

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**ALCANCE DO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS  
DIREITOS DO TRABALHO**

Vanderlei Pascoal Moraes

Presidente Prudente/SP  
2003

**FACULDADES INTEGRADAS  
“ANTONIO EUFRÁSIO DE TOLEDO”**

FACULDADE DE DIREITO DE PRESIDENTE PRUDENTE

**ALCANCE DO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS  
DIREITOS DO TRABALHO**

Vanderlei Pascoal Moraes

Monografia apresentada como requisito parcial de Conclusão de Curso para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, sob orientação do Prof. Edson Freitas de Oliveira.

Presidente Prudente/SP  
2003

## **ALCANCE DO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS DO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para  
obtenção do Grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Edson Freitas de Oliveira

1º Examinador: Luciano Marcos Cordeiro Pereira

2º Examinador: Fábio Pulido Guadanhin

Presidente Prudente, 02 de Dezembro de 2003

Vivemos e trabalhamos na sociedade do futuro, mas continuamos a usar os instrumentos do passado.

Domenico de Masi

Se o nível de mudanças interno de uma organização é menor que o nível de mudança externo, o fim está à vista.

John Welch

## ***Agradecimentos***

Agradeço primeiramente a Deus por me proporcionar saúde e paciência para concluir mais este desafio em minha vida.

Agradeço aos meus pais, por terem, durante toda vida, me incentivado a prosseguir nos meus estudos e por terem me ensinado que deveria andar, desde cedo, com minhas próprias pernas.

Agradeço aos meus mestres por terem me transmitido os conhecimentos que detinham, colaborando assim para a minha profissionalização, refinando meu vocabulário, e apurar minha cultura pessoal. Em especial ao mestre e orientador deste trabalho, Prof. Edson Freitas de Oliveira, que cumpriu sua atribuição como orientador, com muito zelo, dedicação e responsabilidade.

Agradeço ao amigo e Professor Fernando César Ferreira, que teve um relevante papel nesta pesquisa auxiliando-me com a verificação da ortografia do texto.

Agradeço minha querida esposa e minhas queridas filhas por terem compartilhado desta minha difícil conquista, sacrificando suas vontades em respeito aos meus compromissos acadêmicos.

Vanderlei Pascoal Moraes

## RESUMO

O presente trabalho analisa o alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho.

A discussão gira em torno sobre quais normas de Direito do Trabalho admitem renúncia. Discute-se ainda em quais momentos estas renúncias são permitidas, além das conseqüências derivadas da violação do Princípio da Irrenunciabilidade.

O ponto forte da pesquisa é representado pelo rol de exemplos resgatados da doutrina e jurisprudência, visando sustentar o alcance relativo e não absoluto do referido princípio em estudo.

É feita uma divisão sobre as normas existentes, imperativas e dispositivas, demonstrando o limite de sua impossibilidade de ser alvo de renúncia, transação e conciliação. O divisor de águas, entre a impossibilidade de operar-se a renúncia ou possibilitá-la, é justamente o momento que um interesse maior deve ser privilegiado em detrimento de um interesse menor.

Demonstra-se o panorama internacional, onde através da globalização da economia, do avanço tecnológico, do desemprego, empresas estrangeiras adotaram medidas radicais permitindo o crescimento econômico, evolução da sociedade e modernização do Direito Laboral. Fenômeno marcante desta revolução nos países estrangeiros é denominado Flexibilização dos Direitos Trabalhistas.

Enfatizamos a necessidade de mudanças, a nível profissional e empresarial, onde ambas as pessoas, físicas e jurídicas, tem a obrigação de se reciclarem para atender as necessidades que exige o mercado, tanto o que contrata como o que consome, sob pena de serem condenados ao extermínio.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho; Princípio da Irrenunciabilidade – princípios norteadores; Renúncia; Flexibilização; Necessidade de Mudanças.

## ABSTRACT

The present work analyzes the reach of the Principle of the Irrenunciabilidade of the Rights of the Work.

The funny quarrel in lathe on which norms of Right of the Work admits resignation. One still argues at which moments these resignations are allowed, beyond the consequences derived of the breaking from the Principle of the Irrenunciabilidade.

The strong point of the research is represented by the roll of examples rescued of the doctrine and jurisprudence, aiming at to support the relative and not absolute reach of the related principle in study.

A division on the existing, imperative and dispositive norms is made, demonstrating the limit of its impossibility of being white of resignation, transaction and conciliation. The watershed, enters the impossibility to operate it resignation or to make possible it, is exactly the moment that a bigger interest must be privileged in detriment of a lesser interest.

The international panorama is demonstrated, where through the globalization of the economy, of the technological advance, of the unemployment, foreign companies had adopted measured radical allowing the economic growth, evolution of the society and modernization of the Labor Right. Marcante phenomenon of this revolution in the foreign countries is called Flexibilização of the Labor laws.

We emphasize the necessity of changes, the professional and enterprise level, where both legal people, physics and, have the obligation of if recycle to take care of the necessities that the market demands, as much what she contracts as what she consumes, duly warned to be convicted to the extermínio.

**KEYWORDS:** Right of the Work; Principle of the Irrenunciabilidade - principles norteadores; Resignation; Flexibilização; Necessity of Changes.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>10</b>
<b>1 – DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO</b> .....	<b>15</b>
1.1 – NASCIMENTO E DESENVOLVIMENTO HISTÓRICO. ....	15
1.2 – CONCEITO. ....	17
1.3 – IMPORTÂNCIA. ....	18
1.4 – NATUREZA JURÍDICA. ....	19
1.5 – FUNÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO. ....	22
1.6 – PRINCÍPIOS NORTEADORES. ....	26
1.6.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO. ....	30
1.6.2 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE. ....	30
1.6.3 PRINCÍPIO DE CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. ....	31
1.6.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. ....	32
1.6.5 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE. ....	32
1.6.6 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ. ....	33
1.7 NORMAS IMPERATIVAS E NORMAS DISPOSITIVAS. ....	34
<b>2. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE</b> .....	<b>37</b>
2.1 CONCEITO.....	37
2.2 FUNDAMENTO.....	38
2.2.1 PRINCÍPIO DE INDISPONIBILIDADE. ....	38
2.2.2 IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS. ....	39
2.2.3 CARÁTER DE ORDEM PÚBLICA. ....	39
2.2.4 LIMITAÇÃO À AUTONOMIA DA VONTADE. ....	40
2.2.5 RELATIVIDADE AOS FUNDAMENTOS PROPOSTOS. ....	42
2.3 EFEITOS DA VIOLAÇÃO DESTE PRINCÍPIO.....	43
<b>3. RENÚNCIA, TRANSAÇÃO E CONCILIAÇÃO</b> .....	<b>46</b>
3.1 RENÚNCIA.....	47
3.1.1 ASPECTOS GERAIS. ....	47
3.1.2 CONCEITO DE RENÚNCIA. ....	50
3.1.3 DIREITOS RENUNCIÁVEIS E MOMENTOS DA RENÚNCIA. ....	52
3.1.3.1 INTRODUÇÃO AO TEMA.....	52
3.1.3.2 DIREITOS RENUNCIÁVEIS. ....	53
3.1.3.3 MOMENTOS DA RENÚNCIA.....	70
3.2 TRANSAÇÃO.....	76
3.3 CONCILIAÇÃO.....	80
<b>4. CHOQUE DE PRINCÍPIOS</b> .....	<b>89</b>

<b>5. O ALCANCE DO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS DO TRABALHO .....</b>	<b>94</b>
<b>6. CONCLUSÃO .....</b>	<b>102</b>
<b>ANEXO I.....</b>	<b>107</b>
<b>7 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>110</b>

## INTRODUÇÃO

TRABALHO. Uma simples palavra, que na concepção de Sússekind, ganhando substância e sentido, quer dizer: “toda energia humana, física ou intelectual, empregada com um fim produtivo.” (2002, p. 3)

Desde os primórdios, de uma maneira ou outra, o homem sempre foi servido por outro homem. Inicialmente como escravo, sendo tratado como coisa (*res*), negociado, substituído e descartado como simples mercadoria, não gozando de qualquer direito, sendo-lhe imposto apenas deveres enquanto tivesse forças para servir. Em épocas bem remotas, para se ter uma idéia do tratamento recebido pelos escravos, estes eram enterrados vivos, assim como os cavalos, comidas, objetos de valor, juntamente com o seu falecido amo, pois deveriam continuar servindo o morto em sua outra vida.

