

## Autonomia da vontade em Kant e o hipersuficiente da reforma trabalhista brasileira

*Kant's autonomy of the will and the hypersufficient in the brazilian labor reform*

Suzy Elizabeth Cavalcante Koury<sup>1</sup>  e Vanilson Rodrigues Fernandes<sup>4</sup> 

<sup>1</sup>Professora do Curso de Graduação e Pós-graduação do Centro Universitário do Pará – CESUPA, doutora em Direito pela UFMG, desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, email: suzykoury@gmail.com

<sup>2</sup>Mestre em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Pará – CESUPA e juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região, e-mail: vanilsonfer@gmail.com

### RESUMO

O presente artigo abordará a correlação entre a ideia da autonomia da vontade desenvolvida pelo filósofo prussiano Immanuel Kant e a figura introduzida no art. 444, parágrafo único, da CLT, pela Lei 13.567/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), denominada, por parte dos doutrinadores, de trabalhador hipersuficiente. De acordo com Kant, uma pessoa só pode ser considerada autônoma quando age pelo dever em si e não é movida por suas paixões. Procura-se, a partir dessa perspectiva kantiana, analisar se o trabalhador com diploma de nível superior e que percebe salário igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, de fato, é dotado de autonomia para negociar em um patamar de igualdade com seu empregador. Conclui-se que, ainda que detentor de diploma de nível superior e com padrão salarial diferenciado, o trabalhador hipersuficiente não tem sua autonomia de sua vontade assegurada. Sob o prisma kantiano, no contexto empregatício, o empregado não pode ser considerado um legislador de si próprio e sujeito às leis que edita, pois cede à sua inclinação no sentido de manter seu posto de trabalho, única fonte de sobrevivência, o que o afasta a sua autonomia da vontade. A abordagem será qualitativa e a pesquisa será realizada em livros e revistas sobre o tema.

Palavras-chave: Kant. Reforma trabalhista. Hipersuficiente.

### ABSTRACT

The present article aims to correlate the autonomy of the will, developed by the Prussian philosopher Immanuel Kant and the figure that was created by the Brazilian Labor Law Reform, which is called by the indoctrinators as hypersufficient. According to Kant, one can only be considered self-sufficient if acts because of the duties and not because of the passions. From Kant's propositions, this article will analyze the graduated worker who gets an equal or twice superior salary comparing to the top benefit that is provided by the General Social Security system. The presente article intends to seek if this graduated worker, indeed, is able to negotiate with his employer on the same level as equals. The conclusion is that, even though the employee is graduated and his gains are substantial, he does not have autonomy of will. This is because employment relationships does not allow the employee to rule his own laws. The employee is subject to the employer's will to keep his job to survive. The approach will be qualitative and the research will be made on books and essays about the theme.

Keywords: Kant. Labor reform. Hypersufficient.

## **1 INTRODUÇÃO**

O filósofo prussiano Immanuel Kant influenciou sobremaneira o pensamento ocidental ao desenvolver sua teoria moral baseada na ideia do imperativo categórico cujo fundamento é a racionalidade. A razão nos leva a ver todo ser humano como um fim em si mesmo. Para tanto, Kant argumenta que só a vontade moralmente boa nos torna dignos de ser felizes, porém, o único caminho moralmente digno para a felicidade é a virtude, destacando que a virtude moral é uma faculdade integrante da razão humana, de modo que só o dever é um princípio determinante da vontade (SCHÖNECKER, WOOD, 2014).

Portanto, nada haveria de melhor no mundo do que uma vontade boa, sob o aspecto moral, e ela não existe como simples meio para a satisfação de nossas necessidades naturais, mas sim como fim em si mesma. A virtude moral não pode estar associada à satisfação de nossas inclinações. A vontade moralmente boa é a da pessoa que cumpre o seu dever, não porque isso seja do seu interesse ou por uma inclinação natural, eis que agir dessa forma seria agir conforme o dever, e não por dever.

Agir por dever é o princípio dos seres racionais. Nisso se assenta a ideia de liberdade na obra kantiana, entendida como a capacidade de agir se submetendo as leis criadas pelos próprios seres racionais. Portanto, o ser racional age, imbuído do ideal de liberdade, de acordo com leis que ele mesmo estabeleceu, sem qualquer interferência e se afastando de suas inclinações. Somos legisladores de nós mesmos e a liberdade de agir deve se submeter às normas que nós mesmos criamos como ideais de conduta.

É importante observar que a ideia de autonomia da vontade nega que procuremos dar vazão aos nossos instintos ou inclinações. Muito pelo contrário, temos que buscar agir, para alcançar a liberdade, movidos somente pela ação em si, a partir de leis que nós mesmo estabelecemos, sermos os nossos próprios legisladores e agirmos sem interferências de terceiros ou mesmo de nossas inclinações; nisso consiste o ideal de autonomia da vontade kantiana.

