

Altos empregados - Aplicação dos artigos 444 e 611 da CLT

15.06.2022 3 minutos de leitura

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista, com a inclusão do parágrafo único ao art. 444 da CLT, estabeleceu não apenas regras específicas aplicáveis aos altos empregados, mas também uma nova forma de analisar as relações de trabalho envolvendo empregadores e tais empregados.

O dispositivo acrescentado à legislação trabalhista determina que empregador e empregado são livres para negociar as matérias previstas no art. 611-A da CLT, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, caso atendidos dois requisitos (i) o empregado possuir diploma de nível superior e (ii) perceber salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do regime geral da Previdência Social ("RGPS") (o qual, atualmente, equivale a R\$14.174,44).

Os direitos passíveis de negociação direta entre empregador e altos empregados, nos termos do art. 611-A, incluem: (i) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (ii) banco de horas anual; (iii) intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas; (iv) adesão ao programa seguro-desemprego (previsto na lei 13.18/15); (v) plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (vi) regulamento empresarial; (vii) representante dos trabalhadores no local de trabalho; (viii) teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; (ix) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (x) modalidade de registro de trabalho; (xi) troca do dia de feriado; (xii) enquadramento do grau de insalubridade; (xiii) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (xiv) prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; e (xv) participação nos lucros e resultados.

Nos cinco anos da Reforma Trabalhista, apesar de pouco acionado a esse respeito, os tribunais trabalhistas, bem como, o TST vem aplicando a inteligência do parágrafo único do art. 444 da CLT, entendendo que há presunção legal absoluta de hipersuficiência e portanto, de total capacidade de livre estipulação das relações de trabalho, sempre que o empregado preencher os requisitos legais.

Exemplos desse entendimento são encontrados em outras duas novidades trazidas pela Reforma Trabalhista, na homologação de acordo extrajudicial e na admissão de cláusula compromissória para fins de procedimento arbitral em caso de conflito trabalhista. No caso da homologação, os Tribunais do Trabalho têm sido menos refratários quanto à composição extrajudicial acordada entre altos empregados e os empregadores, e quanto à possibilidade da arbitragem, os Tribunais também vêm aceitando o disposto no art. 507-A, no sentido de que os empregados que se enquadram no

parágrafo único do art. 444 da CLT podem aceitar a arbitragem como via de solução de conflito.

Dessa forma, a Reforma Trabalhista, ao definir um critério intelectual e pecuniário para a relativização da hipossuficiência do empregado, trouxe uma maior flexibilidade para as empresas pactuarem, sem a interferência das entidades sindicais, condições de trabalho a empregados que passam ao largo do conceito de hipossuficientes. A boa notícia é que até o momento este entendimento vem sendo ratificado pelos tribunais trabalhistas.

>>> *Este conteúdo faz parte do e-book **"5 anos da Reforma Trabalhista: Certezas, Incertezas e Expectativas"**. [Clique aqui](#) para acessar os outros artigos da publicação.*

>> *Este artigo foi escrito por nossa advogada Tatiana Conde Ribas da área Trabalhista. O artigo foi veiculado pelo Migalhas em 10/06/2022. [Clique aqui](#) e confira a publicação na íntegra.*