

**XXXI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI BRASÍLIA - DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO III**

RODRIGO ESPIÚCA DOS ANJOS SIQUEIRA

VALTER MOURA DO CARMO

GUSTAVO BARBOSA DE MESQUITA BATISTA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydée Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

D597

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira, Valter Moura do Carmo, Gustavo Barbosa de Mesquita Batista – Florianópolis: CONPEDI, 2024.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-043-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Saúde: UM OLHAR A PARTIR DA INOVAÇÃO E DAS NOVAS TECNOLOGIAS

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3: 2024 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XXXI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA - DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO III

Apresentação

Apresentação do Grupo de Trabalho

"Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III"

Os coordenadores do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho III" têm o prazer de apresentar os artigos científicos discutidos no âmbito do Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em Brasília - DF, entre os dias 27 e 29 de novembro de 2024. O evento destacou-se pela excelência acadêmica, reunindo pesquisadoras e pesquisadores comprometidos com os desafios e transformações do Direito do Trabalho e do Meio Ambiente Laboral.

Os trabalhos apresentados refletem o compromisso dos autores e autoras em contribuir para o avanço do conhecimento jurídico, oferecendo análises inovadoras sobre temas cruciais, como o impacto da tecnologia, os direitos fundamentais dos trabalhadores, as reformas legislativas e os desafios globais do mundo do trabalho. Cada pesquisa evidencia a importância da academia na promoção de soluções que dialoguem com as necessidades sociais e econômicas do Brasil.

Este GT foi palco de debates enriquecedores, reforçando o papel central da pesquisa acadêmica na construção de um Direito do Trabalho mais justo e inclusivo. A contribuição de cada participante foi essencial para o sucesso do evento e o fortalecimento do diálogo jurídico. Abaixo, apresentamos os títulos dos trabalhos discutidos:

1. Direito ao Teletrabalho em Perspectiva Comparada entre Brasil e Portugal

Autores: Ernesto Favaretto Júnior, Cristiane Maria Tonetto Godoy, Mateus Rodarte de Carvalho.

2. Teletrabalho e a sua Relevância na Atualidade: Influência da Pandemia da COVID-19 e da Reforma Trabalhista

Autores: Paulo Cesar Santos Silva, Paula Duarte Tavares Rodrigues, Ana Paula Barbizan Araujo.

3. O Crowdwork no Brasil e a Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais

Autores: Kaio do Nascimento Rodrigues, Vanessa Rocha Ferreira.

4. Direito Social ao Trabalho e Particularidades da Objeção de Consciência no Plano Laboral.

Autores: Barbara Campolina Paulino , Leonardo Brandão Rocha, e Fernanda Resende Severino.

5. Discursos Neoliberais Austeritários: Impactos na Interpretação da Constitucionalidade dos Dispositivos Provindos da Reforma Trabalhista Brasileira de 2017.

Autores: Isabella Maria Machado Vieira , Roberta Freitas Guerra.

6. Compliance contra Assédio Moral no Meio Ambiente do Trabalho: Uma Análise Teórica Conceitual.

Autora: Deysiane de Melo Barros.

7. Desafios e Oportunidades: A Inteligência Artificial e a Saúde do Trabalhador em Tempos de Crise do Direito do Trabalho Contemporâneo.

Autores: Rita de Cássia Pinho de Carvalho , Bertoldo Klinger Barros Rêgo Neto, Alline Guimarães Marques.

8. A Controvérsia da Competência para Julgamento do Vínculo Empregatício dos Trabalhadores Intermediados por Plataforma Digital.

Autores: José Elias Seibert Santana Junior , Paulo Campanha Santana.

9. O Trabalho Invisível das Mulheres e a Economia do Cuidado no Brasil.

Autoras: Juliana Tozzi Tietböhl , Rosane Teresinha Porto, Tânia Regina Silva Reckziegel.

10. Uma CLT que Não Protege o Trabalhador: Os Ministros de Confissão Religiosa e a Lacuna Axiológica da Lei 14.647/23.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Sandro Nahmias Melo, Beatriz da Costa Gomes.

11. O Meio Ambiente do Trabalho nos Laboratórios de Criação de Alimentos Transgênicos.

Autores: Ana Caroline Queiroz dos Remédios, Beatriz da Costa Gomes, Sandro Nahmias Melo.

12. O Contrato de Trabalho Intermitente e suas Justificações: Como o Jurídico, o Político e o Econômico se Posicionam (e se Interinfluenciam) nos Votos Proferidos sobre a sua (In) Constitucionalidade.

Autoras: Roberta Freitas Guerra, Maria Clara Amaral de Almeida.

13. Direito à Educação como Locus de Construção de Empregados Hipersuficientes no Ambiente de Trabalho.

Autores: Barbara Campolina Paulino, Leonardo Brandão Rocha, Fernanda Resende Severino.

14. Uso de Provas Digitais no Processo do Trabalho: Um Olhar sobre a Jurisprudência dos Tribunais da Região Sul do Brasil.

Autores: Camila Zangiacomo Cotrim Tsuruda, Paulo Campanha Santana.

15. Trabalho Escravo Contemporâneo e Refúgio: Desdobramentos sobre Liberdade e Dignidade.

Autores: João Gabriel Macêdo Morais, Vanessa Rocha Ferreira.

16. O Trabalho Escravo Contemporâneo e a Vulnerabilidade dos Trabalhadores Explorados.

Autores: Paula Duarte Tavares Rodrigues, Geovane Duques Fernandes, Valdivino Martins Alves Junior.