A partir dessa premissa, propomo-nos a analisar a nova figura jurídica trazida pela Lei nº 13.467/2017, denominada, por boa parte da doutrina, de trabalhador hipersuficiente, assim considerado o empregado que percebe remuneração diferenciada e superior aos demais empregados e é detentor de diploma de nível superior. É nítido que inspiração da legislação reformadora acerca do instituto em questão é pensá-lo como alguém provido de autonomia, isto é, cuja vontade não está sujeita a interferências externas e que age, no contrato de trabalho, exercendo a sua liberdade,

sem se submeter a vontade de terceiros, ou de seu empregador. Poderia, assim, com ampla autonomia, negociar diretamente cláusulas contratuais.

Impende destacar que a alteridade é uma marca significativa do pacto laboral, pois o empregado empresta sua força de trabalho em prol de outrem, estando sujeito às suas determinações; o empreendimento econômico toma para si o labor e o remunera por meio do salário. Logo, a relação empregatícia, mesmo dos altos empregados, com destacado poder de mando e remuneração diferenciada, tem como um dos seus requisitos a subordinação jurídica, marca indelével de sujeição jurídica.

Ainda que haja a subordinação, remanesce inalterada a natureza jurídica de contrato na relação empregado-empregador, de modo que é possível aferir, em meio à manifesta força preponderante desse elemento característico do liame empregatício, a vontade do empregado. Não à toa, as disposições de proteção ao trabalho são ricas em demarcar preceitos para que o poder do empregador não faça tábula rasa da manifestação de vontade do trabalhador.

Mas é certo que a realidade tem imposto, à maioria dos empregados, a mera resignação diante do poder do empregador. Entretanto, a figura do alto empregado sempre recebeu tratamento diferenciado, desde a edição da CLT, mormente por que, em algumas ocasiões, incorporava o *alter ego* do próprio empregador, passando por um revigoramento, com a recente reforma trabalhista, que buscou lhe conferir uma autonomia até antes impensada.

Partindo do pressuposto de que a subordinação jurídica é rarefeita, de modo que o alto empregado é detentor de uma autonomia superior à dos demais trabalhadores, em razão dos diversos dispositivos da CLT, que lhe conferem tratamento diferenciado, vamos analisar se a autonomia da vontade, a partir na noção kantiana, é preservada quanto aos empregados hipersuficientes, a ponto de poderem negociar, no mesmo pé de igualdade, com o empregador.

Objetiva-se perquirir se, de fato, o hipersuficiente, assim considerado o critério remuneratório e o fato de ser detentor de diploma de nível superior, portanto, culturalmente esclarecido e com conhecimentos técnicos destacados, goza da autonomia da vontade para travar com seu empregador negociações relacionadas ao seu contrato de trabalho. Para buscar esse desiderato, utilizar-se-á a pesquisa teórica, com abordagem qualitativa e a metodologia adotada é a revisão de literatura.

## 2 A AUTONOMIA DA VONTADE EM KANT

A filosofia kantiana baseia-se na ideia do ser humano como um ser moral a partir de comandos *a priori* da razão, isto é, a moralidade deve ser analisada sem levar em consideração qualquer experiência. A moralidade deve ser independente de qualquer elemento empírico, histórico, físico ou antropológico.

Do aduzido resulta claramente que todos os conceitos morais têm a sua sede e origem completamente *a priori* na razão, e isto tanto na razão humana mais vulgar como na especulativa em mais alta medida; que não podem ser abstraídos de nenhum conhecimento empírico e por conseguinte puramente contingente; que exactamente nesta pureza da sua origem reside a sua dignidade para nos servirem de princípios práticos supremos; que cada vez que lhes acrescentemos algo de empírico diminuimos em igual medida a sua pura influência e o valor ilimitado das ações [...] (KANT, 2011, p. 48).

A partir de comandos *a priori*, a norma moral tem a forma de um imperativo categórico que assinala um dever ser que a razão define objetivamente. O comando moral é categórico porque as ações a ele conforme são objetivamente necessárias, independentemente de sua finalidade material ou substantiva particular. O princípio subjetivo da ação, que pode variar segundo a situação e o indivíduo, não determina seu valor moral.

Assim, uma ação somente tem valor moral quando isolada da situação, pois a definição do critério da boa conduta é formal, de modo que a ação possa se universalizada. O critério formal é o desejo da própria universalidade. No dizer de Kant “Age apenas segundo uma máxima tal que possas ao mesmo tempo querer que ela se torne lei universal” (2011, p. 62). A fórmula geral da moralidade é um enunciado *a priori* da razão e não decorre da observação empírica da natureza.