Aristóteles et al. (1946, p. 17) apud Sússekind (2002, p. 5) justificava a escravidão dizendo que “a utilidade dos escravos é, mais ou menos, a mesma dos animais domésticos.” A escravatura foi execrada pela Revolução Francesa, vindo a ser abolida no Brasil em 1888. Todavia, até hoje podemos encontrar, em nosso meio, situações de trabalho escravo, como no caso de pessoas que trabalham em troca de comida, em prol de sua própria subsistência, tendo suas vidas ameaçadas caso abandonem seu suposto empregador e seu posto de trabalho. Um exemplo recente, noticiado na Folhaonline (<http://www1.folha.uol.com.br/foalha/cotidiano/ult95u78812.shtml>), dizia respeito a Bolivianos que foram presos e acusados de manter uma confecção clandestina no bairro de Perus, zona norte da capital paulista, e nela sujeitar seus compatriotas ao regime de trabalho escravo. Foram presos René Cruz Luna e Basílio Isaac Apaza Unca, proprietários da confecção. O trabalho escravo foi caracterizado pois os bolivianos pagavam os empregados pelo peso das roupas que eles produziam.

Em outra matéria, disponibilizada no Jornal o Estado de São Paulo (<http://www.estado.estadao.com.br/editoriais/2003/04/22/pol015.html>), 70 pessoas foram libertadas em uma ação conjunta da Polícia Federal com o Ministério do Trabalho no Pará, onde os peões trabalhavam em regime de semi-escravidão na

Gleba Pacoval, um assentamento do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária – INCRA na região de Curuá-Uma, em Santarém, oeste do Pará. O proprietário da Gleba, Juscelino dos Santos Lima, de 40 anos de idade, acusado em 45 autos de infração, sendo 31 por violação das normas de segurança e saúde do trabalho, e 11 por violação das leis trabalhistas, foi preso e depois liberado por *habeas corpus*, pois as provas contra ele eram insuficientes para mantê-lo preso. O trabalho escravo foi caracterizado pelo não pagamento de salários aos peões, segundo depoimentos prestados pelas vítimas, que eram vigiadas por pistoleiros, impedidos de deixar o local.

É uma triste realidade, merecedora de toda atenção de nossas autoridades, para que seja erradicada de nosso país. Tarefa difícil ante a monstruosa extensão territorial de nosso país e a precariedade na fiscalização pelos órgãos competentes, porém não impossível.

Recentemente, em 07/05/2003, os juízes da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Décima Região, decidiram, conforme Acórdão 00073-2002-811-10-00-6-RO, prolatado pelo Juiz Relator José Ribamar O. Lima Junior, pela procedência do recurso interposto pelo Ministério Público do Trabalho da 10ª Região, em face de Jesus José Ribeiro (Fazenda Minas Gerais II, pedindo indenização por dano moral por ter submetidos seus funcionários à condição análoga a de escravo, por ter aliciado as pessoas a virem trabalhar em sua fazenda, em local muito distante à sua origem (400 Km), bem como por submetê-los a trabalhos em condições subumanas, pagando-lhes um salário baixo e sem registro em carteira, frustrando assim os direitos assegurados pela legislação trabalhista. Transcrevemos abaixo a Ementa ([http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/trabalho\\_forcado/brasil/documentos/acordao\\_trt10.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/trabalho_forcado/brasil/documentos/acordao_trt10.pdf)):

EMENTA: DANO MORAL. TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS À DE ESCRAVO. Além de justa a reparação do dano moral requerida, bem como da procedência das verbas rescisórias trabalhistas reivindicadas em consequência do aludido dano, também justificador da extinção das relações empregatícias, torna-se impostergável um indispensável e inadiável “Basta” à intolerável e nefasta ofensa social e retorno urgente à decência das relações humanas de trabalho. Torna-se, portanto, urgente a extirpação desse cancro do trabalho forçado,

análogo à de escravo que infeccionou as relações normais de trabalho, sob condições repulsivas da prestação de serviços tão ofensivas à reputação do cidadão brasileiro com negativa imagem do país, perante o mundo civilizado.

Esta decisão favorável pela condenação do recorrido, nos deixa um pouco mais tranquilos, em ver que nosso judiciário está realizando, e bem, o seu trabalho, agindo com severidade e energia contra aqueles que insistem em transgredir a lei, que se aproveitam da escassez de emprego e a fome que aterroriza nossa sociedade, submetendo pessoas honestas a condições degradantes e desumanas.

Num momento histórico posterior, surge a servidão, onde os homens não mais eram tratados como coisas; ainda não gozavam de direitos decorrentes do seu trabalho (direitos trabalhistas), mas pelo menos não mais eram tratados como res; trabalhavam em troca de segurança ou da subsistência própria e de sua prole, passando a cultivar, vinculando-se juridicamente à terra. Era o regime feudal. Para melhor compreender, nos remetemos às explicações de Sússekind (2002, p. 6-7):

O colono, oriundo de antigas gerações de escravos ou de trabalhadores livres, vinculava-se juridicamente à terra colonizada, juntamente com os seus familiares, tornando-se um parceiro obrigatório do eventual detentor do feudo. Daí a expressão 'servo da gleba'. (...) nobres e representantes na Igreja passaram a dominar regiões caracterizadas pela agricultura (latifúndios). Eles não perdiam o domínio da terra cedida aos colonos, a quem davam proteção, deles recebendo obediência e um cânon enfiteutico, pago com parte da produção agrícola ou em dinheiro.

Ainda não satisfeitos com esta condição de submissão, os colonos abandonavam os feudos, refugiando-se nas cidades. Passaram a se organizar em grêmios. "Surgiram, assim, no século XII, as Corporações de Artes e Ofícios, que agremiavam pessoas da mesma profissão ou atividade profissional..." (SÜSSEKIND, 2002, p. 8) As Corporações de Ofício foram abolidas pela Revolução Francesa, através do art. 1º da Lei Chapelier, de 17.06.1791.

Mais, de fato, foi a partir da Revolução Industrial, iniciada em 1775, com a criação da máquina a vapor por James Watt, que se expandiram as empresas,

implicando na contratação de trabalhadores livres. Nesta época pregava-se a não-intervenção do Estado nas relações trabalhistas, ficando, todavia, as condições de trabalho, inclusive o salário, determinadas pelo empregador.

Como é da natureza humana, inconformados com a exploração sofrida, os trabalhadores passaram a se organizar, no intuito de combater os abusos exercidos pelos empresários. Nasce, então, a legislação social-trabalhista, trazendo em seu bojo proteção de certos grupos, como mulheres e menores, sendo gradativamente, à custa de severas lutas ao longo dos tempos, enriquecida de novos direitos e garantias visando disciplinar as relações entre patrões e empregados.

Esta breve explanação mostra claramente que o Direito não teve sua origem em uma única civilização, numa dada época ou sociedade, mas foi sendo criado, modificado, extinto, inovado e aperfeiçoado ao longo da história, conforme evoluía a sociedade. Por isso, é pertinente dizer que o direito é dinâmico, pois evolui, e continua em plena evolução conforme evolui a sociedade.

Neste mesmo sentido discorre Norberto Bobbio (1992, p. 18):

(...) os direitos do homem constituem uma classe variável (...). O elenco dos direitos do homem se modificou, e continua a se modificar, com a mudança das condições históricas, ou seja, dos carecimentos e dos interesses das classes no poder, dos meios disponíveis para a realização dos mesmos, das transformações técnicas (...).

A inevitável e irreversível evolução social leva o homem a criar direitos e conseqüentemente a suprimir outros, como foi o caso do reconhecimento do direito de não ser escravizado, que implicou na eliminação do direito de possuir escravos. Segundo Bobbio, no século XVIII, direitos que as declarações nem sequer mencionavam, como os direitos sociais, são agora proclamados com grande ostentação nas recentes declarações. Mas, nesta luta pelos direitos, o homem não enfrenta somente obstáculos para conquistá-los, mas principalmente para exercê-los e protegê-los. Novamente remetemo-nos a Norberto Bobbio que afirma que “o problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não

é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político.” (1992, p. 24)

Uma vez organizada a sociedade, regida por leis, tutelada pelo Estado, passou o homem a ser tratado como tal, tendo acesso a direitos básicos como o de ser remunerado pelos serviços que prestava. Mas ainda estava muito longe de alcançar a dignidade e respeito que almejava, pois continuou a ser alvo dos abusos de seus empregadores, que não tinham limites quando se propunham a conquistar o mercado em prol da sobrevivência e expansão de seus empreendimentos.

Com muita propriedade, em sede de Direito do Trabalho, discorre Bobbio (1992, p. 45) neste sentido, mas vai além:

O direito ao trabalho nasceu com a Revolução Industrial e é estreitamente ligado a sua consecução. Quanto a esse direito, não basta fundamentá-lo ou proclamá-lo. Nem tampouco basta protegê-lo. O problema de sua realização não é nem filosófico nem moral. Mas tampouco é um problema jurídico. É um problema cuja solução depende de um certo desenvolvimento da sociedade e, como tal, desafia até mesmo a Constituição mais evoluída e põe em crise até mesmo o mais perfeito mecanismo de garantia jurídica.

