autonomia privada**. 2. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009, p.55.

²² BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Direitos da personalidade e autonomia privada**. 2. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 52.

²³ Em que pese este não ser o posicionamento da maioria da doutrina, o presente trabalho acompanha o posicionamento do Professor Edilton Meireles quanto a natureza adesiva do contrato de emprego, para aprofundamento do tema vide: MEIRELES, Edilton. **Abuso de direito nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2004, p.100 - 103.

Com o objetivo de limitar o exercício desenfreado de cessão da sua liberdade através da autonomia negocial, o ordenamento jurídico brasileiro impôs fatores de limitação a esta, quais sejam a lei e a ordem pública²⁴.

A ordem pública no Direito do Trabalho reflete a limitação da autonomia do empregado em sua teoria dos princípios isto porque, abarca uma série de normas que tem por objetivo equilibrar a relação empregatícia, impossibilitando a atuação do empregado em contradição com os postulados que norteiam tal sistema.

A título exemplificativo, há que se destacar o princípio da proteção, que tem como desdobramento os princípios da aplicação da fonte jurídica mais favorável ao empregado, da manutenção da fonte mais benéfica, da avaliação *in dubio pro operário*.

Além do princípio da proteção, merecem destaque os princípios da irrenunciabilidade de direitos e da intangibilidade salarial, sendo nulas, de pleno direito as cláusulas que reduzam o salário do empregado, bem em que se convencie a renúncia de direitos fundamentais do empregado, como férias, 13º salário e estabilidade.

O outro fator limitador da autonomia é a lei, seja ela norma legislativa, norma coletiva de trabalho ou a própria Constituição Federal. Fato é que, o Direito Brasileiro optou por limitar o exercício da autonomia negocial do empregado, ao ponto que a impõe de forma expressa em lei.

Para garantir a proteção à direitos básicos do empregado o legislador constitucional os elevou ao patamar de direitos fundamentais, previstos principalmente no artigo 7º da Constituição Federal de 1988, como por exemplo, o fundo de garantia por tempo de serviço, o salário mínimo nacional, o décimo terceiro salário, o repouso semanal remunerado, entre outros direitos.

Além das previsões constitucionais, a Consolidação das Leis do Trabalho traz regras expressas de limitação da autonomia do empregado, como a previsão do artigo 9º, que determina a nulidade plena de atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na mesma.

²⁴ Como ordem pública adota-se aqui o conceito trazido por Orlando Gomes como “princípios que traduzem os interesses fundamentais da sociedade relativos à sua ordem econômica e política” constante na obra: GOMES, Orlando. **Contratos**. 15.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p.156.

Também no artigo 468 da CLT, o legislador limita as alterações do contrato de trabalho ao determinar que destas não podem resultar em prejuízos diretos ou indiretos ao empregado, ainda que com a sua anuência.

Assim, ainda com a natureza adesiva do contrato, determinados direitos não poderão ser passíveis de cessão ou renúncia por mera expressão da vontade do empregado, isto porque, este tem sua autonomia limitado pelo Estado nas relações de emprego, a fim de equilibrar a balança contratual, uma vez que se encontra em situação de vulnerabilidade.

Ainda na CLT, a expressão da limitação da autonomia negocial do empregado no artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho ao passo que determina que a livre estipulação será limitada “às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

Além das limitações principais já dispostas neste capítulo, o legislador celetista ainda limitou a autonomia negocial do empregado no que diz respeito a pactuação de banco de horas anual, estando este condicionado a revisão em norma coletiva (artigo 59, §2º,) a limitação do abono pecuniário de férias, que é o direito do empregado de vendê-las, a 1/3 da quantidade de dias que faz jus (Artigo 143), a limitação da prorrogação da jornada a quantidade de duas horas extras diárias (Artigo 59), dentre outras.