Discutir o Direito do Trabalho e o Meio Ambiente Laboral é essencial para compreender e transformar as condições de trabalho na sociedade contemporânea. O trabalho, enquanto ação transformadora, pode tanto promover a dignidade humana quanto perpetuar condições de vulnerabilidade, caso não sejam implementadas mudanças críticas nos paradigmas vigentes.

O GT reafirma o compromisso com a inclusão social e a melhoria das condições de vida de todos os envolvidos nas relações de trabalho.

Coordenadores:

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - Professor do PPGPJDH Escola Superior da Magistratura Tocantinense (ESMAT) em associação com a Universidade Federal do Tocantins (UFT).

Prof. Dr. Rodrigo Espiúca dos Anjos Siqueira - Centro Universitário Estácio de Brasília e Centro Universitário UNIEURO.

Prof. Dr. Gustavo Barbosa de Mesquita Batista - Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

DIREITO À EDUCAÇÃO COMO LOCUS DE CONSTRUÇÃO DE EMPREGADOS HIPERSUFICIENTES NO AMBIENTE DE TRABALHO

RIGHT TO EDUCATION AS A LOCUS FOR THE CONSTRUCTION OF HYPERSUFFICIENT EMPLOYEES IN THE WORKPLACE

Barbara Campolina Paulino ¹

Leonardo Brandão Rocha ²

Fernanda Resende Severino ³

Resumo

Este artigo examina em profundidade como uma educação efetiva pode resultar na formação de empregados Hiper-suficientes, ou seja, profissionais altamente qualificados e bem remunerados, capazes de negociar melhores condições de trabalho. A hipótese científica central é que a implementação de programas de educação continuada nas empresas não apenas eleva a produtividade, mas também aumenta significativamente a satisfação dos empregados, culminando na formação de empregados Hiper-suficientes. O problema investigado é a necessidade de entender como a aplicação prática e efetiva do direito à educação pode facilitar essa evolução profissional. A justificativa do estudo destaca a importância crucial de fortalecer políticas educacionais que promovam o acesso à educação superior e proporcionem experiências práticas enriquecedoras, as quais impactam diretamente as trajetórias profissionais e as dinâmicas do mercado de trabalho. Por meio de pesquisa documental e bibliográfica, utilizando procedimentos dedutivos e análise crítica, o estudo demonstra que a educação continuada é um diferencial estratégico essencial para as empresas, contribuindo para a formação de uma força de trabalho mais qualificada, motivada e eficaz, alinhando, assim, os objetivos individuais dos empregados com os objetivos corporativos de longo prazo, resultando em um benefício mútuo.

Palavras-chave: Empregados hiper-suficientes, Direito à educação, Produtividade, Participação, Políticas educacionais, Programas educacionais

Abstract/Resumen/Résumé

This article thoroughly examines how effective education can lead to the formation of Hypersufficient employees, that is, highly qualified and well-paid professionals who are

¹ Doutoranda em Proteção aos Direitos Fundamentais pela Universidade de Itaúna. Professora Universitária FAPAM. Advogada de Compliance Trabalhista Empresarial.

² Doutorando em Proteção aos Direitos Fundamentais pela Universidade de Itaúna. Professor Universitário. Advogado. Procurador Jurídico do Município de Contagem.

³ Doutoranda em Proteção aos Direitos Fundamentais pela Universidade de Itaúna. Professora Universitária UNA-Lafaiete. Procuradora Jurídica do Município de Conselheiro Lafaiete.

capable of negotiating better working conditions. The central scientific hypothesis is that the implementation of continuing education programs within companies not only boosts productivity but also significantly increases employee satisfaction, ultimately leading to the development of Hypersufficient employees. The problem investigated is the need to understand how the practical and effective application of the right to education can facilitate this professional evolution. The study's justification emphasizes the crucial importance of strengthening educational policies that promote access to higher education and provide enriching practical experiences, which directly impact professional trajectories and market dynamics. Through documentary and bibliographic research, using deductive procedures and critical analysis, the study demonstrates that continuing education is an essential strategic differentiator for companies, contributing to the formation of a more qualified, motivated, and effective workforce, thereby aligning individual employee goals with long-term corporate objectives, resulting in mutual benefit.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Hyper sufficient employees, Right to education, Employment productivity, Educational policies, Educational programs

1 INTRODUÇÃO

O objetivo do presente artigo é investigar como uma educação efetivamente aplicada pode levar à formação de empregados Hipersuficientes, uma categoria profissional que detém não apenas qualificações superiores, mas também uma remuneração equivalente ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Considera-se que o acesso e a qualidade da educação são determinantes cruciais no desenvolvimento de capacidades e competências que transcendem os requisitos básicos do mercado de trabalho. Assim, analisa-se a intersecção entre a educação de qualidade e a formação de profissionais altamente qualificados, explorando as implicações dessas trajetórias para as práticas de gestão de recursos humanos e para as estratégias de desenvolvimento econômico e social.

Dessa forma, procura-se compreender em que medida a educação, ao ser implementada de forma eficaz, não só equipa os indivíduos com habilidades técnicas e analíticas necessárias, mas também promove uma maior capacidade de negociação e autonomia no ambiente de trabalho. Isso sugere uma revisão dos paradigmas tradicionais de relações laborais e uma possível reconfiguração das dinâmicas de trabalho, onde empregados hipersuficientes podem influenciar significativamente as condições de seu engajamento profissional.