Partindo da premissa de que os direitos do homem evoluem conforme se desenvolve a sociedade, e que após conquistá-los precisa, para efetivamente exercê-los, criar mecanismos de proteção destes direitos, é que passaremos a discorrer sobre o cerne de nosso tema, qual seja, o “Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho”, que norteia até hoje com muita força, o Direito Laboral Pátrio.

Mas, apesar do vigor deste princípio, objetivamos demonstrar que sua eficácia é relativa, e não absoluta, como muitos pensam.

# 1 – DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

## 1.1 – Nascimento e Desenvolvimento Histórico.

A política trabalhista que repercutiu na criação do Ministério do Trabalho, ocorridos no início do governo de Getúlio Vargas, em 1930, foram conseqüências, de um lado, no cenário nacional, por inúmeros movimentos operários, onde estes reivindicavam melhores condições de trabalho e salários, além da postura intervencionista do Estado frente aos Sindicatos, que, “... perderam sua autonomia, pois precisavam da autorização estatal para o funcionamento, inclusive com estatutos padronizados e apresentação de relatórios.” (BARAÚNA, 2000, p. 28); e, de outro lado, no cenário internacional, pelas transformações oriundas da Primeira Guerra Mundial e pela criação em 1919, da OIT.

Num primeiro momento foi dada prioridade à proteção de mulheres e menores, diante dos abusos praticados pelos empregadores, submetendo estes a jornadas de trabalho excessivas, ao desempenho de atividades acima de sua capacidade física, sem qualquer escrúpulo. As únicas preocupações dos empregadores eram: aumentar a produção e respectivo patrimônio, além de multiplicar seus lucros.

Com o advento da Constituição de 1934, esta proteção se tornou mais efetiva, garantindo constitucionalmente em seus artigos os seguintes direitos: “Garantia a liberdade sindical (art. 120), isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas (§ 1º do art. 121).” (MARTINS, 2002, p. 39)

Dois anos antes do fim da ditadura de Getúlio, mais precisamente em 01/05/1943, através do Decreto-lei nº 5.452, foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, reunindo, num só diploma normativo, todas as normas criadas para regular as relações entre empregados e empregadores. Como prefere denominar Maurício Godinho Delgado, um “Código do Trabalho”, pois, segundo este autor (2001, p.61): “... a CLT, na verdade, também alterou e ampliou a

legislação trabalhista existente...”, contrariando o entendimento do ilustre mestre Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 47): “A Consolidação não é um código, porque, não obstante a sua apreciável dimensão criativa, sua principal função foi a de reunião das leis existentes e não a criação, como num código, de leis novas.”

A partir deste marco histórico, qual seja, a criação da CLT, uma avalanche de leis se sucedeu, criadas visando suprir e atualizar a legislação trabalhista na medida em que os grupos sociais e as pessoas se renovam. Afinal, o direito positivo é dinâmico.

Advindo a Constituição Federal de 05/10/1988, os direitos trabalhistas ganharam *status* de norma constitucional, ficando, praticamente, fora do alcance dos abusos praticados pelos empregadores. Contudo, como toda regra tem sua exceção, no Direito do Trabalho não seria diferente. Diante do desenvolvimento tecnológico, da redução de empregos e conseqüente aumento de desempregados, o legislador constitucional se viu forçado a possibilitar novas formas de incentivo à empregabilidade, permitindo a redução de salários, contrariando um dos mais prestimosos princípios do Direito Laboral, qual seja, a irredutibilidade salarial, desde que mediante convenção ou acordo coletivo.

Assim foi taxativamente disposto no artigo 7º, inciso VI, da Constituição de 1988:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:  
VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Esta atitude de permitir a flexibilização de um direito protegido desde sua instituição, só vem reforçar o que foi acima dito, que o direito positivo é dinâmico, na medida que os grupos sociais e as pessoas se renovam. Portanto, na medida que a sociedade evolui, os direitos também devem ser revistos, sendo que alguns desaparecem, outros nascem, e outros são redefinidos, adequando-se às novas realidades, mesmo que, à primeira vista, representem uma ameaça ao Direito.

## 1.2 – Conceito.

Na definição de Amauri Mascaro Nascimento, Direito do Trabalho é “o ramo da ciência do direito que tem por objetivo as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinam os seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.” (2000, p. 56)

Para Sérgio Pinto Martins: “Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.” (2002, p. 45)

Quando conceituam Direito do Trabalho, os doutrinadores comungam da mesma idéia, se limitando ao trabalho subordinado, visto que o trabalhador autônomo não tem guarida no Direito do Trabalho, sendo tutelado por legislações específicas, de acordo com o ramo em que atua.

Diante dos conceitos acima, podemos afirmar que o sujeito digno da tutela consagrada pelo Direito do Trabalho é o empregado, assim definido no artigo 3º da CLT:

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Devem estar presentes, para a definição de empregado, os seguintes requisitos: a) pessoa física: é a pessoa natural; b) subordinação: que este trabalhe sob o poder de direção de outrem (empregador); c) ineventualidade do trabalho: que o trabalho seja desenvolvido de forma habitual, d) salário: dependência econômica; e) pessoalidade da prestação de serviços: o empregado deve prestar serviços ao empregador pessoalmente (este requisito é extraído da definição de empregador, e não da de empregado). Uma vez presentes estes requisitos, estaremos diante de um ser humano, que dizem ser dependente da

proteção do Estado e dos sindicatos, sem a qual não teria como sobreviver nesta selva, onde os predadores são denominados “empregadores, patrões, capital”.

Veremos adiante que esta característica de hipossuficiência, atribuída à classe trabalhadora, ante a revolução social, cultural, econômica, política e legislativa, nos tempos atuais deve ser mitigada, pois esta classe não mais se constitui de pessoas totalmente desamparadas, sem ter a quem se recorrer frente às lesões ou abusos sofridos. São pessoas que gozam de ampla liberdade, de ir, vir e ficar, de expressão, de escolha de culto religioso, de exercício de trabalho, ofício ou profissão, de associação para fins lícitos, de reunião pacífica e sem armas, de ampla defesa, de acesso à justiça; direitos e garantias amparados pela nossa Constituição Federal, entre o rol de incisos do artigo 5º.

Ademais, não podem alegar ignorância a estes direitos e garantias, constitucionalmente postos à sua salvaguarda, bem como a todo o arcabouço legislativo, pois, pelo que está disposto no artigo 3º da Lei de Introdução ao Código Civil, Decreto-Lei nº 4.657/42, ninguém, incluindo-se entre estes os empregados, está isento, desobrigado de cumprir a lei, alegando que não a conhece.

Art. 3º Ninguém se escusa de cumprir a lei, alegando que não a conhece.

Uma vez sabendo do que se trata o Direito do Trabalho e a quem visa dar proteção, passaremos a analisar, mesmo que de maneira superficial, a natureza jurídica do Direito do Trabalho, para que possamos entender sua importância nas relações laborais.

### 1.3 – Importância.

O direito é um instrumento de realização da paz e da ordem social, visando ainda o bem dos indivíduos e da sociedade. Uma vez que o homem, pela sua natureza e por uma questão de sobrevivência, necessita viver em sociedade,

criou normas para regular a sua coexistência, visando evitar conflitos de interesses e realizar um ideal de justiça.

Trazendo estes ideais para o campo do Direito do Trabalho, veremos que as normas trabalhistas existentes, tanto as estatais como as emanadas da iniciativa particular coletiva (sindicatos), são frutos da pressão de fatos sociais. São oriundas da relação jurídica existente entre particulares – empregadores e empregados. Uma vez conflitantes os interesses destes dois extremos, “o direito surge como o bem cultural de que se utiliza o homem para restabelecer esse equilíbrio, rompido, individual ou grupal, e permitir a continuidade da vida social. O direito é, portanto, uma ciência cultural.” (NASCIMENTO, 2001, p. 188)

O Direito do Trabalho é, por sua vez, o sustentáculo que mantém em equilíbrio a relação jurídica entre empregadores e empregados; particulares que se unem a fim de dar continuidade ao desenvolvimento social.

Para melhor entendermos a procedência destas normas que regulam a relação de trabalho entre estes particulares, tentaremos, sob a influência de nossos doutrinadores, mostrar onde está inserido o Direito do Trabalho em meio ao direito positivo.