Em que pese ter sido estabelecido um modelo de discriminação positiva a fim de efetivar o direito fundamental a igualdade no contrato de trabalho, a Lei 13.467 de 2017 inseriu um pacote de medidas flexibilizadoras da autonomia negocial, que mudaram substancialmente os limites desta, isto porque, permitiram que os empregados passem a pactuar matérias que antes apenas poderiam ser dispostas ou pelo próprio legislador, ou através de norma coletiva.

Em matéria de jornada de trabalho, o empregado passou a poder pactuar de forma individual de regime de compensação de jornada, denominado banco de horas, num prazo não superior a seis meses, conforme previsão do §5º do artigo 59 da CLT.

Além disto, passou a ser permitido ao empregado pactuar individualmente a jornada de doze horas de trabalho por 36 horas ininterruptas de descanso, nos termos do artigo 59-A da CLT, o que antes só era possível através de norma coletiva²⁵.

No que diz respeito às férias, passou a ser autorizado ao empregado acordar o seu fracionamento com o empregador em até três períodos, não podendo um ser inferior a quatorze dias e os demais inferiores a cinco dias, por força do §1º do artigo 134 da CLT.

Outra questão importante, e que tem ligação direta com a flexibilização da autonomia negocial do empregado diz respeito a revogação do §1º do artigo 477 da CLT, que exigia a assistência sindical para homologação de contratos de trabalho com vigência superior a um ano.

O legislador trabalhista entendeu que o empregado, independentemente do tempo de contratação, tem autonomia plena para direcionar os atos vinculados a rescisão do contrato, inclusive no que diz respeito a conferência e quitação do mesmo. E não apenas quando da rescisão, isto porque, criou nova forma de rescisão contratual, a denominada “por acordo”.

Nos termos do artigo 484-A, empregador e empregado poderão por fim, concomitantemente, ao contrato, através de uma consensualidade, hipótese em que as verbas rescisórias de natureza indenizatória serão pagas pela metade.

A prévia autorização do desconto da contribuição sindical também é matéria vinculada a autonomia negocial do empregador que, após a reforma pode optar pelo seu pagamento, ou não, nos termos dos artigos 545 e 582 da CLT, acontecendo antes de forma compulsória.

Em síntese apertada, dada a natureza do presente estudo, vê-se que uma série de disposições foram alteradas na CLT ampliando a autonomia negocial do emprego, de forma influenciar de maneira direta a fruição do contrato de emprego.

Merece destaque contudo, a criação da figura do empregado hipersuficiente, que talvez tenha sido a alteração mais substancial em matéria de flexibilização da

²⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 444. Res. 185/2012. Brasília, DJ 26 nov. 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444. Acesso em: 08 jul. 2019.

autonomia negocial, motivo pelo qual será tratado de forma destacada na seção 3.1 deste capítulo.

Importante por fim salientar que, em que pese o legislador trabalhista ter flexibilizado a autonomia negocial do empregado, este não a equiparou a autonomia negocial do empregador, uma vez que os fundamentos e fatores limitadores da autonomia continuam existindo, tanto na lei, na ordem pública, como na própria fundamentação da vulnerabilidade do empregado.

Isto porque, a limitação da autonomia negocial do empregado é um direito de proteção²⁶, ou seja, uma ação estatal positiva com o objetivo de proteger o empregado da disparidade contratual existente.

A Lei 1.437 de 13 de julho de 2017, denominada Reforma Trabalhista, alterou de forma substancial a Consolidação das Leis do Trabalho, flexibilizando as limitações impostas a autonomia negocial dos empregados, isto porque, permitiu que estes passem a pactuar matérias que antes apenas poderiam ser dispostas ou pelo próprio legislador, ou através de norma coletiva.

3.1 A CRIAÇÃO DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE

A figura do que a doutrina chama de empregado hipersuficiente²⁷ foi introduzida a Consolidação das Leis do Trabalho pelo parágrafo único do artigo 444.

Tal nomenclatura escolhida pela doutrina, “hipersuficiente”, justifica-se pela autonomia negocial garantida por lei a esta categoria de empregado, que, poderá negociar individualmente com seu empregador, na mesma proporção, que os sindicatos. Ou seja, equiparou-se, a autonomia negocial do empregado hipersuficiente, a autonomia coletiva.