A hipótese científica proposta é que a implementação de programas de educação continuada nas empresas aumenta a produtividade e a satisfação dos empregados, resultando em empregados hipersuficientes. Essa hipótese surge do entendimento de que a educação não se conclui ao fim dos estudos formais, mas continua sendo uma parte integrante do desenvolvimento profissional ao longo da vida. Programas de educação continuada permitem que os empregados mantenham suas habilidades atualizadas e se adaptem às novas tecnologias e mudanças no ambiente de trabalho, o que é essencial em um mercado globalizado e em rápida transformação.

Em suma, esta hipótese articula a noção de que a educação continuada dentro das empresas é uma estratégia vital para não só melhorar o desempenho operacional, mas também para elevar o nível de satisfação e autossuficiência dos empregados, criando um ambiente de trabalho mais dinâmico e produtivo.

Inicia-se a análise pelo entendimento de que a legislação trabalhista brasileira reconhece a figura do empregado hipersuficiente, a partir da reforma trabalhista

instituída pela Lei nº 13.467, de 2017, destacando-se como um profissional cuja autonomia e qualificação lhe conferem uma posição de negociar suas condições de trabalho de maneira significativamente mais vantajosa que o padrão. Aborda-se, portanto, a importância de políticas educacionais que não apenas visam à universalização do acesso à educação, mas também à qualidade do ensino, proporcionando uma formação que esteja alinhada às demandas contemporâneas de um mercado de trabalho em constante evolução.

Postula-se que a educação de qualidade é um direito que, quando efetivado, transcende a sua concepção básica de leitura e escrita, abrangendo uma formação ampla que inclui habilidades críticas, técnicas e analíticas avançadas, preparando o indivíduo para desafios complexos e para uma atuação destacada no mercado de trabalho. Destaca-se que este tipo de formação é fundamental para que se alcance o patamar de hipersuficiência, onde o profissional não apenas se adapta, mas também inova e lidera em seu campo de atuação.

Enfatiza-se, ademais, que o investimento em educação superior e em oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo são aspectos chave para a construção de uma força de trabalho não apenas qualificada, mas estrategicamente capacitada para negociar termos de contratação que reflitam sua real valia e contribuição para o ambiente corporativo.

Por fim, sugere-se que a discussão sobre a educação e a formação de empregados hipersuficientes é também uma discussão sobre a capacidade de um país de investir no seu capital humano de forma a promover não apenas o crescimento econômico, mas também a equidade social. Propõe-se que a efetivação do direito à educação, quando conduzida de maneira estratégica e orientada para a qualidade, é fundamental para a sustentabilidade do desenvolvimento social e econômico. Assim, a educação é vista não só como um pilar para o crescimento individual, mas como um alicerce para a construção de uma sociedade mais justa, equitativa e economicamente viável.

O artigo se apoia nas contribuições de eminentes juristas e estudiosos do direito do trabalho, como Vólia Bomfim Cassar, Mauricio Godinho Delgado, Carlos Henrique Bezerra Leite, entre outros citados nas referências. Esses autores oferecem uma análise profunda das implicações legais e práticas da legislação trabalhista brasileira e de como ela se relaciona com a formação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

Essa introdução estabelece a base para uma discussão mais aprofundada nos subsequentes segmentos do artigo, onde se analisará detalhadamente o impacto da educação na formação de empregados hipersuficientes e as implicações desse fenômeno para o mercado de trabalho e para as práticas de gestão de recursos humanos nas empresas.

2 IMPACTO DA EDUCAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

A educação é direito social constitucionalmente assegurado (art. 6º da Constituição da República de 1988 – CR/88), mas também reconhecido como direito básico do trabalhador.

A sua consecução tem direta correlação com alguns dos fundamentos centrais da República Federativa do Brasil - art. 1º da CR/88 -, quais sejam, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

A educação não se baseia somente em relação aos conteúdos formais referentes às diferentes disciplinas existentes, trata-se de um conjunto de conhecimentos os quais permitem que o indivíduo se constitua de maneira a propiciar o entendimento referente às suas ações, ideias e conceitos em diferentes setores da sociedade, seja em relação a cultura, ao trabalho, a convivência social (SILVA, 2023).

A educação em si, remete a busca do entendimento dos conceitos pertencentes à base social, demonstrando que, somente através do conhecimento faz-se possível a transformação das relações sociais, bem como a profissionalização, em se tratando do universo do trabalho. Ao adquirir conhecimentos, o indivíduo passa a construir a sua bagagem de aprendizagens, que é crucial para o seu desenvolvimento individual e coletivo (GALDINO *et al.*, 2023).

Dessa maneira, a clareza de compreensão frente aos desafios que são apresentados ao longo da vida desencadeia a necessidade da educação como meio de promover ações e atitudes que remetem a conduta humana, em que, quanto mais conhecimento, melhor a convivência, melhor o profissionalismo, melhor a sua participação no processo de transformação social (SILVA, 2023).

Quanto ao tema, Luis Carlos Gambogi trata a educação, utilizando-se do termo conhecimento inatamente ligado à racionalidade e ao domínio para a legitimação do exercício de direitos, notadamente em sociedades estruturalmente complexas, a exemplo

da qual vivemos. O conhecimento é, assim, pressuposto para a decisão e o agir (GAMBOGI, 2016), por certo também no ambiente e na relação de trabalho.