Por serem universais, as normas morais traduzem outra ideia: são elaboradas por nós mesmos como seres racionais e, assim sendo, devemos nos considerar como fins em nós mesmos. Por sermos legisladores de nós mesmos, devemos obediência às leis que criamos e obedecer às nossas próprias leis é ser verdadeiramente livre. A liberdade, portanto, reside no dever de obediência à lei que instituímos como legisladores.

Se nossos valores são definidos por nossas inclinações subjetivas, ainda que a pretexto da busca de bem-estar e de felicidade, logo, eles não são orientados pela razão, de modo que não podemos nos considerar livres. A autonomia aqui deve ser entendida como a liberdade de legislar para si próprio como propriedade do ser racional. A liberdade e a moralidade são indissociáveis no pensar kantiano.

A vontade legisladora universal exprime a autonomia de nossa vontade, mas não convém somente sua criação, mas também estarmos submetidos à lei por nós mesmos criada, no dizer do próprio Kant “age segundo máximas que possam simultaneamente ter-se a si mesmas por objeto como leis universais da natureza” (2011, p. 85).

Desse modo, o entendimento de autonomia decorre do fato de não haver sujeição a nenhum elemento externo ou mesmo a uma utilidade subjetiva que não seja a ação moral, decorrente da racionalidade.

A vontade está baseada na autonomia e somente somos autônomos quando temos liberdade. Mas a liberdade perpassa necessariamente pelo dever de agirmos moralmente de acordo com máximas universais, cristalizadas no imperativo categórico. Assim a autonomia não pode estar a serviço de nossas inclinações, pois, se assim ocorrer, não seremos verdadeiramente livres.

Ao escrever a introdução da edição nacional de 2011, edições 70, do livro *Fundamentação da Metafísica dos Costumes*, Pedro Galvão pontua, no particular:

[...] se recusarmos a autonomia da vontade e admitirmos que estamos sujeitos a uma lei prática, sem que sejamos o seu autor, teremos sempre de pressupor um qualquer interesse de natureza empírica para obedecer a essa – e.g., obter aprovação social. E assim nunca conseguiremos encontrar o verdadeiro princípio do dever, que é o imperativo categórico e que, portanto, não pode colocar-se-nos apenas na condição de termos um determinado interesse. Pelo contrário, se pensarmos que a lei prática emana da nossa própria vontade, não precisaremos de nenhum interesse para lhe obedecer, o que nos permite reconhecer que esta tem um caráter universal. Ao aceitar a existência de um imperativo categórico somos compelidos a pressupor a autonomia da vontade. (2011, p. XLVIII, XLIX).

Ou nas palavras do próprio Kant:

Se há um imperativo categórico (isto é, uma lei para a vontade de todo o ser racional), ele só pode ordenar que tudo se faça em obediência a máxima de uma vontade que simultaneamente se possa ter a si mesma por objeto como legisladora universal; pois só então é que o princípio prático e o imperativo a que obedece podem ser incondicionais, porque não têm interesse algum sobre que se fundem (2011, p. 72, 73).

Logo, a autonomia da vontade pressupõe que somente somos livres quando legislamos para nós mesmos fundados em uma racionalidade que leva em consideração o cumprimento do dever, traduzido em máximas por meio dos imperativos categóricos.

Nesses termos, liberdade e autonomia impõem a ausência de tutela exterior e mesmo daquela de ordem subjetiva, entendida como a submissão da vontade a uma inclinação natural humana ou mesmo a um interesse subjetivo.

Com essas proposições, Kant combate o utilitarismo, fundado na busca da felicidade e o empirismo, baseado na ideia de que a apreensão decorre, necessariamente, das sensações, descortinando uma nova aurora para a moral, anunciando a humanidade como um fim em si mesma e proclamando a era da dignidade humana que viria, tempos mais tarde, a ser cristalizada nos códigos legais ocidentais.

Mas é certo que sua ideia de autonomia da vontade está lastreada na máxima de que o ser racional é legislador de si próprio e, portanto, tem o dever de obediência às leis que ele mesmo criou, logo, pressupõe autogestão de si, independentemente de interesses e de influências externas. Ou seja, a vontade é a ação baseada em si própria.

Essa ideia, singela, talvez, para os dias atuais, mas revolucionária para a época em que viveu Kant, será analisada e confrontada com a figura do hipersuficiente trazida pela chamada reforma trabalhista brasileira, a fim de perscrutar se esse tipo de trabalhador é detentor de fato de autonomia a ponto de poder negociar condições de trabalho, independentemente da interferência de terceiros ou do próprio empregador.