A caracterização da hipersuficiência do empregado requer o preenchimento de dois requisitos: a) ser o empregado portador de diploma em nível superior e b) receber

²⁶ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2 ed. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2015, p. 450 – 461.

²⁷ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A supremacia do negociado em face ao legislado: a natureza bifronte (ou as faces) da nova CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 84, n. 2, p.102, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/143733>. Acesso em: 07 jul. 2019.

salário superior a duas vezes o valor do teto do Regime Geral de Previdência Social, que em 2019 representa um valor total de R\$11.678,90 (onze mil seiscentos e setenta e oito reais e noventa centavos).

O permissivo do parágrafo único do artigo 444 da CLT legitima o exercício das faculdade previstas no artigo 611-A da CLT de forma livre ao “empregado hipersuficiente”, o que quer dizer que este poderá pactuar, inclusive com prevalência sobre a lei, e sem intermédio de entidade sindical, questões relacionadas com jornada de trabalho observados os limites legais, banco de horas anual, planos de cargos e salário, troca do dia de feriado, prorrogação de jornada em ambientes insalubres, dentre outras questões, podendo negociar, inclusive, redução salarial, conforme previsão do §3º do mesmo artigo.

Ao contrato individual de trabalho do empregado hipersuficiente foi atribuída força negocial equivalente àquela destinada a normas coletivas, que com a reforma passaram a ter prevalência sobre a lei em relação a uma série de direitos trabalhistas, nos termos do artigo 611-A da CLT.

A autonomia negocial do empregado hipersuficiente foi equiparada, portanto, a autonomia privada coletiva, tratando assim, no que diz respeito à disposição de direitos no contrato, o empregado hipersuficiente da mesma forma com que se trata os sindicatos, presumindo-se a ausência de negocial.

Além disto, o artigo 407-A da CLT flexibilizou os requisitos para caracterização do empregado hipersuficiente no que diz respeito à pactuação de cláusula compromissória de arbitragem, imputando apenas o fator econômico como elemento necessário para arbitrabilidade de dissídios relacionados ao contrato individual de trabalho desta categoria de empregado.

A importância de tal alteração reside na quebra de um paradigma consagrado pela própria legislação, e acompanhado pela doutrina e jurisprudência no que diz respeito a condição de vulnerabilidade do empregado, visto que, antes da reforma, independentemente de nível de escolaridade e questão financeira, o empregado era tido como mais fraco da relação.

Tal condição de vulnerabilidade, que conseqüentemente reduzia o exercício da autonomia negocial pela do empregado, visto ser esta um fundamento limitador da autonomia, foi substancialmente relativizada pela Reforma Trabalhista.

Criou-se assim, uma diferenciação entre os empregados: os que são totalmente vulneráveis e não podem pactuar individualmente nos mesmos termos da autonomia coletiva, e os hipersuficientes que, tem sua autonomia negocial flexibilizada.

Embora a exposição de motivos da Lei 13.467 de 2017 não tenha indicado, efetivamente, a razão de criação desta diferenciação entre empregados, fato é que na prática tal alteração representa um impacto tanto para os empregadores, quanto para os empregados, posto que revela uma nova forma de pensar as relações de emprego.

4 A SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE DO EMPREGADO

Segundo Maria do Céu Patrão Neves²⁸, “a vulnerabilidade é irredutivelmente definida como susceptibilidade de se ser ferido”, sendo tal acepção compatível com as mais diversas variações e condições que o termo possa evocar.

Diante da pluralidade de significação a que se pode dar ao termo vulnerabilidade, Maria do Céu Patrão Neves²⁹ afirma que, além de ser atribuída a condição de vulnerabilidade à pessoas que estão facilmente susceptíveis de sofrerem abusos, ela também pode ser entendida como uma qualidade inerente a própria condição humana.