Um indivíduo que amplia os seus conhecimentos apresenta-se também imbuído de seus direitos e deveres, no que tange a legitimação do seu reconhecimento enquanto cidadão. Por isso, expandir as aprendizagens torna-se um ato de necessidade para todos, uma vez que, somente com o conhecimento se faz capaz de compreender e agir em uma sociedade complexa em que, nem todos se encontram conhecedores de seus direitos, possibilidades e oportunidades (BARACHO, 2018).

Desde já, portanto, tem-se fixado que a necessidade educacional, não só em relação ao empregado, mas especialmente quanto a este, pressupõe uma complexidade inerente ao contexto social no qual está inserido.

Para fins persuasivos quanto à aludida complexidade, destaca-se que a cada 02 anos o conteúdo digital existente no mundo é duplicado (GRECO, 2014).

A era digital permite a expansão do conhecimento de forma agilizada, o que se faz benéfico para todos. No entanto, não se pode deixar de comentar o fato de que, a exclusão em relação ao acesso e as oportunidades também se encontra presente. No ambiente de trabalho, bem como na própria sociedade, o conhecimento digital se apresenta evidenciado, fazendo com que, os profissionais ampliem os seus conhecimentos de forma a acompanhar as evoluções tecnológicas existentes (MAGALHÃES; AZEVEDO, 2015).

Porém, a tecnologia se apresenta eficiente, quando homem, por meio de suas habilidades e capacidades consegue dominá-la, utilizando de seus conhecimentos para que a mesma seja utilizada em benefício do individual e da coletividade, como pode ser percebido no universo do trabalho, em que constantemente as empresas investem em novas tecnologias para o alcance de seus objetivos e metas referentes ao seu processo produtivo ou mesmo em relação as suas prestações de serviços (BARACHO, 2018).

A educação/conhecimento, portanto, não pode deixar de ser aperfeiçoado, a fim de que seja possível o concomitante acompanhamento das relações humanas, dentre as quais está inserida a relação de trabalho.

O indivíduo caracteriza-se pela sua capacidade sumária de uso da razão, o que estabelece a sua capacidade de discernir ações, atitudes e conhecimentos sobre os quais são fundamentais para a sua convivência social e crescimento profissional (GALDINO *et al.*, 2023).

O conhecimento construído que constitui a sua bagagem de aprendizagem evidencia a sua capacidade de reflexão, de percepção e condição de promover ações que favorece o indivíduo em seu crescimento individual, bem como coletivo. Dessa maneira, faz-se relevante o entendimento de que, o impacto da educação no ambiente de trabalho é um fator que se estabelece frente a conduta apresentada pelo profissional frente aos desafios profissionais e sociais que se encontram em seu local laboral (MAGALHÃES; AZEVEDO, 2015).

As relações sociais e profissionais se constituem por meio do conhecimento, por meio da aquisição de novas experiências as quais são consideradas a priori, frente ao conhecimento formal que se faz necessário para a sua inserção no mercado de trabalho, sendo por isso, constituída a ideia da educação permanente no ambiente de trabalho, respaldando-se na concepção de que o sujeito se transforma em meio à sua vivência (GALDINO *et al.*, 2023).

No tocante, a percepção em relação a educação não se restringe somente como sendo uma necessidade para o ambiente de trabalho, em toda a sua vivência, o indivíduo encontra-se em uma condição de aprendizagem, assimilando e construindo novos conceitos que contribuem para a sua atuação direta de maneira crítica, reflexiva e favorável às mudanças que lhes são apresentadas em razão da evolução do pensamento social que rege toda a transformação da sociedade em seus diferentes setores (BARACHO, 2018).

Dessa maneira, é fundamental que a educação seja compreendida, não somente em relação à educação de conteúdos, mas também de uma educação voltada para a convivência social, com o conhecimento de direitos, deveres, respeito à diversidade, interação coletiva, que são pilares para a convivência em sociedade, bem como no ambiente de trabalho.

Os profissionais ao ingressarem no universo do trabalho, se encontram constantemente em meio a diversidade de culturas, conhecimentos e experiências, onde a percepção do trabalho coletivo deve ser amplamente compreendida. Neste patamar de entendimento, desenvolve a educação contínua como meio de possibilitar aos profissionais o entendimento frente a necessidade das relações sociais, permitindo-lhes compreender que o respeito é fundamental, além do compartilhamento de conhecimentos em prol da coletividade (MAGALHÃES; AZEVEDO, 2015).

A necessidade de contínua educação do empregado é, portanto, patente.

E face à peculiaridade social na qual estamos hodiernamente inseridos, a transdisciplinaridade auxilia sobremaneira na busca de soluções de melhoria do e no ambiente de trabalho.

A queda do muro de Berlin estabeleceu uma nova era mundial, sobrelevando-se a formação humana holística do saber, arrimada na interdisciplinaridade, na pluridisciplinaridade e, fundamentalmente, na transdisciplinaridade. (GABRICH, 2016, p. 3) E nesta nova perspectiva estão inseridas nas atuações pessoais, coletivas e estatais.

Enquanto a interdisciplinaridade pressupõe, além da superação disciplinar de um tema puro, a relação deste com tema de outra disciplina, malgrado ambas postas na mesma ciência, a pluridisciplinaridade vai além. Esta última pauta disciplinas diversas, de ciências distintas. (GABRICH, 2016, p. 7).

A interdisciplinaridade configurou-se como sendo uma tentativa na qual o conhecimento passou a ser compreendido como sendo um conjunto de informações ligados à diferentes disciplinas as quais são indispensáveis para a formação de novos conceitos, capaz de promover a compreensão sobre a necessidade de aprendizagens múltiplas frente à diversidade de ideias, culturas e conceitos existentes em meio à sociedade (MAGALHÃES; AZEVEDO, 2015).