### **3 O HIPERSUFICIENTE DA REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA**

A Lei 13.467/2017 - reforma trabalhista – introduziu no Direito do Trabalho brasileiro a figura que parte da doutrina vem chamando de trabalhador hipersuficiente<sup>1</sup>. Trata-se do empregado detentor de diploma de nível superior e que percebe salário igual ou superior a duas vezes o limite dos benefícios da Previdência Social, cujas cláusulas contratuais se equiparam e se sobrepõem aos dispositivos das normas coletivas.

O parágrafo único do art. 444 da CLT assim descreve esse trabalhador:

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 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.

---

1 O termo hipersuficiente já está em vias de ampla consagração, porquanto utilizam-no, dentre outros, Gabriela Delgado Neves na obra *A reforma trabalhista no Brasil: comentários a Lei 13.467/2017*, São Paulo: Ltr, 2017, Homero Batista Mateus da Silva em *Comentários à Reforma Trabalhista*, São Paulo, Revista dos Tribunais, 2017 e Thereza Nahas em *Novo Direito do Trabalho*, São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

Para caracterização da nova figura, a lei exige um critério remuneratório: salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e um critério cultural, de formação e esclarecimento: a detenção de diploma de nível superior. Por este último requisito, quis a lei pressupor que o empregado se emancipa culturalmente e é conhecedor de seus direitos, estando apto ao exercício da autonomia de sua vontade. A graduação de terceiro grau alçaria o empregado a uma espécie de conhecimento emancipador, mesmo que a titulação nada tenha a ver com conhecimentos da legislação trabalhista.

Adiante, olvidando-se deste pressuposto, possuir diploma de nível superior, a nova lei cria a possibilidade da instituição de cláusula compromissória de arbitragem para o hipersuficiente, baseando-se, tão somente, no critério remuneratório, conforme se depreende da leitura do art. 507-A da CLT:

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 sua concordância expressa, nos termos da Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

É possível destacar que o legislador, ao instituir a figura do empregado hipersuficiente, ainda estabeleceu uma diferenciação significativa entre aquela tratada no parágrafo único do art. 444 e a do caput do art. 507-A da CLT, porquanto a lei não tem palavras ou omissões inúteis. Exigiu o diploma de nível superior somente para equiparar e sobrepor as cláusulas contratuais às normas coletivas para aqueles que percebem salário igual ou duas vezes superior ao limite dos benefícios da Previdência Social.

No entanto, permitiu a arbitragem para a resolução de conflitos para todo empregado pelo critério meramente remuneratório, estabelecendo uma diferenciação tradicionalmente adotada, porque o critério salarial tem sido largamente utilizado para premiar e diferenciar trabalhadores com maior poder dentro da estrutura empresarial.

De certo modo, a figura do alto empregado sempre teve mitigada a aplicação das normas de proteção ao trabalho, porquanto, muitas vezes, é depositária da confiança direta do empregador, situando-se como quase uma espécie de híbrido, pois conserva as características de empregado, mas possui poderes diferenciados que o equiparam ao *alter ego* do empregador.

De longa data, o trabalhador que ocupa certos cargos, normalmente no topo da hierarquia empresarial, é detentor de uma fidúcia especial, isto para simplesmente se traçar um paralelo com

o nosso hipersuficiente em exame. Um dos requisitos que diferenciava o ocupante de cargo de confiança dos demais empregados era o patamar salarial.

A propósito, o exercício de cargo confiança afasta a possibilidade de deferimento de horas extraordinárias, a teor do que dispõe o art. 62, inciso II, da CLT, desde que se ofereça ao prestador de serviços vantagem pecuniária consistente em gratificação de, pelo menos, 40% do salário do cargo efetivo.

Arnaldo Süssekind apregoava acerca dos altos empregados e dos exercentes de cargo de confiança:

Os gerentes e diretores-empregados, de que cogita o art. 62 da CLT, tal como definido no seu parágrafo único, são os investidos em cargos de gestão pertinentes à administração superior da empresa, enquanto que os chefes de departamentos e filiais são os que, no exercício desses cargos de alta confiança, têm delegação do comando superior da empresa para dirigir e disciplinar os respectivos setores. Mas, para excluí-los da aplicação do capítulo “Duração do Trabalho”, a nova lei exige ainda que os salários não sejam inferiores aos dos correspondentes cargos efetivos acrescidos de 40%. Esse *plus* pode concernir a gratificação de função ou estar embutido, a qualquer título, no salário do cargo de confiança. (SÜSSEKIND, 1996, p. 345)

Sob o aspecto objetivo, os empregados exercentes de cargo de confiança seriam aqueles que desempenham uma função de confiança excepcional, a qual compreende um complexo de tarefas, atribuições e poderes, com o desiderato de permitir a existência da empresa e de promover a lucratividade do negócio.