O tema “vulnerabilidade” é, sem sombra de dúvidas, extremamente interdisciplinar, estando presente nos mais diversos ramos da ciência. Na visão de Maurício Requião³⁰, aspectos de ordem biológica vinculados à saúde não são os únicos fatores relacionados a vulnerabilidade, eis que a condição de vulnerabilidade “pode decorrer também por fatores econômicos e sociais, como, por exemplo, pelo seu pertencimento a uma minoria”, sendo este o caso do empregado.

Na relação de emprego, o desequilíbrio entre os polos do contrato é latente, isto porque, de um lado está o empregador, detentor do capital e do poder diretivo, e do outro o empregado, que precisa se adequar as necessidades do empregador para garantir a manutenção do trabalho.

²⁸ NEVES, Maria do Céu Patrão. Sentidos da Vulnerabilidade: característica, condição, princípio. **Revista brasileira de bioética**, v. 02, n. 02, p. 158, 2006. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/rbb/article/view/7966/6538>. Acesso em: 06 jul. 2024.

²⁹ *Ibidem*, p. 159 *et seq.*

³⁰ REQUIÃO, Maurício. **Estatuto da pessoa com deficiência, incapacidades e interdição**. 2. ed. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018, p. 136 *et seq.*

A vulnerabilidade do empregado reside essencialmente em dois fatores: na natureza adesiva dos contratos de trabalho e na subordinação do empregado em relação ao empregador. Tratar-se-á inicialmente da subordinação enquanto fator determinante para a vulnerabilidade.

Nas relações de emprego é o patrão quem paga o salário, dirige a forma da prestação do serviço (fiscalizando, organizando e sancionando em caso de faltas), e inicialmente, dentro dos limites legais, determina os termos do contrato (natureza jurídica adesiva).

A doutrina tradicional brasileira, mesmo diante de inúmeras concepções teóricas acerca do tema, tem adotado o critério da subordinação jurídica, também denominada de hierárquica, que, para Aloísio Cristovam dos Santos Junior³¹, “traduz-se na obrigação do empregado de colocar as suas energias a serviço do empregador, obedecendo, diligentemente, às diretrizes por este estabelecidas quanto ao modo em que os serviços devem ser prestados”.

Sem embargo, importante esclarecer que o estado de dependência do empregado perante o empregador precisa ser observado de forma criteriosa, para não se criar uma ideia ultrapassada de sujeição ou submissão pessoal relacionada a subordinação, como esclarece Arion Sayão Romina³²:

Este conceito corresponde a etapa histórica já ultrapassada e faz lembrar lutas políticas que remontam à condição do trabalhador como objeto de locatio, portanto equiparado a coisa (res). O trabalhador, como pessoa, não pode ser confundido com a atividade, este sim, objeto de relação jurídica.

Somada a subordinação jurídica, a natureza do contrato de emprego também é fator preponderante para a vulnerabilidade do empregado, uma vez que todas as regras a serem aplicadas na relação firmada entre patrão e empregado derivam, salvo os limites legais, do instrumento contratual.

³¹SANTOS JÚNIOR, Aloísio Cristovam dos. **Liberdade religiosa e contrato de trabalho**: a dogmática dos direitos fundamentais e a construção de respostas constitucionalmente adequadas aos conflitos religiosos no ambiente de trabalho. Niterói: Impetus, 2013. p.29.

³² ROMITA, Arion Sayão *apud* MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário Nº 00698-2007-107-03-00-4. Quarta turma. Recorrente: José Antônio Novais Horta. Recorrido: Seculus Empreendimentos E Participações S.A. Relator: Júlio Bernardo Do Carmo. Julgado em 24 ago. 2009. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/consulta/redireciona.htm?pldAcordao=686419&acesso=e505aab43f546ea30a3043f512e4c439>. Acesso em: 07 jul. 2024.