Neste contexto, compreende-se que, a construção da bagagem intelectual, social, cultural e política dos indivíduos permeava o entendimento sobre a necessidade dos conhecimentos assimilados de diferentes disciplinas, fundamentando o conceito de que, não existe disciplina isolada, e, que todas contribuem para a formação do sujeito em sua complexidade de pensamentos e ações (BARROS; PONTES, 2023).

Lado outro, a transdisciplinaridade suplanta a ciência, abarcando, de forma não linear, "... a conjunção de todos os saberes, contextualizados a partir das necessidades reais das pessoas e da vida.". Versa sobre conhecimento despido de pressupostos. (GABRICH, 2016, p. 8-9).

A transdisciplinaridade não pressupõe uma nova disciplina, mas fomenta larga comunicação para que as disciplinas propiciem instrumentos compreensíveis do mundo globalizado e hipercomplexo. (WIVIURKA, 2010).

Neste contexto, a Gestão do Conhecimento reúne várias disciplinas com objetos diferentes – multidisciplinar, objetos iguais – interdisciplinar, promovendo a integração entre as disciplinas que transcende além das fronteiras existentes entre elas – transdisciplinar, tendo como objetivo, a compreensão e o compartilhamento de conhecimentos e saberes científicos, não se limitando a uma única disciplina ou área do

saber (DOMICIANO *et al.*, 2024). De acordo com os autores supracitados, no âmbito organizacional, quando o indivíduo não compartilha nem registra o conhecimento que ele detém, tanto o conhecimento que lhe é inerente como aquele que foi desenvolvido durante o desenvolvimento de suas ações e relações pessoais e profissionais, ao ser demitido ou ao se demitir ou quando uma geração é substituída por outra ou até mesmo quando a pessoa morre, leva consigo todo o conhecimento que detém e os prejuízos são irreparáveis para a organização.

No entanto, Frederico Gabrich chama atenção ao fato de que a cultura brasileira é rebelde ao planejamento, quiçá estratégico. (GABRICH, 2010, p. 13).

A forma de se superar este estigma, portanto, dando-se consecução à possibilidade normativa do empregado hipersuficiente, extraída da Lei 13.467/17, perpassa necessária e obrigatoriamente pela educação, que é imprescindível ao entendimento de direitos, obrigações e práticas que propiciem a busca de qualificação do profissional e a ocupação, por este, do *locus* de liderança no seu ramo de atuação, como é estabelecido no Art. 444, em seu parágrafo único:

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 são aplicáveis às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. a livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611 – A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que receba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Incluído pela Lei n. 13.467/2017).

Dessa maneira, configura-se que o profissional hipersuficiente se caracteriza em um primeiro momento em razão ao seu nível de escolaridade, o qual se estabelece nas condições de possuir diploma de ensino superior. Porém, mediante a análise do Art. 444 do seu parágrafo único, não se faz mencionado no texto legal que a sua função exercida deve ser necessariamente na área de sua formação para atender ao requisito, ou seja, o simples fato de possuir o diploma de ensino superior se faz suficiente para o cumprimento da exigência.

De igual forma, a educação, em especial de forma transdisciplinar, o preparará não só para o exercício do seu labor, mas também para as relações sociais inerentes ao dia a dia de sua vida, incrementando o ser humano como empregado e como pessoa.

Por conseguinte, o exercício laborativo e social do empregado hipersuficiente favorece a prática objeto da empresa, bem como qualifica a mão-de-obra, o ambiente e a conquista de repercussão positiva da pessoa jurídica perante o empresariado e a sociedade.

3 OPORTUNIDADES NA GESTÃO DE PROFISSIONAIS HIPERSUFICIENTES

O conceito de empregado hipersuficiente ganhou relevância no cenário trabalhista com as recentes reformas legislativas no Brasil. Caracterizados por suas qualificações elevadas e remuneração significativamente superior à média, esses empregados representam uma nova dinâmica nas relações de trabalho, onde a educação desempenha um papel fundamental. Este capítulo busca explorar as características distintas dos empregados hipersuficientes, os critérios legais e econômicos que os definem, e como a educação superior influencia diretamente seus salários e qualificação profissional.

Empregados hipersuficientes são definidos não apenas por suas credenciais educacionais avançadas, mas também por uma remuneração que excede em muito o limite estipulado por normas de previdência social. Esses profissionais possuem uma compreensão e habilidade que lhes permitem negociar termos de contrato de trabalho com uma autonomia superior à de outros empregados, favorecendo condições mais vantajosas em termos de remuneração, benefícios e flexibilidade laboral (SILVA, 2023).

Legalmente, a hipersuficiência é determinada pela capacidade do empregado de negociar diretamente com o empregador sem intermediação sindical. Economicamente, a qualificação superior e remuneração elevada posicionam esses empregados em uma vantagem significativa, permitindo negociações mais favoráveis em termos de salário e benefícios. Maurício Goldinho Delgado (2019, p.439) destaca que essa autonomia é um reflexo direto da educação e das capacidades desenvolvidas através dela.