O aspecto subjetivo do conceito de cargo de confiança está atrelado ao modo pelo qual se apresenta a sua relação de emprego no mundo dos fatos, isto é, a subordinação é diminuta e a onerosidade é excessiva, pois extrapola o caráter alimentar do salário, a fim de compensar a alta hierarquia do seu cargo e a confiança especial gozada.

A partir de edição da Lei nº 8.966 de 27.12.94, esse trabalhador, tido como gerente, não deveria mais estar investido de mandato, em forma legal, e exercer encargos de gestão. Maurício Godinho Delgado assim comentava a referida figura:

Considerava-se firme a intenção da lei de restringir a noção de cargo/função de confiança àqueles postos que deferissem a seus ocupantes uma tríade de requisitos: a) função e poderes elevados de gestão com respeito à dinâmica da empresa; b) função e poderes de representação com outorga de mandato; c) inequívoca distinção remuneratória a seus detentores, em face dos demais empregados da mesma organização. (2002, p. 67).



Veja-se que o conceito de cargo de confiança era restritivo, pois havia a supressão de algumas garantias e benefícios trabalhistas a esses trabalhadores. Outro ponto é a menção expressa, na lei, da necessidade de um contrato de mandato, a qual, posteriormente, foi erradicada do texto do art. 62 da CLT pela Lei n. 8.966/94.

Alguns doutrinadores sustentam a desnecessidade do requisito do poder de representação, em virtude da retirada da expressão “investidos de mandato, na forma legal” do novo texto do art. 62 da CLT, para a caracterização do cargo de confiança.

Embora não se exija o requisito formal do poder de representação, o empregado, quando desempenha ofício de alta hierarquia, incorpora os poderes derivados de sua função de confiança, mediante outorga implícita do empregador para substituí-lo em seus afazeres rotineiros dentro da empresa.

Em suma, os efeitos do cargo de confiança são restritivos de direito e garantias consagradas aos empregados comuns, excluindo a aplicação das normas celetistas concernentes à estabilidade (art. 499, CLT), à irredutibilidade de salários e à inalterabilidade da função ou do cargo (art. 468, parágrafo único, da CLT), ao pagamento de horas extras após a oitava hora de trabalho (art. 62, II, da CLT) ou após a sexta (art. 224, § 2º, da CLT).

Impende destacar que, embora se possa traçar um paralelo, o ocupante de cargo de confiança e o hipersuficiente guardam diferenças significativas quando ao seu regime jurídico. Para caracterizar o empregado detentor de cargo de confiança é necessário se perquirir da existência de fidúcia especial, além da necessidade de perceber salário superior ao ocupante do cargo efetivo em, pelo menos, 40%.

Por outro lado, o hipersuficiente é figura diferente do detentor de cargo de confiança, pois não carece ser possuidor de confiança especial, bastando que detenha diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ao superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. São requisitos objetivos de fácil verificação, quando comparados a figura da fidúcia especial exigida para o ocupante de cargo de confiança.

O requisito pecuniário permanece, conquanto haja disparidade de critério de fixação, mas a confiança, como fidúcia especial é substituída, no caso do hipersuficiente, pelo fato de ser portador de diploma de nível superior, isto independentemente da confiança que lhe é depositada. A lei presumiu que o detentor de diploma de nível superior é culturalmente emancipado e ciente de todos os seus direitos, de modo que pode negociar livremente, deslocando, de certa maneira, o eixo da

autonomia para o critério salarial e o suposto nível cultural como elementos definidores do seu poder de pactuação.

Cabe ressaltar que a lei era taxativa quanto às regras que não se aplicavam ao trabalhador que exercia cargo de confiança, criando uma espécie de cláusula de barreira quanto à possibilidade de que fossem suprimidas pela concessão de outras vantagens. O empregador poderia usar a prerrogativa de criar cargos de confiança e o exercício deste pelos empregados pressupunha uma limitação quanto às vantagens trabalhistas se comparados aos outros trabalhadores.

Havia segurança jurídica para o trabalhador, pois as limitações de seus direitos estavam todos expressos na lei, ao passo que a nova figura, normatizada pelo art. 444, parágrafo único, da CLT, transpõe essa contenção para permitir a possibilidade de supressão de outros direitos e vantagens em razão da aplicabilidade de toda e qualquer cláusula contratual, em detrimento das normas convencionais e mesmo legais, pois ao equiparar cláusulas contratuais e normas coletivas, concedeu àquelas proeminência sobre estas. Vale lembrar que as normas coletivas, pelo menos em tese, se sobrepõem aos ditames legais, conforme se infere do art. 611-A da CLT.

Ou seja, enquanto o alto empregado detentor de cargo de confiança gozava de uma proteção legal, pois os direitos que eram restringidos estavam taxativamente definidos, o hipersuficiente, legalmente pleno de sua autonomia, pode negociar livremente seu contrato de trabalho, cujas cláusulas vão prevalecer sobre as normas coletivas e, por via de consequência, sobre as normas legais.