#### 1.4 – Natureza Jurídica.

A doutrina se divide ao tentar explicar qual a natureza jurídica do Direito do Trabalho. Mas, a corrente que prepondera é a que se assenta na tese de que o Direito do Trabalho é ramo do direito privado fundado nos seguintes pilares conforme nos ensina Amauri Mascaro Nascimento (2000):

Quanto à origem: encontradas nas relações de direito privado na sociedade industrial, que se estabelecia entre assalariados e industriais. Essas relações jurídicas tomaram forma com a locação de serviços, à época, regulada pelo Código Civil, da qual derivou o contrato individual de trabalho; quanto à liberdade sindical: uma vez fora das garras do Estado, os sindicatos tem o poder normativo

de ajustar normas para regular as relações entre empregados e empregadores. Apóia-se no princípio da autonomia privada coletiva; algumas normas de direito privado são administrativas, como as de fiscalização, que poderiam até levar a uma interpretação de que seria o Direito do Trabalho pertencente a outro ramo, que não o privado; todavia, essas normas são secundárias e instrumentais, postas apenas para se fazer cumprir as normas de Direito do Trabalho, dando-lhes eficácia e disciplinando melhor a relação jurídica entre empregados e empregadores.

O professor Amauri em outra obra (2001, p. 195) sintetizou bem as razões que levam a crer que o Direito do Trabalho é ramo do direito privado: porque não vincula cidadão ao Estado; “regula interesses imediatos dos particulares; é pluricêntrico, emanando de fontes internacionais, estatais e não-estatais; tanto a convenção coletiva de trabalho como o contrato individual de trabalho não se desvinculam do âmbito do direito privado.”

De outra banda, o respeitável jurista Arnaldo Süssekind (2002, p. 103) defende a tese da natureza mista com unicidade conceitual, afirmando “constituir-se ele de regras mistas, dando-lhes unicidade conceitual ou não.”

Süssekind ensina que esta concepção unitária do Direito do Trabalho nasceu dos estudos a respeito elaborados por eméritos juristas alemães, entre os quais SINZHEIMER (2002, p. 103):

Para SINZHEIMER, ao trabalho não corresponde apenas uma relação individual, mas também uma relação social. Por isto, o Direito do Trabalho deve abranger, unitariamente, todas as normas individuais sociais (sociais puras e sociais mistas), pois somente nesta concepção unitária pode ser conhecida a ordem jurídica real do trabalho.

Esta tese é defendida por Evaristo de Moraes Filho, denominada de Direito Unitário, não devendo ser confundida com a tese de Direito Misto, onde, segundo Amauri Mascaro (2000, p. 69), para a tese do Direito Misto existem, no Direito do Trabalho, tanto normas de direito privado como de direito público, coexistindo sem se fundirem.

Já para a tese de Direito Unitário, no Direito do Trabalho existem normas de direito público e privado, mas que se fundem, criando uma terceira realidade, um terceiro gênero, que é o Direito Unitário.

Mas, para não deixar esta discussão como uma faca de dois gumes, fechamos a questão nos remetendo a obra do ilustre magistrado, Doutor e Livre Docente em Direito do Trabalho pela PUC – SP, Pedro Paulo Teixeira Manus que comunga da tese de Amauri Mascaro Nascimento, de que a natureza jurídica do Direito do Trabalho é ramo do direito privado. Para reforçar esta tese, invoca as observações manifestadas por Délio Maranhão (2002, p. 39), afirmando

(...) que já a Constituição Federal diz que a organização e a exploração das atividades econômicas competem preferencialmente às empresas privadas, agindo o Estado apenas supletivamente, sujeitando-se, quando tal ocorrer, às normas aplicáveis às empresas privadas, inclusive quanto ao Direito do Trabalho, daí resultando concretamente a natureza jurídica de direito privado.

Tal princípio foi reiterado pela Constituição de 1988 em seu artigo 173.

Para Manus (2002, p. 39), tal teoria é correta,

(...) porque ainda que haja várias normas de direito público no âmbito do Direito do Trabalho, prevalecem as de direito privado. (...) Relevante, ademais, a nosso ver, o fato de a relação entre empregado-empregador ser de natureza contratual, de origem civilista, o que reforça a tese da natureza jurídica de direito privado.

Apesar de não ser pacífico o entendimento de nossos doutrinadores acerca da natureza jurídica do Direito do Trabalho, não pretendemos, neste momento, aprofundar-nos neste assunto, visto que foge ao objetivo desta pesquisa. Até porque, os fundamentos defendidos por cada doutrinador, merecem todo nosso respeito, pois, de uma forma ou outra, são científica e juridicamente defensáveis.

Para que não fiquemos sem partido, comungaremos da tese defendida pelos ilustres juristas Amauri Mascaro Nascimento e Paulo Pedro Teixeira Manus, de que a natureza jurídica do Direito do Trabalho é ramo do direito privado.

## 1.5 – Função do Direito do Trabalho.

Entre as cinco funções do Direito do Trabalho, elencadas por Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 61-62), quais sejam, a) função tutelar; b) função conservadora ou opressora do Estado; c) função econômica; d) função social e e) função coordenadora, as que nos chamaram a atenção, foram a primeira e a última.

A função tutelar, nos moldes de tudo o que foi construído como sustentáculo do Direito do Trabalho, colocando o trabalhador na condição de hipossuficiente<sup>1</sup>, necessitando, como se fosse um recém-nascido, de guarida do Estado, mediante leis que cria, e dos sindicatos, mediante seus poderes de normatização coletiva e de interferência relação jurídica empregado-empregador. Na função conservadora o Estado usa sua força para restringir a autonomia privada coletiva dos trabalhadores, inibindo sua iniciativa de organização e reivindicação. Para a função econômica, o direito do trabalho visa à realização de valores econômicos, ou seja, para cada direito estendido ao trabalhador deve haver um suporte econômico, sem o qual nada lhe poderá ser atribuído. A função social, por sua vez, visa resguardar os valores sociais, em especial a dignidade humana do trabalhador.

Mais evoluída, a função coordenadora prevê não a proteção dos trabalhadores frente aos empregadores, mas a aproximação, a coordenação do capital e do trabalho. E é neste sentido que ruma o direito, e que não pode deixar

---

<sup>1</sup> “Do ponto de vista econômico, os homens se dividem em proprietários e não proprietários, isto é, ricos e pobres. Aos não proprietários, que só possuem sua força de trabalho, denominamos *hipossuficientes*. Aos proprietários de capitais, imóveis, mercadorias, maquinaria, terras, chamamos *auto-suficientes*. Os hipossuficientes está, em relação aos auto-suficientes, numa situação de hipossuficiência *absoluta*, pois dependem, para viver e fazer viver sua família, do produto de seu trabalho. Ora, quem lhes oferece oportunidade de trabalho são justamente os auto-suficientes (...). Há uma troca entre os bens excedentes dos ricos e os serviços dos pobres. Mas há ainda uma outra categoria, a dos *hipersuficientes*. Estes são auto-suficientes em posição econômica superior. Os auto-suficientes estão, em relação aos hipersuficientes, numa situação de hipossuficiência *relativa*, pois podem ser eliminados da concorrência pelo hipersuficiente.” (CESARINO JÚNIOR, 1993, p. 32)

A denominação utilizada de no meio laboral “capital x trabalho” vem da definição acima explorada por Cesarino Júnior, bem como a relação de hipossuficiência do empregado frente ao poder econômico do empregador. O que mais nos preocupa é a relação do auto-suficiente em face ao hipersuficiente, que nada mais representa que a concorrência enfrentada pelo empresariado pátrio na busca do mercado para subsistirem, e conseqüentemente garantirem os almejados empregos que nossa classe trabalhadora necessita para manter-se e manter as suas famílias. Sem empresas não existe trabalho, e, por sua vez, sem trabalho não tem sentido lutar por direitos.

de levar consigo o Direito do Trabalho. Não há sentido em nos prendermos ao passado, momento que refletia outras realidades que já não são mais a regra, mas exceções, muitas por sua vez, que tendem a ser cada vez mais atacadas e repelidas pela sociedade.

No contexto global econômico, desperta uma solução denominada de Flexibilização do Direito do Trabalho, que para Amauri Mascaro (2000, p. 63-64), trata-se de uma

(...) proposta segundo a qual os imperativos econômicos devem justificar a postergação de direitos dos trabalhadores como meio necessário para o desenvolvimento, condição para a melhoria da situação dos assalariados, sustentando a conveniência da valorização de novas concepções sobre os velhos institutos, como (...) a maior facilidade para dispensa dos trabalhadores, contrariamente às dificuldades opostas pela estabilidade definitiva; (...)

Comenta Cláudia Vassallo<sup>2</sup> que (ed. 688, ano 32, nº 10, 1999, p. 106-107):

O modelo brasileiro de relações de trabalho está em crise porque se tornou um entrave à competitividade das empresas, ao emprego e ao desenvolvimento do país. (...) É um país que desconhece mudanças como globalização, competitividade mundial, flexibilidade, desenvolvimento tecnológico. São avanços inexoráveis, que leis não podem deter.