Quando esses dois requisitos legais cumulativos são atendidos, entende-se que o empregado hipersuficiente possui uma capacidade ampliada para negociar seu contrato de trabalho diretamente com o empregador. Portanto, ao contrário do empregado hipossuficiente, que depende de maior proteção legal devido à sua posição menos favorecida, o empregado hipersuficiente goza de um nível menor de protecionismo,

refletindo sua maior autonomia e poder de barganha no ambiente de trabalho (CERCAL, 2021, p.16).

Embasando a justificativa frente ao reconhecimento do investimento em educação, a livre estipulação aplica-se às hipóteses previstas no Art. 611 – A, da Lei 5.452 de 01 de maio de 1943, sendo atribuída ao profissional hipersuficiente liberdade para pactuar individual com o empregador acerca de:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Kaique Martine Caldas de Lima (2018, p. 56) esclarece que, “com a criação desta nova categoria de empregado, trabalhadores que cumprem os requisitos legais passam a gozar de liberdade tal como jamais nenhum outro empregado conquistou na história do Direito Individual do Trabalho, no Brasil”.

Os profissionais hipersuficientes se caracterizam por apresentarem uma base voltada à educação, uma educação de crescimento individual e coletivo, que se faz valorizado no ambiente de trabalho. Por isso, a necessidade de haver a educação contínua, com a aquisição de novos conhecimentos, de novas oportunidades, de atualização e capacitação dentro de suas funções laborais, o que também remete a sua evolução em relação as relações pessoais e interpessoais que se apresentam no ambiente interno das empresas (MAGALHÃES; AZEVEDO, 2015).

Entretanto, Vólia Bomfim entende que o montante do salário recebido pelo empregado pode alterar a natureza jurídica dos seus direitos, o que é problemático. Considerar que aqueles que ganham um valor igual ou superior a duas vezes o teto dos benefícios previdenciários tem a liberdade de negociar sobre os direitos trabalhistas

mencionados no artigo 611-A da CLT, ou até mesmo de abrir mão dos benefícios estabelecidos em normas coletivas, ignora a vulnerabilidade dos trabalhadores. Esses indivíduos, que dependem de seu emprego para subsistir, podem acabar aceitando condições desfavoráveis com relativa facilidade, simplesmente para manter sua colocação profissional (CASSAR, 2017, p. 216).

O pensamento da autora Vólia Bomfim é relevante, pois, embora seja importante considerar opiniões contrárias, o objetivo deste artigo é demonstrar que o empregado hipersuficiente, tendo alcançado uma educação eficaz e desenvolvido habilidades que o colocam em uma posição de prestígio dentro de uma empresa, não pode ser comparado a um empregado que não possui o mesmo nível de educação. Segundo o artigo 444 da CLT, é exigido um nível superior de educação, bem como uma remuneração equivalente ou superior a duas vezes o teto da previdência social para essa categoria de trabalhadores.

O artigo visa esclarecer que a intenção é que as empresas promovam, incentivem e criem meios para disseminar a educação entre seus empregados, assegurando que todos tenham a oportunidade de se tornarem hipersuficientes. Ser hipersuficiente significa possuir maior conhecimento, um salário mais alto e mais flexibilidade e autonomia no desempenho das funções. Contrariamente ao que se poderia pensar, do ponto de vista dos autores deste artigo, isso não implica uma violação dos direitos trabalhistas; pelo contrário, indica que o empregado hipersuficiente desfruta de mais vantagens do que o empregado hipossuficiente.

Neste sentido, compreende-se que a legislação trabalhista tem por finalidade estimular e impulsionar os trabalhadores a buscarem o seu desenvolvimento por meio da educação, em prol da garantia de maiores vantagens frente ao universo do trabalho, propiciadas pela educação contínua, a qual é incentivada (GALDINO *et al.*, 2023).

Nas palavras de Henrique Bezerra:

A lei trabalhista estabelece normas de proteção ao trabalhador, ou seja, garante direito mínimos ao hipossuficiente. Esse princípio protetivo tem por finalidade estabelecer o equilíbrio que falta à relação de emprego, ou seja, o empregador possui situação econômica favorável, enquanto o empregado terá situação a seu favor na legislação trabalhista. (LEITE, 2019, p. 43)

É precisamente por esse motivo que a promoção de condições de educação efetiva para os empregados de qualquer empresa é crucial. Ao investir na educação, possibilita-se a ascensão desses trabalhadores ao status de hipersuficiência, onde eles podem alcançar uma situação financeira mais favorável. Isso não apenas melhora a

posição individual dos empregados, mas também contribui para uma maior equidade nas relações de trabalho.

Por isso, na conjectura atual das empresas, o incentivo em relação a educação contínua é realizada por meio de contribuições que propiciem a motivação dos profissionais a ampliarem os seus conhecimentos, evidenciando o retorno dos investimentos em melhorias na qualidade do trabalho desenvolvido, no que tange ao benefício para a organização; e, em se tratando do empregado, este consegue em virtude de suas qualificação, melhores oportunidades de desempenho de sua força de trabalho, o que pode resultar em sua classificação ao status de hypersuficiência, com melhor situação financeira e maior valorização por parte da empresa (MAGALHÃES; AZEVEDO, 2015).

Ao fornecer educação e formação contínua, as empresas podem transformar a dinâmica de poder entre empregador e empregado. Com mais conhecimento e qualificação, os trabalhadores podem negociar seus contratos com maior confiança e em pé de igualdade econômica. Assim, a educação se torna uma ferramenta fundamental não só para o desenvolvimento pessoal dos empregados, mas também como uma estratégia para fortalecer sua posição nas negociações laborais, promovendo um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

Portanto, este artigo defende que a autonomia e as condições superiores de trabalho dos empregados hypersuficientes são o resultado direto de um investimento contínuo em educação. Ao fomentar um ambiente onde a educação é valorizada e acessível, as empresas não apenas cumprem um papel social importante, mas também se beneficiam ao cultivar uma força de trabalho mais qualificada e motivada, capaz de contribuir significativamente para a inovação e a competitividade no mercado.