Como já frisado, não podemos olvidar também que, no desenho da nova legislação trabalhista, as normas convencionais (art. 611-A da CLT) prevalecem sobre as regras legais, de modo que é possível inferir que as cláusulas contratuais do pacto do trabalhador hipersuficiente podem se sobrepor aos estamentos legais.

Desse modo, se as cláusulas dos contratos prevalecem sobre as normas convencionais e se estas se sobrepõem à lei, é fácil concluir que os contratos de trabalho do empregado hipersuficiente podem derogar as regras legais, de modo que todo e qualquer direito assegurado aos demais trabalhadores pode, pelo regramento contratual, deixar de se aplicar ao trabalhador com diploma de nível superior e com salário igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios da Previdência Social.

Para concluir, o hipersuficiente que perceber a importância acima pode negociar a cláusula compromissória de arbitragem, afastando a tutela judicial da análise de seu contrato de trabalho,

muito embora, se não for detentor de diploma de nível superior, não prevaleça a validade das cláusulas contratuais sobre a das normas coletivas.

Assentadas essas premissas sobre a nova figura trabalhista do hipersuficiente, resta-nos analisar se a autonomia da vontade, baseada no ideal kantiano, prevalece sobre a subordinação própria do contrato de emprego, de modo a validar negociação contratual trazida pela nova Lei nº 13.467/2017 para o trabalhador hipersuficiente.

#### **4 SUBORDINAÇÃO JURÍDICA VERSUS AUTONOMIA**

O contrato de trabalho tem como requisitos a prestação pessoal de serviços de forma onerosa, não eventual e sob a subordinação jurídica de outrem. Muito embora a relação de emprego seja a reunião desses elementos, é, sem dúvida, a subordinação que ganha maior relevo, pois a diferencia sobremaneira das diversas outras figuras contratuais que têm, na prestação de serviços, o objeto do pacto, mormente aquelas chamadas fronteiriças, nas quais a diferenciação é bastante tênue.

A subordinação corresponde ao contraposto do poder empregatício no âmbito da relação de emprego, pois o empregado se encontra em uma situação de sujeição sobre o modo de realização do serviço ao empregador, comprometendo-se a acolher a sua direção empresarial.

Portanto, a subordinação jurídica do contrato de trabalho pressupõe que o prestador de serviços necessariamente esteja a serviço de outrem, alienando sua força de trabalho, ainda que tenha conhecimentos técnicos superiores aos de seu empregador. A dependência, para utilizar uma linguagem da CLT (art. 3º), é marca indelével do pacto de emprego. Sem ela, não se pode falar em vínculo empregatício e, conseqüentemente, em empregado e empregador.

Mas é certo que a subordinação jurídica atua sobre o modo de realização da prestação de serviços e não sobre a figura em si do empregado, tratando-se, sob esse olhar, de aspecto objetivo desse elemento caracterizador da relação de emprego. Logo, a visão da subordinação como fenômeno subjetivo, atuando sobre a figura do prestador de serviços, não encontra guarida na moderna doutrina trabalhista.

[...] a subordinação é encarada sobre um prisma objetivo: ela atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa do trabalhador. É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). (DELGADO, 2018, p. 349)

É de se concluir, por conseguinte, que se a subordinação, juridicamente, não recai sobre a pessoa do trabalhador, mas sim sobre o modo da prestação de serviços, a sua autonomia de vontade em relação às cláusulas contratuais resta preservada, pelo menos sob esse aspecto.

Por outro, a autonomia da vontade, para retomar a ideia kantiana, pressupõe a ausência de interferência externa na ação, ou mesmo que esta seja movida por um interesse. A vontade, logo, não pode estar tisonada ou submetida a outrem. Nesse contexto, sob o aspecto jurídico, é perfeitamente cabível, ainda que sob o manto da subordinação, que o trabalhador mantenha sua autonomia no contexto do contrato de emprego, porquanto a subordinação não atua sobre sua pessoa, mas sim sobre o modo como o trabalho é prestado.

É bom lembrar, contudo, que a liberdade de ação nos leva à autonomia, sendo que esta deve estar fora da sujeição de terceiros e desprovida de nossas inclinações. Só somos autônomos, no sentido kantiano, quando agimos pelo dever em si e não movidos por nossas paixões. E é aqui, precisamente, que se situa o problema da autonomia do hipersuficiente, isto sob a leitura kantiana, pois, embora a subordinação jurídica atue sobre o modo como o trabalho é realizado, é certo que o empregado, mesmo o hipersuficiente, está sujeito às suas inclinações, pois a necessidade de manutenção do posto de trabalho é uma constante, mormente para quem não detém os meios de produção e só possui sua força de trabalho para vender com o fito de manter sua subsistência.