Assim, a função e atividades a serem exercidas pelo empregado, a forma de cumprimento da jornada, o salário a ser recebido, as sanções que poderão ser aplicadas ao empregado, e demais questões vinculadas a prestação laboral, desde que respeitados os limites impostos por lei, são estipulados na fase contratual do emprego. Daí a relevância da natureza do contrato.

Destaque-se, nesse sentido, que o poder disciplinar do empregador tem relevância significativa para a vulnerabilidade do empregado, e isto se dá porque, conforme esclarece Edilton Meireles³³, a legislação brasileira adotou a teoria contratualista no que tange os contrato de emprego, motivo pelo qual, “o poder sancionador não decorre de expressa autorização legal [...]. Assim, as sanções somente podem ser aplicadas se pactuadas contratualmente.”.

O poder disciplinar do empregador, um dos poderes derivados do poder diretivo, é, segundo Luciano Martinez³⁴, o meio pelo qual o empregador poderá apenar o empregado transgressor de suas ordens, de seus comandos por infrações cometidas no âmbito do contrato de emprego. Ou seja, para ter sanção disciplinar ao empregador, este precisa pactuar previamente. É, portanto, o próprio empregado, que, no momento da pactuação empregatícia, abre mão de sua liberdade, autorizando que o empregador lhe imponha sanções no âmbito da relação de emprego.

Mas por que a natureza do contrato de emprego seria relevante para o estabelecimento da condição de vulnerabilidade do empregado?

Se é no contrato que o empregado abre mão parcialmente de sua liberdade e autoriza o empregador a, dentre outros fatores, lhe aplicar sanções, a formação do contrato é essencial para entender como as regras contratuais são estabelecidas.

Em que pese este não ser o posicionamento da maioria da doutrina, o presente trabalho acompanha o posicionamento do Professor Edilton Meireles³⁵ quanto a natureza adesiva do contrato de emprego, pelo qual, salvo exceções, “por mais que o trabalhador possa discutir as condições de trabalho, é certo que ele acaba por aderir às cláusulas preestabelecidas pelo empregador”.

³³ MEIRELES, Edilton. **Abuso de direito nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2004. p.100.

³⁴ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2018, p.279.

³⁵ MEIRELES, Edilton. *Op. cit.*, p. 103.

Mas não é apenas quando da admissão que a natureza adesiva do contrato se revela importante; “ainda no curso da relação de emprego, quando o empregador impõe novas condições de trabalho (modificação de horário de trabalho, de funções, etc.), limitando-se o empregado a aceitá-las ou a pedir demissão”.³⁶

A vulnerabilidade do empregado reside, portanto, na fragilidade em que se processa a relação de emprego para trabalhador em razão da unilateralidade de poder concentrado nas mãos do empregador, que se perpetra desde a formação contratual e durante todo o curso do contrato, visto que é o empregador o detentor das ferramentas de gestão do contrato (estipulação dos termos e autonomia diretiva da atividade), ocasionando uma susceptibilidade de adoção de condutas abusivas por este.

Em virtude da adoção do modelo contratualista nas relações de emprego, a fim de proteger direitos mínimos e fundamentais do empregado, o legislador brasileiro optou por adotar medidas de limitação a autonomia negocial do empregado, impossibilitando que o mesmo pactue e disponha de direitos básicos.

5 A AUTONOMIA NEGOCIAL E VULNERABILIDADE DO EMPREGADO HIPERSUFICIENTE À LUZ DO DIREITO FUNDAMENTAL A IGUALDADE

A Constituição da República Federativa do Brasil é a norma base e propulsora de todo ordenamento jurídico brasileiro, que está fincada num conjunto normativo onde existe uma hierarquia, estando esta no topo do sistema, donde as leis devem respeitar os limites trazidos na mesma. Assim, não sendo compatível com as previsões constitucionais as leis devem ser consideradas inconstitucionais.

A Constituição, que é organizativa e principiológica, trata das normas gerais e dos princípios basilares que compõem e orientam a sociedade, inclusive o Estado, que deve segui-la de maneira integral.