A evolução da sociedade, em todos os seus segmentos é indiscutivelmente relacionada a questão da educação, uma vez que, a abertura de novas possibilidades são destacadas em razão do conhecimento por parte dos profissionais de suas oportunidades, as quais são incentivadas pelas empresas, por meio de seus cursos de capacitação, treinamento, incentivo a continuidade dos estudos formais, remetendo ao cumprimento da legislação vigente, o que amplia o diálogo com o empregador o qual passa a valorizar as suas aprendizagens, permitindo-lhes melhor estabilidade financeira em decorrência de sua profissionalização (GALDINO *et al.*, 2023).

Continuando com a análise, a relação entre educação e autonomia no local de trabalho é um indicativo claro de como o investimento em capital humano pode

transformar o cenário profissional. A educação não somente prepara os indivíduos com habilidades e conhecimentos necessários para desempenhar suas funções, mas também os empodera, proporcionando-lhes a capacidade de negociar termos que refletem suas qualificações e valor no mercado de trabalho.

Este fenômeno ressalta a tese de que a educação efetiva é uma ferramenta essencial para o desenvolvimento de profissionais qualificados e independentes. Ao fornecer aos trabalhadores os meios para se tornarem hipersuficientes, a educação estimula uma força de trabalho mais competente e autônoma, capaz de contribuir significativamente para a inovação e crescimento econômico. Ademais, a autonomia conquistada através da educação superior permite que os profissionais não apenas ajustem melhor suas condições de trabalho, mas também assumam maior responsabilidade e liderança em suas respectivas áreas, fomentando um ambiente de trabalho mais dinâmico e produtivo.

Nesse contexto, é imperativo que as empresas e os formuladores de políticas reconheçam a importância do investimento em educação como um investimento estratégico no capital humano. Não se trata apenas de cumprir requisitos legais ou de melhorar o *status* individual de determinados empregados, mas de uma visão ampla que valoriza o desenvolvimento contínuo do conhecimento e das habilidades como um pilar para o sucesso empresarial e o progresso nacional.

Portanto, ao considerar o futuro das políticas de trabalho e educação, é fundamental refletir sobre como os investimentos em educação podem ser maximizados para beneficiar não só os indivíduos, mas também as organizações e a sociedade como um todo. Incentivar a educação contínua e a qualificação dos trabalhadores não apenas aumenta a eficiência e a competitividade das empresas, mas também fortalece a economia do país, preparando-o para os desafios do mercado globalizado.

4 CONCLUSÃO

Após a análise crítica dos autores constantes neste estudo foi possível concluir que o impacto da educação no ambiente de trabalho apresenta-se uma condição de destaque nos dias atuais em razão do reconhecimento da necessidade do conhecimento para o desenvolvimento das atividades no ambiente laboral, evidenciando que o profissional se constitui do resultado de sua bagagem de aprendizagem, que remete ao

seu conhecimento formal, as aprendizagens empíricas e as experiências adquiridas tanto em âmbito profissional, quanto em âmbito social.

A hipótese científica explorada neste artigo se fundamenta na premissa de que a educação contínua desempenha um papel crucial na formação de empregados hypersuficientes, sendo esses profissionais caracterizados por uma qualificação elevada e uma remuneração que supera os padrões tradicionais. Essa hipótese é corroborada por uma análise detalhada dos impactos da educação no ambiente de trabalho, onde se observa que o investimento em programas educacionais não apenas eleva a produtividade e a satisfação dos empregados, mas também proporciona a esses indivíduos uma maior capacidade de negociação e autonomia.

O artigo demonstra que a educação, ao transcender os limites do ensino formal, torna-se uma ferramenta indispensável para o desenvolvimento de competências técnicas e analíticas que são essenciais para o desempenho de funções complexas no mercado de trabalho contemporâneo. A educação contínua, em particular, emerge como um diferencial estratégico para as empresas, possibilitando a formação de uma força de trabalho que não apenas se adapta às mudanças tecnológicas e organizacionais, mas também lidera essas transformações.

Ao considerar a legislação trabalhista brasileira, especialmente no que tange à figura do empregado hypersuficiente, o estudo reflete sobre como o nível de escolaridade e a remuneração influenciam diretamente a capacidade desses profissionais de negociar condições de trabalho mais favoráveis. A educação de qualidade, portanto, é vista como um direito que, quando plenamente efetivado, transforma a relação entre empregadores e empregados, promovendo um ambiente de trabalho mais equitativo e produtivo.

A conclusão deste estudo reitera que a implementação de programas de educação continuada nas empresas não é apenas uma questão de capacitação técnica, mas também uma estratégia para promover a equidade social e o desenvolvimento econômico. Empregados hypersuficientes, ao se destacarem em suas funções, contribuem para a inovação, para a eficiência operacional e para a competitividade das empresas no mercado globalizado.

Além disso, o artigo sugere que a discussão sobre a educação e a formação de empregados hypersuficientes deve ser ampliada, considerando-se o papel fundamental da educação na construção de uma sociedade mais justa e equitativa. Investir na educação contínua é, portanto, investir no futuro não apenas dos indivíduos, mas de

toda a sociedade, criando um ciclo virtuoso onde o conhecimento gera crescimento, inovação e desenvolvimento sustentável.