Estamos, portanto, inclinados por uma necessidade de sobrevivência, movidos por um desejo, que não é meramente a ação em si, de manter nosso posto de trabalho. Logo, se o trabalhador hipersuficiente age movido pela necessidade de manutenção do posto de emprego, dando azo às suas inclinações, não pode ser considerado autônomo. Se alguém está premido por uma circunstância e age movido por ela, inexistente autonomia.

Não é à toa que, em debates envolvendo a manifestação de vontade de empregados, diversos julgados têm invalidado declarações que vem de encontro aos interesses operários, mormente quando configuram existência de manifesto prejuízo ao trabalhador. Por todos, a propósito o julgado seguinte:

COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA - MIGRAÇÃO ENTRE PLANOS – NULIDADE – VÍCIO DE MANIFESTAÇÃO DE VONTADE. A r. sentença recorrida firmou o seu livre convencimento na prova testemunhal inquirida e concluiu que restou demonstrado que o reclamante foi coagido moralmente pela primeira reclamada a assinar o termo de migração com fundado temor de perder o seu emprego. A diferenciação das vantagens e das desvantagens entre regimes de complementação de benefícios é extremamente técnica, no nível do conhecimento atuarial, acima do discernimento dos

cidadãos leigos, mas, ainda que fosse possível ao reclamante vencer esse obstáculo e discernir sobre o plano que mais lhe conviesse, o exercício do seu direito de opção foi negado pelo empregador, mediante coação moral irresistível, atual e eficiente, ante a ameaça verbal veiculada pelo preposto da empresa empregadora patrocinadora, de que estaria sujeito à demissão caso não optasse pelo novo plano. (TRT da 3ª Região, processo 0000092-37.2010.5.03.0060, publicado em 03/08/2011, DEJT/TRT3/Cad.Jud. Órgão Julgador: 9ª Turma. Relator: Milton V. Thibau de Almeida).

Veja-se que, muitas vezes, o temor do desemprego é motivo suficiente para o empregado fazer declarações de vontade eivadas de vício, premido, obviamente, pela necessidade de manutenção de sua fonte de subsistência.

É importante destacar que, conquanto a subordinação jurídica, analisada sob o prisma objetivo, a incidir sobre o modo de realização do trabalho, não impeça a autonomia, esta remanesce intacta, pois o trabalhador permanece, unicamente, com sua força de trabalho à disposição do empregador e, necessitando manter seu posto de trabalho, decerto cederá aos desejos de quem o remunera.

É certo, portanto, que a autonomia de sua vontade fica deveras comprometida.

Não é demais lembrar que o empregado recebe como contraprestação pelos seus serviços o salário que, nesse contexto, possui nítido caráter alimentar, fonte de sobrevivência, porquanto, na sociedade industrial, quem detém os meios de produção são os capitalistas, e o trabalhador aliena sua força de trabalho em nome de sua fonte de manutenção e sobrevivência.

Sob o prisma kantiano, no contexto empregatício, o empregado não pode ser considerado um legislador de si próprio e sujeito às leis que edita, pois, cedendo à sua inclinação no sentido de manter seu posto de trabalho, única fonte de sobrevivência, não se permite o vislumbre da autogestão obreira.

Isto porque o trabalhador é e sempre foi a parte vulnerável da relação capital x trabalho, pois dependente economicamente do empregador, estando impossibilitado de com este tratar no mesmo patamar. Não à toa, o alicerce teórico que norteia o Direito do Trabalho é composto por preceitos que visam a equilibrar a relação de emprego e, por decorrência lógica, protegem o trabalhador.

Na verdade, com o intuito de recompor um mínimo de paridade nessa relação, manifestamente desigual no plano econômico, é que existe o viés protetivo na seara trabalhista. Não seria possível estabelecer essa paridade entre empregado e empregador sem conferir vantagens ao prestador de serviços a fim de atenuar a desigualdade e procurar equilibrar, no plano jurídico, a ostensiva assimetria no plano econômico.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Lei nº 13.467/17 trouxe, para o âmbito jurídico trabalhista, a figura do empregado hipersuficiente, que corresponde ao trabalhador que possui curso de nível superior e recebe como remuneração valor superior a duas vezes o teto de benefícios do INSS.

Para esse trabalhador, as cláusulas do contrato de trabalho valerão como norma coletiva, podendo, ainda, se sobrepor à lei, conforme os artigos 444, parágrafo único e 611-A da CLT. Já o hipersuficiente, tratado no art. 507-A, da CLT, pode levar a solução de eventuais conflitos com seus empregadores a uma câmara arbitral, desde que pactuada cláusula compromissória. Neste último caso, a lei dispensa a necessidade de diploma de nível superior, bastando, portanto, o requisito remuneratório.