Talvez a opinião de Cláudia seja extremista demais ao referir-se ao desconhecimento do Brasil quanto às mudanças que se passam no cenário mundial, pois o que realmente acontece é que o Brasil, apesar de ter conhecimento do que se passa, não toma as devidas providências no sentido de evitar um colapso. Por outro lado, quando diz que os avanços não podem ser detidos pelas leis, resta-nos apenas dizer que concordamos, pois no momento que não restar outra alternativa, poderemos ser testemunhas de uma verdadeira revolução das leis trabalhistas, revolução esta que já começa tomar corpo no âmbito de algumas empresas ou de determinadas classes trabalhadoras.

---

<sup>2</sup> Cláudia Vassallo, à época da edição 688, exercia a função de Redatora Chefe da Revista Exame. Tem inúmeros artigos publicados que podem ser examinados através do site [serviços.exame@abril.com.br](mailto:serviços.exame@abril.com.br) ou mesmo entrando direto em contato com a redatora através do site [claudia.vassallo@abril.com.br](mailto:claudia.vassallo@abril.com.br).

Segundo Orlando Teixeira da Costa, o combate às altas taxas de desemprego e de subemprego se dará pela flexibilização ou, como também denomina, adaptabilidade, dos direitos obreiros. Expressa o autor, sua preocupação tanto pelos empregados quanto pelas empresas:

Esta flexibilidade é perseguida através de uma equivalente proteção do trabalhador e da empresa, a fim de assegurar ocupação ao primeiro e garantir a sobrevivência da segunda, por intermédio do uso de técnicas derogatórias das normas legais do Direito do Trabalho, procurando dar aos que trabalham o que é *possível* e, em contrapartida, aos que empresariam, o que é *necessário*. (CARDONE, 1992, p. 11)

Como se não bastasse a rigidez de nossas leis trabalhistas, as empresas são bombardeadas com encargos que acabam por desestimular a contratação. O custo para uma contratação de um funcionário aumenta em cerca de 60%, além do salário contratual, inviabilizando, muitas vezes, a atividade da organização, que acaba por recorrer a sub-contratações, ou mesmo ao investimento em tecnologias que dispensam a mão-de-obra humana, ganhando, inclusive, maior produtividade, redução nos custos de produção com conseqüente diminuição nos preços dos produtos, melhoria na qualidade, além da redução dos problemas ou necessidades inerentes ao ser humano, como faltas, férias etc.

Este bombardeio de encargos que desestimulam a contratação pode perfeitamente ser notado através dos dados abaixo discriminados, levantados por Hélio Zylberstajn da USP e Bureau of Labor Statistics – U.S. Department of Labor, publicado na Revista Exame (ed. 688, ano 32, nº 10, 1999, p. 120). Os dados na verdade pretendem demonstrar porque um trabalhador brasileiro pode custar às empresas tanto quanto um americano e ter salários e benefícios menores:

No Brasil, partindo de um salário de R\$ 100,00 (cem reais), os encargos e benefícios obrigatórios por lei, como férias de 1 mês mais adicional de um terço, Fundo de Garantia, 13º Salário, INSS, Seguro de Acidentes do Trabalho, Sesi/Senai, Salário-Educação, Sebrae, Incra, reflexos sobre 13º e férias, representam 62% além dos salários, custando mensalmente para a empresa brasileira R\$ 162,00 (cento e sessenta e dois reais) a contratação de um empregado. Já para a empresa americana, este mesmo funcionário poderia ter um salário de R\$ 117,30 (cento e dezessete reais, e trinta centavos), assumindo a empresa como Encargos obrigatórios por lei, como Medicare, o sistema público de saúde; o OASDI, seguro para idosos, pensionistas e inválidos; seguro-desemprego federal; seguro-desemprego estadual; seguro de acidentes de trabalho, que representam 13,3% sobre o salário normal.

Poderia ainda assumir benefícios voluntários como, Bônus não relacionados à produtividade, jornada de trabalho diferenciada, seguros de vida, saúde, invalidez temporária e permanente, prêmios, que representariam mais 31,4% sobre o salário normal, e aí chegando em R\$ 162,00 (cento e sessenta e dois reais) de custo total.

Atentemos para o que disse o americano Milton Friedman, 86 anos à época da reportagem (Exame, ed. 688, ano 32, nº 10, 1999, p. 111): ‘As empresas usam menos trabalhadores porque o governo torna o emprego muito caro. Se você força uma empresa a pagar por um empregado mais do que ele vale, ela não vai contratar.’ Segundo Vassallo: “A tese de Friedman se encaixa com perfeição ao que vem acontecendo no Brasil.” Cláudia Vassallo ainda acrescenta (ed. 688, ano 32, nº 10, 1999, p. 111-112):

Atualmente<sup>3</sup>, 57 da população economicamente ativa – cerca de 40 milhões de pessoas – estão na informalidade. No caso das mulheres, esse número sobe para 65%. Não têm carteira de trabalho assinada, direito a férias, descanso semanal remunerado, fundo de garantia, previdência pública. Também não podem, em tese, recorrer à Justiça do Trabalho caso se sintam prejudicados. São espécies de pátrias sociais, pessoas que poderiam estar integradas ao mercado de trabalho se as leis não fossem tão rígidas. Não existem contratos de trabalho flexíveis o suficiente para estimular o emprego do jovem ou do profissional com mais de 50 anos. Para estas pessoas, o interesse maior pode não ser os 30 dias de férias ou o vale-transporte. Pode ser apenas um emprego.

Outro depoimento interessante, prestado por José Augusto Marques, vice-presidente da ABB, uma das maiores empresas mundiais na área de infraestrutura de energia, à Revista Exame (ed. 688, ano 32, nº 10, 1999, p. 119) mostra uma nova maneira de enxergar a escravidão, desenvolvida neste trabalho em sua introdução, pois desta vez coloca como vítima a própria empresa:

‘A legislação trabalhista brasileira é composta por quase 1 000 leis e, na prática, só permite uma forma de contratação. Num mundo onde as coisas mudam a cada dia, isso acaba sendo uma barreira ao emprego. Admitir um novo funcionário se transformou numa espécie de contrato de escravidão para o empregador. É por isso que algumas empresas pensam mil vezes antes de contratar um funcionário.’

Expusemos neste sub-item “Função do Direito do Trabalho” além das tradicionais doutrinas, que visam proteger os trabalhadores contra a arbitrariedade e abusos cometidos pelos empregadores, a posição estes últimos,

---

<sup>3</sup> Os números se referem à época da reportagem publica na Revista Exame; números estes que podem ter aumentado ou até diminuído, que é menos provável.

pois fazem parte desta guerra comercial mundial, ora sendo vilões, ora sendo vítimas das mudanças que nos atingem, afetando diretamente nossa economia e indiretamente nossas organizações e respectivos funcionários.

Não restam dúvidas que este é o curso que o Direito do Trabalho pátrio tomará, necessário ao amadurecimento de nossa sociedade, sacrificando direitos que se achavam perpetuados em nosso ordenamento jurídico, contudo, sem escapar às vistas do Estado e dos sindicatos. Mas, como o direito positivo não é composto apenas por leis, mas também por princípios, segundo a concepção positivista, contrapondo-se à concepção jusnaturalista, que, hierarquicamente, coloca os princípios acima das leis, se faz necessário que se demonstre o que são princípios, quais são e para que servem, dando sentido e amparo ao desenvolvimento de nosso trabalho, que visa justamente esclarecer o real sentido e alcance destes supostos imortais princípios que visam dar o norte ao nosso direito; em especial, o da irrenunciabilidade de direitos do trabalho.

#### 1.6 – Princípios Norteadores.

Princípio. Segundo o Minidicionário Sacconi (1996, p. 545), princípio, entre outros sinônimos, significa origem, código pessoal de conduta reta, verdade ou norma fundamental em que nos baseamos, regra, norma, preceito moral.

Para Miguel Reale, a palavra princípio possui duas acepções: a primeira, de ordem moral, e a segunda, de ordem lógica. Naquela se enquadra o sentido ético, para significar as virtudes, a boa formação e as razões morais do homem. A acepção lógica, por sua vez, deve partir de escorreita compreensão de juízo, ou seja, a apreciação qualitativa de algo, até a formulação de uma proposição, nascendo dessa combinação de raciocínio. Para Reale, princípios são (1998, p. 25):

verdades ou juízos fundamentais, que servem de alicerce ou de garantia de certeza a um conjunto de juízos, ordenados em um sistema de conceitos relativos a dada porção de realidade. As vezes também se denominam princípios certas proposições que, apesar de não serem evidentes ou resultantes de um sistema particular de conhecimentos, como seus pressupostos necessários.

Para Süsskind (2002, p. 107): “Princípios são enunciados genéricos que devem iluminar tanto a elaboração das leis, a criação de normas jurídicas autônomas e a estipulação de cláusulas contratuais, como a interpretação e aplicação do direito.”