Os direitos fundamentais, enquanto normas de natureza principiológica elencadas na Constituição Federal tem efeito irradiante sobre todo o ordenamento jurídico³⁷, isto

³⁶ MEIRELES, Edilton. **Abuso de direito nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2004. p. 103.

³⁷ DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Trad. Luís Carlos Gomes. 2 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

porque, existe uma hierarquia entre as normas, subordinando as normas infraconstitucionais a Constituição da República³⁸.

As normas infraconstitucionais, como é o caso da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei 13.467 de 2017, devem estar de acordo com as regras e princípios previstos na Constituição Federal.

Assim, todas as alterações introduzidas à CLT, devem estar de acordo com o texto constitucional, e caso não estejam, poderão ser passíveis de controle de constitucionalidade.

Diversas inovações trazidas pela Lei 13.467 de 2017 à Consolidação das Leis do Trabalho tem sido questionadas no que diz respeito a sua compatibilidade com o texto constitucional, como é o caso da figura do empregado hipersuficiente.

A criação da categoria de empregado hipersuficiente, que foi inserida na CLT no parágrafo único do artigo 444, é tema que suscita um relevante debate em matéria constitucional, isto porque, cria uma diferenciação entre os empregados que tem estudo completo em nível superior e percebem salário superior a duas vezes o teto do RGPS, e os demais empregados.

Estabeleceu-se, portanto, um tratamento diferenciado a estes empregados, com o objetivo de flexibilizar sua autonomia, autorizando que os mesmos atuem de forma equiparada aos sindicatos em quesitos específicos elencados no artigo 611-A da CLT.

Em seu artigo 7º, inciso XXXII, a Constituição Federal de 1988 veda expressamente a distinção entre “trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”, em qualquer tipo de relação de trabalho, inclusive na relação de emprego.

Da simples leitura da previsão supramencionada há que se entender pela inconstitucionalidade do quanto estabelecido no parágrafo único do artigo 444 da CLT, contudo, a discussão não termina aí, ela é mais profunda.

O artigo 7º, inciso XXXII, a Constituição Federal de 1988, além de ser um direito fundamental, é uma expressão do princípio da igualdade, valor supremo da República

³⁸ ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2 ed. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

Federativa Brasileira, e tem por objetivo vedar a discriminação negativa entre os trabalhadores, sejam eles empregados ou não.

Assim, como já discorrido no capítulo 1 do presente trabalho, não se pode pôr uma distinção negativa entre os empregados, apenas discriminações positivas, que tem por objetivo proteger o empregado, figura vulnerável na relação de emprego.

Com o objetivo de garantir um equilíbrio na relação de emprego, a Constituição e o legislador infraconstitucional estabeleceram uma limitação à autonomia negocial do empregado, criando assim uma discriminação positiva, que é meio de efetivação do direito fundamental a igualdade, que tem como objetivo a criação uma igualdade material no âmbito contratual entre empregador e empregado.

Ao flexibilizar a autonomia negocial do empregado chamado hipersuficiente, além de se estabelecer uma distinção expressamente vedada pela CFRB, quebrou-se um sistema de discriminação positiva estabelecido entre empregador e empregado que tem por objetivo garantir a isonomia material no contrato individual de emprego.

Flexibilizar a autonomia negocial do empregado chamado hipersuficiente, além de criar uma discriminação negativa entre empregados, desconfigura a discriminação positiva que cria um equilíbrio no contrato de emprego, gerando uma diferenciação material, e portando uma desigualdade, o que é inconstitucional.

A criação de uma discriminação negativa através da desconfiguração de uma distinção positiva anteriormente positivada, viola, portanto, o princípio da igualdade, que tem como desdobramento a isonomia³⁹, principalmente no que diz respeito às relações de emprego que, por sua essência, são desproporcionais.

A Reforma Trabalhista efetivou uma disparidade formal, estabelecida pela própria legislação entre os empregados, e também uma disparidade material, entre empregados no que diz respeito a flexibilização da autonomia de uns e de outros não, e também pelo reestabelecimento da desigualdade contratual latente entre empregador e empregado.