A educação permeia a construção constante de novos conceitos e ideias que são essenciais para a transformação e evolução dos pensamentos que embasam o desenvolvimento social. Neste sentido, constataram-se durante o estudo que o profissional ao compreender a importância da educação contínua, estabelece novos rumos em razão da ampliação de seus conhecimentos de convivência no ambiente laboral e em sua própria vivência social.

O processo de construção do conhecimento permeando a trajetória dos conceitos de interdisciplinaridade, transdisciplinaridade e, alcançando a pluralidade com o entendimento de que, a construção da aprendizagem se faz pelo conjunto de conhecimentos de diferentes disciplinas, fundamenta o destaque da educação continuada.

Sob a égide do ordenamento jurídico brasileiro, a valorização da educação relacionada ao curso de ensino superior é afirmada no Parágrafo Único do Art. 444 da CLT, declarando a questão da diferenciação da remuneração e, no Art. 611 – A, os benefícios dos profissionais adquiridos em razão de sua profissionalização o qual os classificam como hipersuficientes.

Neste sentido, admite-se o fato de que, a educação contínua no ambiente laboral como meio de construção de novas aprendizagens é capaz de aprimorar as atividades desenvolvidas. Além disso, permite a melhoria das relações pessoais, evidenciando que compartilhar conhecimentos é uma forma de aprender pela troca de informações, além de reconhecer a necessidade das relações pessoais, de convivência no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BARACHO, Maria das Graças. **Formação profissional para o mundo do trabalho – Uma travessia em construção?** Ed. IFRN, Natal, 2018.

BARROS, Daniely Aliny da Silva; PONTES, Verônica Maria de Araújo. Reflexões sobre a interdisciplinaridade na polivalência. **Boletim de Conjuntura – BOCA**, ano V, n.14, n.41, Boa Vista, 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; 2017.

CERCAL, Charise Leine. **Autonomia da vontade nos contratos de trabalho: a figura do empregado “hipersuficiente”**. Disponível em:

<https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/66cf1c2f-e310-4c95-9798-3eb6b684d4f4>. Acesso em: 13 abr. 2024.

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

DOMICIANO, Damaris Queila Paredes Oliveira; SATUR, Roberto Vilmar; SANTOS, Ludianura Regina Silva dos; BRITO, Raíssa Carneiros de; MOREIRA, Elaine Cristina de Brito. Gestão do Conhecimento nas e para as disciplinas. Artigo de Revisão. **P2P & Inovação**, v.10, n.2, Rio de Janeiro, 2024.

GABRICH, Frederico de Andrade. **Análise Estratégica do Direito**. In: Análise estratégica do Direito. Coord. Frederico Gabrich. Belo Horizonte: Universidade FUMEC, 2010.

GABRICH, Frederico de Andrade. **Transdisciplinaridade no ensino jurídico**. 2016. Disponível em:

<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=57db7d68d5335b52#:~:text=Na%20pr%C3%A1tica%20do%20ensino%20jur%C3%ADico,saberes%20culturais%20que%20s%C3%A3o%20transmitidos>. Acesso em: 12 jun. 2024.

GALDINO, Dalilia Marinho Simões; ARAÚJO, Íris Daana Queiroz de ; SOUZA, Joice de Oliveira Berreira de ; SILVA, Thiago Almeida Ferreira da. **A importância da implementação de uma política de formação continuada na PMAL**. Artigo de Revisão, 2023. Disponível em:

<https://dspace.mj.gov.br/bitstream/1/4717/1/A%20Import%C3%A2ncia%20da%20Implementa%C3%A7%C3%A3o%20de%20uma%20Pol%C3%ADtica%20de%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20Continuada%20na%20PMAL.pdf> Acesso em: 02 jun. 2024.

GAMBOGI, Luís Carlos. Direito e Utopia: interpretação da jurisdição. **Amagis Jurídica**. Belo Horizonte, ano VIII, v. II, n. 14, p. 83-100, jul./dez. 2016. Disponível em: <https://amagis.com.br/arquivos/revista-amagis-juridica>. Acesso em: 12 jun. 2024.

GRECO, Maurício. Conteúdo digital dobra a cada dois anos no mundo. **Exame**. São Paulo, 9 de abr. de 2014. Disponível em:

<https://exame.abril.com.br/tecnologia/conteudo-digital-dobra-a-cada-dois-anos-no-mundo/>. Acesso em: 12 jun. 2024.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MAGALHÃES, Lígia Karam Corrêa de; AZEVEDO, Leny Cristina Soares Souza. Formação contínua e suas implicações: entre a Lei e o Trabalho. **Cad. Cedes**, v.35, n.95, Campinas, 2025.

SILVA, Cláudia Maria Bezerra da. **A importância da formação continuada para o professor do curso técnico integrado ao ensino médio**. V CONEDU, Congresso Nacional Educação. Universidade Federal de Pernambuco – UFPE, 2023. Disponível

em:https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/conedu/2018/TRABALHO_EV117_MD1_SA1_ID4259_26082018130530.pdf Acesso em: 03 mai. 2024.

WIVIURKA, Eduardo Seino. **A Transdisciplinarização do Direito**. In: XIX Congresso Nacional do Conpedi – Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito. 2010. Fortaleza. Disponível em:
<http://www.publicadireito.com.br/conpedi/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3278.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2024.