Os conceitos acima nos dão uma idéia genérica sobre o que se entende por princípios, dando-nos uma impressão de estarem sobre as leis, inspirando-as na sua criação ou, na sua omissão, complementando-as ou auxiliando na sua interpretação.

Já para Amauri Mascaro (2001, p. 304):

Os princípios, segundo a concepção jusnaturalista, são meta-jurídicos, situam-se acima do direito positivo, sobre o qual exercem uma função corretiva e prioritária, de modo que prevalecem sobre as leis que os contrariam, expressando valores que não podem ser contrariados pelas leis positivas, uma vez que são regras de direito natural.

Se os princípios não fizessem parte do ordenamento jurídico, segundo a visão jusnaturalista, estariam, por sua vez, fora do campo do direito, não sendo, portanto, princípios jurídicos.

Os jusnaturalistas (NASCIMENTO, 2000, p. 111):

(...) vêem nos princípios realidades meta-jurídicas situadas fora do ordenamento do direito. O mundo dos princípios não é o jurídico. É o da ética. Princípios jurídicos e normas de comportamento moral seriam duas esferas diferentes. Essa concepção não consegue superar uma dificuldade. As relações entre ética e direito.

Mas, por outro lado, podem os princípios ser encontrados em meio às leis, complementando o ordenamento jurídico, e não posicionados acima dele, tese esta a que nos filiamos.

É o que explica Amauri Mascaro (2001, p. 304):

(...) para o positivismo, os princípios estão situados no ordenamento jurídico, nas leis em que são plasmados, cumprindo uma função

integrativa das lacunas e são descobertos de modo indutivo, partindo das leis para atingir as regras mais gerais que delas derivam, restritos, portanto, aos parâmetros do conjunto de normas vigentes, modificáveis na medida em que seus fundamentos de direito positivo são alterados.

Aos olhos de Plá Rodriguez, “um princípio é algo mais geral do que uma norma porque serve para inspirá-la, para entendê-la, para supri-la.” (1997, p. 16)

Devido a esse raciocínio, o respeitável autor uruguaio parece inclinar-se para a tese jusnaturalista, mas, quando complementa seu raciocínio, fixa seu domicílio no terreno positivista (RODRIGUEZ, 1997, p. 19-20):

Estão acima do direito positivo, enquanto lhe servem de inspiração, mas não podem tornar-se independentes dele. Com efeito, ainda que os princípios inspirem, informem, elaborem o conteúdo do direito positivo, estão, de certo modo, condicionados por este.

COVIELLO et al. (1938, p. 96) apud RODRIGUEZ (1997, p. 20) diz:

Os princípios gerais do direito são os fundamentos da própria legislação positiva, que não se encontram escritos em nenhuma lei, mas que são os pressupostos lógicos necessários das diferentes normas legislativas, das quais se devem deduzir exclusivamente por força da abstração.

CARNELUTTI et al. (1936, p. 120) apud RODRIGUEZ (1997, p. 20) ratifica a mesma idéia de forma ainda mais expressiva:

Os princípios gerais do direito não são algo que exista fora, senão dentro do próprio direito escrito, já que derivam das normas estabelecidas. Encontram-se dentro do direito escrito como o álcool no vinho: são o espírito ou a essência da lei.

Noutra obra (2000, p. 72), Mascaro nos dá a idéia de ordenamento jurídico:

(...) compreender o direito exclusivamente como norma é insuficiente, daí a maior amplitude da sua visão como ordenamento jurídico que abrange não apenas as normas jurídicas mas, também, as instituições, as relações entre as normas consideradas como um conjunto, e que não são unicamente estatais, mas também elaboradas pelos grupos sociais, especialmente as organizações sindicais, os princípios e outros aspectos.

Ficaremos com as últimas palavras de Mascaro, quando ao ensinar, com magnitude, a tese positivista, diz que os princípios estão restritos aos parâmetros

do direito positivo e que podem ser modificados na medida em que seus fundamentos de direito positivo são alterados. E mais: que os princípios estão abrangidos pelo ordenamento jurídico e não fora ou acima deste.

Traduzindo os ensinamentos acima, podemos afirmar que os princípios estão passíveis de serem revistos na medida em que a sociedade evolui. Como a sociedade evolui, evolui também o direito, visto ser dinâmico. Evoluindo o direito positivo, devem os princípios evoluírem juntos, pois são modelados pelas leis. Poderão, todavia, ser modificados, mitigados, extintos, reformulados e até criados na medida que evolui o direito.

Assim sendo, não há porque sustentar a tese jusnaturalista de que os princípios prevalecem sobre as leis, devendo estas serem plasmadas naqueles. Não são as normas que devem adequar-se aos princípios, mas estes é que devem ajustar-se ao dinamismo do direito e às exigências, necessidades e dificuldades apresentadas a cada época e em dada sociedade.

Passaremos, a partir deste momento, a explanar sobre os princípios norteadores do Direito do Trabalho, de forma sintética, pois não faz parte de nosso propósito nos aprofundar em todos, mas especificamente no Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos.

Para que um ramo jurídico seja autônomo, se faz necessário que reúna alguns requisitos, como possuir um domínio suficientemente vasto, possuir doutrinas homogêneas presididas por conceitos gerais comuns, que possua método e princípios diretores próprios. No Direito do Trabalho, estes requisitos são encontrados, detendo um rol de princípios peculiares, específicos, que não se aplicam a outros ramos do direito, nada, porém, obstando, que recorra aos princípios gerais do direito. São necessários para estabelecer diretrizes para a justa aplicação desse direito.

Para não abrimos, demasiadamente, a enumeração dos princípios próprios do Direito do Trabalho, partiremos do rol proposto por Plá Rodriguez (1997, p. 24):

- 1) Princípio de proteção que se pode concretizar nestas três idéias:
  - a) *in dúbio, pro operário*;
  - b) regra da aplicação da norma mais favorável; e
  - c) regra da condição mais benéfica.
- 2) Princípio da irrenunciabilidade dos direitos;
- 3) Princípio da continuidade da relação de emprego;
- 4) Princípio da primazia da realidade;
- 5) Princípio da razoabilidade, e
- 6) Princípio da boa fé.

### 1.6.1 Princípio da Proteção.

No conceito de Plá Rodriguez (1997, p. 28):

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

O princípio de proteção, para o autor uruguaio, pode ser aplicado de três formas diferentes (RODRIGUEZ, 1997, p. 42-43):

- a) a regra *in dúbio, pro operário* – critério que deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher entre vários sentidos, possíveis, de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador;
- b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia das normas; e
- c) a regra da condição mais benéfica – critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontra um trabalhador.

### 1.6.2 Princípio da Irrenunciabilidade.

A irrenunciabilidade seria “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”, segundo o autor Plá Rodriguez. (1997, p. 66-67)

O autor uruguaio diz que para entender a irrenunciabilidade, devemos saber que (RODRIGUEZ, 1997, p. 67): “renúncia equivale a um ato voluntário

pelo qual uma pessoa se desliga de um direito reconhecido a seu favor e o abandona.”

Acerca deste princípio, discorreremos no próximo capítulo com maior profundidade, pois se trata do cerne deste trabalho. Reservamo-nos neste momento tão somente a trazer o conceito, mas podemos adiantar que, apesar dos doutrinadores concordarem, de forma unânime, sobre a existência e vigência deste princípio, não é pacífico o entendimento quanto ao seu real alcance.

### 1.6.3 Princípio de Continuidade da Relação de Emprego.

Este princípio se assenta na premissa de que “a relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga.” (RODRIGUEZ, 1997, p. 138)

Significa, nas palavras de OLEA et al. (1974, p. 118) apud RODRIGUEZ (1997, p. 140) que:

O contrato de trabalho é, por assim dizer, um negócio jurídico de extrema vitalidade, de uma grande dureza e resistência em sua duração. O princípio geral do direito contratual de conservação do negócio, para que surta todos os seus efeitos, desejados pelas partes e pelo ordenamento jurídico, atua no contrato com especial intensidade.

Usando palavras de melhor compreensão, Luiz de Pinto Pereira da Silva (1997, p. 109) nestes termos nos dá o conceito:

O princípio da continuidade é aquele em virtude do qual o contrato de trabalho perdura até que sobrevenham circunstâncias previstas pelas partes ou em lei como idôneas para fazê-lo cessar. Tais circunstâncias podem ser, por exemplo, um pedido de demissão, uma despedida, um termo.

Em suma, o direito do trabalho deve atribuir à relação empregatícia a maior duração possível.

#### 1.6.4 Princípio da Primazia da Realidade.

Na concepção de Plá Rodriguez (1997, p. 217) o princípio é simplesmente conceituado assim:

O princípio da primazia da realidade significa que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos.