O empregado com esse perfil corresponde uma reduzida parcela da população economicamente ativa, pois segundo dados do IBGE<sup>2</sup>, o salário médio do brasileiro empregado de uma empresa, pública ou privada, no ano de 2015, era de R\$ 2.480,00, muito aquém daquele previsto no parágrafo único do art. 444 da CLT.

Muito embora se trate de uma pequena parte do operariado nacional que preenche os requisitos remuneratórios e de escolaridade para que seus contratos de trabalho gozem de força de normas coletivas ou que possam optar pela cláusula compromissória de arbitragem, sendo, alguns deles, certamente ocupantes de cargo de confiança, nos quais a autonomia da vontade tende a ganhar certa densidade, é certo que não deixam de estar premidos pela necessidade de manutenção do posto de trabalho, de modo que agirão sem a autonomia apregoada por Kant.

Não obstante a manutenção da subordinação jurídica, cabe ressaltar que o trabalhador de nível superior e com padrão salarial igual ou superior a duas vezes o teto de benefícios da Previdência Social, não deixa de ser economicamente dependente de seu empregador e de temer a dispensa, como qualquer outro empregado.

Outro ponto merecedor de atenção é que, modernamente, os contratos de trabalho são um mero pacto de adesão nos quais a vontade do empregado nem sempre é considerada, mormente para quem somente detém a força de trabalho e necessita do emprego para sua subsistência e manutenção.

---

<sup>2</sup> Disponível em <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/cempre/quadros/brasil/2015>>, acessado em 12/06/2019.

Pior ainda é o caso da cláusula compromissória de arbitragem, que exige somente o critério remuneratório para sua validade, pois sequer permite ao trabalhador submeter disputas trabalhistas ao crivo do Judiciário, em manifesta afronta ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, pois como não se pode falar em liberdade, em autonomia da vontade no contexto do contrato de emprego, cláusula dessa jaz padecerá de vício manifesto.

A hipersuficiência proclamada por parte da doutrina, ainda que em tom de ironia, a indicar que o trabalhador dessa categoria goza de poder para negociar em pé de igualdade com o empregador, por conseguinte detentor de franca autonomia, é um mero sofisma para escamotear aquilo que um salário e uma escolaridade mais elevados não conseguem: a hipossuficiência econômica e a necessidade de sobrevivência, com a manutenção do posto de trabalho.

A figura do trabalhador hipersuficiente, criada pela reforma trabalhista brasileira, a quem se concedeu suposta autonomia para negociar em patamar de igualdade com seu empregador, não resiste ao teste da autonomia da vontade centrada na máxima kantiana de liberdade no dever de observância das leis criadas pelo ser racional e que por ele deve ser seguida, sem sujeição a vontade de outrem ou a um interesse próprio.

O empregado, ainda que detentor de diploma de nível superior e com padrão salarial diferenciado, não tem sua autonomia de sua vontade assegurada, porquanto sujeito, no contexto do contrato de trabalho, aos seus desejos de manutenção de sua fonte de subsistência, logo, agindo de acordo com suas inclinações, de modo que não se pode tratar sua ação, no caso particular, como moralmente válida, ou como um fim em si mesmo, pois não legisla para si próprio.

O hipersuficiente pode até ter *status*, salário e prestígio, mas decerto não detém, na condição de empregado, aquilo que o faz verdadeiramente livre: a autonomia da vontade.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, Regis de Castro. Kant: a liberdade, o indivíduo e a república. In: Weffort, Francisco (Coord.). **Os clássicos da política**. São Paulo: Ática, 1999, p. 47-100.

DELGADO, Maurício Godinho. **Alterações Contratuais Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17 ed. São Paulo: LTr, 2018.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes (Textos filosóficos)**. Tradução por Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2011.

NAHAS, Thereza. **Novo Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr, 1989.

NEVES, Gabriela Delgado. **A reforma trabalhista no Brasil: comentários a Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

SCHÖNECKER, Dieter. WOOD, Allen. **A fundamentação da metafísica dos costumes de Kant: um comentário introdutório**. Tradução por Robinson dos Santos e Gerson Neumann. São Paulo: Loyola, 2014.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista – análise da Lei 13.467/2017 artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA JUNIOR, Antônio Umberto. SOUZA, Fábio Coelho de. MARANHÃO, Ney. MELO, Platon Teixeira de Azevedo. **Reforma Trabalhista. Análise Comparativa e Crítica da Lei Nº 13.467/2017 e da Med. Prov. 808/2017**. São Paulo: Ridel, 2018.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. v. 2. São Paulo: LTr, 1996.