A inconstitucionalidade da figura do empregado hipersuficiente não reside, deste modo, apenas na distinção feita entre empregados, mas principalmente no reestabelecimento da disparidade contratual nas relações de emprego, através da

³⁹ RAMOS, Gisela Gondin. **Princípios jurídicos**. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 418.

flexibilização da autonomia negocial desta categoria de empregado, o que é uma violação direta ao direito fundamental à igualdade nas relações de emprego.

Importante destacar que “o direito do trabalho nunca foi infenso à vontade das partes, algo sempre de se ressaltar, em contraponto necessário aos alardeados discursos de sua anterior inflexibilidade normativa”⁴⁰, contudo, este estabeleceu limites necessários para que disparidade de forças não suprimisse a efetiva vontade do empregado no contrato.

Além disto, a limitação da autonomia negocial do empregado reside ainda na natureza de muitas normas de direito do trabalho, isto porque, por terem uma finalidade social mais larga tem natureza de ordem pública, as quais “se devem interpretar e aplicar em estrita correspondência com sua *ratio essendi* e finalidades preconizadas.”⁴¹

Ao efetivar a aludida disparidade formal, o legislador reformador entendeu, também, de forma implícita, que o empregado considerado hipersuficiente, não se encontra na mesma situação de vulnerabilidade que os demais, levando em consideração apenas o fato econômico e educacional.

A vulnerabilidade do empregado reside numa multiplicidade de fatores, não podendo a alteração legislativa presumir o equilíbrio contratual de forma desmedida, é preciso levar em consideração a situação de fato em pregado.

6 CONCLUSÃO

A Constituição Federal de 1988 trouxe a igualdade como valor supremo da república, estabelecendo-a também, quanto direito fundamental, tem eficácia vertical e horizontal no ordenamento jurídico brasileiro, o que quer dizer que, é oponível tanto à particulares, como ao Estado.

No que diz respeito a sua eficácia vertical, o direito fundamental à igualdade dirige-se ao poder estatal no que diz respeito sua a aplicação no exercício do *múnus* público, mas também na criação das normas jurídicas, ou seja, a igualdade na lei.

⁴⁰ MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERE, Valdete Souto (Coord.) **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017, p. 175.

⁴¹ *Ibidem.*, *loc.cit.*

Assim, a lei não pode fazer discriminações negativas, mas apenas discriminações positivas, como é o caso da limitação da autonomia negocial do empregado.

Afirmar a existência de uma igualdade material entre empregador e empregado na esfera contratual seria negar a própria essencial da relação em conteúdo, visto que, questões econômicas, sociais e jurídicas são preponderantes para se concluir pela existência da vulnerabilidade do empregado.

Por tal motivo, o ordenamento jurídico brasileiro estabeleceu uma discriminação positiva no tratamento contratual destinado a patrão, daquele destinado ao empregado, limitando a autonomia negocial deste.

A Lei 13.467 de 2017, que reformou a CLT, criou a figura do empregado hipersuficiente, diferenciando-o dos demais em decorrência de sua escolaridade e de seu poder econômico e financeiro.

Tal diferenciação é uma clara violação do princípio da igualdade, isto porque, além de ir de encontro com a previsão expressa do artigo 7º, XXXII da Constituição Federal, criando uma diferenciação entre empregados, o que é vedado expressamente, viola o princípio da isonomia, que tem expressão material no contrato de trabalho na limitação da autonomia negocial do empregado.

A limitação da autonomia negocial do empregado é uma discriminação positiva, que tem por objetivo equilibrar a balança contratual, sendo, portanto, uma expressão do princípio da igualdade.

Ao flexibilizar a autonomia negocial do empregado hipersuficiente, o legislador trabalhista criou uma discriminação negativa entre estes e os demais trabalhadores, o que é inconstitucional.