Ou seja, existindo dúvidas entre o que está escrito no contrato de trabalho e o que ocorre de fato, prevalecem os fatos, devendo o documento ser desconsiderado. No exemplo a seguir podemos ter uma melhor noção da força do princípio: a jornada de trabalho de João é das 08:00 às 18:00 hs, com duas horas de intervalo para descanso e refeição, de segunda à sexta feira, não recebendo em seus vencimentos mensais qualquer verba adicional, além ou incidente sobre seu salário. Ocorre que João, de verdade, trabalha das 20:50 às 04:10 hs., com uma hora e quarenta minutos de intervalo para descanso e refeição, de segunda a sexta feira. Neste caso, João faz jus ao Adicional Noturno, referente ao horário trabalhado compreendido entre as 22:00 e 05:00 hs.. Apesar de não constar o horário real de trabalho em seu contrato, dos cartões de ponto estarem registrados com o horário das 08:00 às 18:00 hs, e de não ser remunerado com o adicional por desempenhar seu trabalho em horário noturno, mesmo assim, pelo princípio da primazia da realidade, e pelos dispositivos legais que regem a matéria, João terá direito, caso reclame, de receber o adicional noturno calculado sobre suas horas normais trabalhadas entre as 22:00 e 05:00 hs..

#### 1.6.5 Princípio da Razoabilidade.

“Consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão”. (RODRIGUEZ, 1997, p. 251)

Este princípio parte da premissa de que o homem deve agir com razoabilidade e não com arbitrariedade.

### 1.6.6 Princípio da Boa-Fé.

O mestre Américo Plá Rodriguez, em seus ensinamentos, inclui este princípio entre os que norteiam o Direito do Trabalho, apesar de não ser seguido por outros autores:

(...) se se acredita que há obrigação de ter rendimento no trabalho, é porque se parte da suposição de que o trabalhador deve cumprir seu contrato de boa-fé e entre as exigências da mesma se encontra a de colocar o empenho normal no cumprimento da tarefa determinada. (RODRIGUEZ, 1997, p. 269)

Este pensamento é expressado por Tissebaum, citado por Plá Rodriguez que vincula o princípio do rendimento com a boa-fé.

Usando as mesmas palavras, ou mesmo substituindo-as por sinônimos, acrescentando um, excluindo outro, ou até mesmo inserindo uns dentro de outros, os autores, de um modo geral, comungam dos princípios acima mencionados. Na maioria das vezes, os autores invocam a classificação de Américo Plá Rodriguez, que de forma magistral, ao tratar dos princípios do Direito do Trabalho, procurou tomar o cuidado de condensar em sua obra “Princípios de Direito do Trabalho”, a qual recorreremos, todos os aspectos relevantes acerca do assunto, motivo pelo qual nos restringimos, também, a não fazer comentários em torno do acima exposto, visto que seria, na expressão popular, o mesmo que fazer chover no molhado.

Uma vez postos os princípios que norteiam o Direito do Trabalho, passaremos a explicar sobre algo mais palpável, mais concreto, ou seja, sobre as normas vigentes no direito laboral pátrio, sejam estas impostas pelo Estado ou pela convenção das partes, empregadores e empregados, pois, pelo que retro citamos, o nosso ordenamento jurídico não é formado apenas por princípios, mas também, e principalmente, de normas tipificadamente dispostas na legislação vigente.

### 1.7 Normas Imperativas e Normas Dispositivas.

Com origem no Direito Romano, nosso ordenamento jurídico é formado por normas imperativas e normas dispositivas. Naquela época denominadas respectivamente de *jus cogens* e *jus dispositivum*. As normas imperativas devem ser cumpridas obrigatoriamente, contrariando, inclusive, a vontade das partes. Já as normas dispositivas devem ser cumpridas somente quando as partes não tiverem estabelecido diversamente.

Para De La CUEVA et al. (1943, p. 222) apud RODRIGUEZ (1997, p. 72) o Direito do Trabalho estaria incluído, integralmente, dentro do *jus cogens*:

Facilmente se compreende – diz o ilustre mestre mexicano – a inclusão do Direito do Trabalho no direito imperativo. A existência das relações entre o capital e o trabalho não depende da vontade de trabalhadores e patrões, mas tem um caráter de necessidade.

Necessidade esta de se garantir direitos mínimos aos empregados frente ao poder que ostentam os patrões; garantias estas impostas compulsoriamente pelo Estado, que intervem entre as partes para proporcionar o equilíbrio entre estas.

GOTTSCHALK et al. (1994, p. 192) apud RODRIGUEZ (1997, p. 73-74), por sua vez, apesar de compartilhar da mesma divisão de Mário de la Cueva, entende que “não se justifica a generalização com que De La Cueva atribui, sumariamente em sua totalidade, o Direito do Trabalho ao *jus cogens*”, pois não se pode anular, simplesmente, uma das qualidades que prepondera na personalidade humana, qual seja, a livre manifestação da vontade.

No mesmo sentido de Egon Felix Gottschalk, se inclina Süsskind (1966, p. 232):

Consideramos exagerada, entretanto, a conclusão a que chegou o ilustrado professor da Universidade Nacional do México. Razão existe, a nosso ver, à maioria dos autores que, como Krotoschin, ressalta a prevalência das normas de “caráter forzoso” do Direito do Trabalho, sem embargo (*grifo nosso: o correto é embargo*) das regras de índole dispositiva, às quais corresponde o campo onde tem eficácia o ajuste

decorrente da autonomia da vontade entre as partes contratantes. Essa distinção, conforme acentua o ex-presidente da cátedra de Direito do Trabalho da Universidade de Berlin, decorre do objeto do direito e do interesse protegido: 'prevalece a norma não imperativa quando só tem em vista um interesse individual. Por seu turno, a norma se impõe de um modo imperativo quando o interesse amparado é o da sociedade'.

Exemplificando, seriam normas de caráter imperativo as leis, convenções coletivas, sentenças normativas, cuja aplicação independe da vontade dos contratantes, ao passo que as normas dispositivas seriam compostas pelo próprio conteúdo contratual, como, salário, desde que não inferior ao mínimo disposto em lei ou convenção coletiva, jornada de trabalho, desde que obedecidos os parâmetros mínimos e máximos ditados pelas normas imperativas etc.

A partir destes exemplos, Süsskind (1966, p. 234) subdivide as normas imperativas em:

a) de índole *impositiva ou proibitiva*, que devem ser observadas tal como foram estatuídas (Ex.: obrigatoriedade do seguro contra acidente do trabalho; filiação do trabalhador à correspondente instituição de previdência social (...)); b) de índole *complementar*, que estabelecem limites, abaixo ou acima dos quais, conforme o caso, não poderá prevalecer o ajuste das partes interessadas, e, inexistindo acôrdo ou desatendendo êste aos limites de proteção estipulados, a norma jurídica pertinente adere ao contrato de trabalho (Ex.: salário mínimo, duração máxima da jornada de trabalho, adicional mínimo de 20%<sup>4</sup> sobre o salário da hora de trabalho extraordinário etc).

É o que expressamente prevê o artigo 444 da CLT:

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 (atualmente convenções coletivas) que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Em suma, a vontade manifestamente expressada pelas normas de ordem pública, do direito laboral pátrio, consiste em evitar os abusos que podem decorrer da autonomia da vontade das partes contratantes, permitindo que estes desfrutem desta autonomia na medida em que a sua aplicação seja condizente com o interesse social.

---

<sup>4</sup> Atualmente, o adicional aplicado sobre a hora normal, quando da realização de horas extraordinárias, pelo que preceitua o art. 7º, XVI, da Constituição Federal de 1988, é de 50%, salvo disposição mais vantajosa em Convenções Coletivas das diversas categorias profissionais.

Mister se faz esclarecer o conceito de ordem pública visto que as normas imperativas são nela pautadas.

Leis de ordem pública, na concepção de BEVILÁQUA et al. (1938) apud SÜSSEKIND (1966, p. 233) “são aquelas que, em uum Estado, estabelecem os princípios cuja manutenção se considera indispensável à organização da vida social, segundo os preceitos do direito.”

Em outras palavras MORAES FILHO et al. (1954, p. 100) apud RODRIGUEZ (1997, p. 75) afirma: “Ordem pública significa o que não pode ser derogado, renunciado, por simples manifestação de vontade dos particulares. É o que o Estado julga imprescindível e essencial para a sobrevivência da própria sociedade, o bem comum, o interesse geral..”

Uma vez sendo normas de ordem pública, insuscetíveis de violação ou renúncia, imobilizando as partes de transigirem sobre elas ou a elas renunciar, passaremos ao próximo capítulo detalhando melhor e com mais profundidade acerca desta irrenunciabilidade de direitos com o intuito de demonstrar sua relatividade no Direito do Trabalho brasileiro.