O legislador, portanto, ao inventar a figura do empregado hipersuficiente, descumpriu com seu dever de criação de normas que efetivem o princípio da igualdade, agindo em total desconformidade com o texto constitucional. Ao passo que criou uma discriminação entre empregados.

Tal inobservância de conformidade com a Constituição, além de violar a vertente formal do princípio da igualdade, criou uma disparidade prática e real no contrato, o que refletirá, por óbvio, no desdobramento material da igualdade, que também foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988.

Conclui-se, portanto, pela que a inconstitucionalidade na novidade trazida pelo parágrafo único do artigo 444 da CLT não reside apenas na sua desarmonia com a norma fundamental prevista no artigo 7º, inciso XXXII da norma constitucional, mas principalmente na violação ao princípio da igualdade, no que diz respeito a flexibilização da autonomia negocial de uns e não de outros, presumindo a inexistência de vulnerabilidade desta categoria de empregados.

REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan. O direito ao trabalho na História e na Constituição Federal de 1988. *In*: SOUZA NETO, Cláudio Pereira de Souza; SARMENTO, Daniel. (Coords). **Direitos Sociais: fundamentos, judicialização e direitos sociais em espécie**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008. p. 959 – 974.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. 2. ed. Trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. **Direitos da personalidade e autonomia privada**. 2. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário n. 201819. Recorrente: União Brasileira De Compositores – UBC. Recorrido: Arthur Rodrigues Villarinho. Relator: Min. Ellen Gracie. **DJ**, Brasília, 27 out. 2006. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=388784>. Acesso em: 12 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 444. Res. 185/2012. **DJ**, Brasília, 26 nov. 2012. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444. Acesso em: 08 jul. 2024.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 3. ed. Salvador: JusPodivm, 2009.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Trad. Luís Carlos Gomes. 2. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

FRANCO, Fernão Borba. Questões a respeito da discriminação positiva. **Revista da Escola Paulista da Magistratura**, São Paulo: Apamagis, ano 2, n.5, p. 35-49, 1998.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

LOPES, Otávio Brito. A questão da discriminação no trabalho. **Revista síntese trabalhista e previdenciária**, São Paulo: Sage, v. 25, n. 307, p. 9-21, jan. 2015.

MALLET, Stevão. Igualdade, discriminação e direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 76, n. 3, p. 96-120, jul./set. 2010.

Disponível em:

https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/18077/001_mallet.pdf?sequence=4. Acesso em: 12 jul. 2024.

NEVES, Maria do Céu Patrão. Sentidos da Vulnerabilidade: característica, condição, princípio. **Revista brasileira de bioética**, v. 02, n. 02, p. 158, 2006. Disponível em: <http://periodicos.unb.br/index.php/rbb/article/view/7966/6538>. Acesso em: 06 jul. 2024.

MEIRELES, Edilton. **Abuso de direito nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2004.

MELLO, Celson Antônio Bandeira de. **O conteúdo jurídico do princípio da igualdade**. 3. ed. atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

MURADAS, Daniela. Notas sobre a (in)disponibilidade contratual do hipovulnerável e impossibilidade da via arbitral. *In*: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERE, Valdete Souto (Coord.) **Resistência**: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. p. 171-180.

PEREIRA, Leone. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas. **Revista dos Tribunais**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, v. 975, ano 106, p. 49- 74, jan. 2017.

RAMOS, Gisela Gondin. **Princípios jurídicos**. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

REQUIÃO, Maurício. **Estatuto da pessoa com deficiência, incapacidades e interdição**. 2. ed. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

RIOS, Roger Raupp. **Direito da antidiscriminação**: discriminação direta, indireta e ações afirmativas. Porto Alegre: Editoria Livraria do Advogado, 2008.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A supremacia do negociado em face ao legislado: a natureza bifronte (ou as faces) da nova CLT. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 84, n. 2, abr./jun. 2018, p. 96-120. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/143733>. Acesso em: 07 jul. 2019.

SILVA, Fernanda Duarte Lopes Lucas da. **Princípio constitucional da igualdade**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.