## 2. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE

### 2.1 Conceito.

Uma vez que desejamos esclarecer o real alcance deste princípio, mister se faz conhecer os diversos pontos de vista dos autores quando se propõem a conceituá-lo.

Com clareza e objetividade Salem Neto (1997, p. 38) conceitua o princípio da irrenunciabilidade, dizendo significar “que o empregado não pode renunciar ao direito que a lei lhe concede”. Mas o próprio Salem faz em seguida uma colocação que muito nos interessa, vindo ao encontro de nossa tese, de que o princípio em estudo tem seu alcance relativo, e não absoluto, ao afirmar que o empregado (1997, p. 38): “poderá transacionar o direito, pois a lei veda a renúncia prévia, mas admite o acordo principalmente após a extinção do contrato.”

Süssekind, ao referir-se ao princípio diz que (2002, p. 267): “Durante a relação de emprego prevalece, como regra, o princípio de que o empregado não pode renunciar aos direitos que lhe correspondem ou aos que advirão no curso do contrato.” A contrário senso, podemos presumir que poderá então renunciar aos direitos quando da sua contratação ou durante o contrato de trabalho, mas omite-se sobre a renúncia após sua extinção.

Clara vai ficando a idéia de que, seja no momento da extinção contratual, ou principalmente após a ela, o princípio da irrenunciabilidade perde consideravelmente suas forças.

Plá Rodriguez, usando um vocabulário mais técnico diz ser o princípio da irrenunciabilidade (1997, p. 66-67): “A impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.”

Atendo-se tão somente aos conceitos invocados, a regra geral é de que os direitos trabalhistas são, em tese, irrenunciáveis, independentemente de sua natureza ou momento em que se opera a renúncia. Porém, na medida em que nos aprofundamos, podemos visualizar com clareza a relatividade do princípio da irrenunciabilidade, tomando como exemplo, as normas dispositivas, em regra passíveis de disposição, bem como a renúncia operada no momento ou após a extinção contratual.

## 2.2 Fundamento.

Existem, segundo Plá Rodriguez, quatro formas de expor o fundamento do princípio da irrenunciabilidade (1997, p. 69):

Alguns o baseiam em outro princípio mais profundo e transcendente, qual seja, o princípio da indisponibilidade; outros o relacionam com o caráter imperativo das normas trabalhistas; outros o vinculam à noção de ordem pública; outros o apresentam como forma de limitação da autonomia da vontade.

### 2.2.1 Princípio de indisponibilidade.

Segundo PASSARELLI et al. (1952, p. 211) apud RODRIGUEZ (1997, p. 69):

(...) a disposição dos direitos do trabalhador está limitada em suas diversas formas, porque não seria coerente que o ordenamento jurídico realizasse de maneira imperativa, pelas disciplinas legislativa e coletiva, a tutela do trabalhador, contratante necessitado e economicamente débil, e que depois deixasse seus direitos em seu próprio poder ou ao alcance de seus credores.

Este princípio alcança não só os direitos irrenunciáveis como também estabelece limites à transação, contudo, não impede a arbitragem e a conciliação judicial.

### 2.2.2 Imperatividade das normas trabalhistas.

Este fundamento é o mais aceito entre os doutrinadores e tem a ver com as normas imperativas e normas dispositivas do Direito Romano, denominadas de *jus cogens* e *jus dispositivum*, que falamos no capítulo anterior.

De La CUEVA et al. (1943, p. 222) apud RODRIGUEZ (1997, p. 72) assegura que:

Sem este caráter imperativo manifesto nesta dupla direção da norma, não seria o Direito do Trabalho um mínimo de garantias, nem preencheria sua função; pois se a idéia de garantia, seja individual ou social, faz referência àquelas normas cuja observância se considera essencial para a realização da justiça, deixá-las subordinadas à vontade de trabalhadores e patrões equivale a destruir seu conceito, como princípio de cuja observância é o Estado o encarregado.

A dupla direção da norma acima citada por De La Cueva diz respeito ao destinatário da norma, ou seja, por um lado, a norma é dirigida a cada empregador e a cada empregado quando visam estabelecer regras para a relação empregatícia, e por outro lado, quando é dirigida ao Estado visando a que este zele pela observância das normas, fazendo com que a relação contratual laboral siga seus mandamentos.

Este fundamento se realça pois não atribui extremos ao caráter das normas, admitindo sua constituição não só pelo Estado, mas também pela convenção das partes, empregador e empregado.

### 2.2.3 Caráter de ordem pública.

Quando expusemos o conceito de ordem, vimos que as normas trabalhistas seriam tidas como imperativas, que a princípio, seria sinônimo de ordem pública, portanto, por sua vez, inderrogáveis, irrenunciáveis por simples manifestação da vontade dos contratantes. Este fundamento milita em face do fundamento da imperatividade das normas no sentido em que não abre margem a flexibilização das normas trabalhistas, contrariando, inclusive o curso natural de evolução do direito.

## 2.2.4 Limitação à autonomia da vontade.

Conforme nos ensina Plá Rodriguez (1997, p. 78):

A autonomia da vontade como tal não está em jogo, mas se trata de evitar seu abuso. Para este efeito, em alguns setores da vida social o legislador transplantou a autonomia da vontade do terreno individual para o terreno coletivo. Hoje em dia, as organizações do trabalho são pessoas que, em primeiro lugar, gozam plenamente desta autonomia, enquanto os indivíduos só desfrutam dela na medida em que o gozo parece compatível com o interesse social.

Para este fundamento, a vontade individual não deve ser acolhida, pois poderia colocar em risco o interesse social, coletivo, ou seja, se todos os trabalhadores, mesmo que isoladamente, ao longo dos anos, fossem renunciando ao seu direito ao gozo de férias, p. ex., preferindo pela conversão em pecúnia, futuramente, fatalmente este direito de gozo, de descanso, cairia em desuso, sendo, até por força de lei, visto que se tornou um costume, substituído pelo pagamento em dinheiro sem direito a gozo, ou até sendo excluído do rol de direitos trabalhistas, visto ter perdido seu real sentido, qual seja, o de proporcionar a preservação da saúde do trabalhador; e não a de garantir-lhe uma ajuda financeira extra à remuneração mensal. Esta ajuda financeira foi estendida ao trabalhador através do 1/3 constitucional normatizado através do inciso XVII do artigo 7º da Constituição Federal de 05/10/1988 que assim está disposto:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de seu condição social:  
XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Com um sutil toque de ironia Cláudia Vassallo assim se expressou:

Há um termo na lei brasileira que serve para caracterizar qualquer funcionário: hipossuficiência. Isso quer dizer que tanto um alto executivo quanto um cortador de cana-de-açúcar semi-analfabeto são considerados incapazes de negociar livremente seus interesses. É isso. Mesmo que queira, você não pode abrir mão da proteção do Estado. Não pode decidir quantos dias de férias terá em um ano, se quer ou não contribuir para determinado sindicato ou trocar seu vale-transporte por alguns reais a mais no contracheque. Mais de 55 anos após a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, determina como corporações e funcionários devem agir, quantas horas por semana cada um de nós vai trabalhar, que tipo de benefícios teremos.

A forma com que Cláudia Vassallo se expressa, traduz fielmente nosso pensamento acerca da autonomia da vontade. Não desejou e nem desejamos enaltecer os executivos e longe de nós desmerecermos os cortadores de cana. Não estamos lidando com crianças, ou mesmo com o rol de pessoas elencadas no artigo 3º do atual Código Civil, que atribui o adjetivo de “absolutamente incapaz de exercer pessoalmente os atos da vida civil” aos menores de 16 (dezesseis) anos, aos enfermos ou deficientes mentais despojados de discernimento.

Neste mesmo sentido se manifestou Ruprecht ao discorrer sobre o tema (1995, p. 37):

Considerar sempre o trabalhador como um ser imaturo, cheio de temor reverencial, incapaz, fácil de confundir, é relegá-lo a um plano muito inferior, situação que de nenhuma maneira postula o Direito do Trabalho que o elevou na categoria social e humana, dando-lhe o lugar que lhe cabe como ser humano e, por conseguinte, não o pode subestimar como um débil mental; seria uma incrível contradição.

Devemos sim, levar em consideração o grau de desenvolvimento de nossos profissionais, que certamente, uma vez integrados no contexto globalizado do cenário mundial, têm plena capacidade de discernir sobre o que é melhor para si ou para a empresa que trabalham. Ficarem restritos aos ditames legais, seria o mesmo que subestimar sua capacidade funcional. Exemplificadamente seria o mesmo que dizer a um executivo que ele somente pode dedicar-se ao seu trabalho dentro do horário normal de trabalho, aquele contratualmente fixado quando fora admitido; sabemos que funcionários comprometidos com as empresas em que trabalham, mal conseguem se desligar, pois tamanhas são suas responsabilidades, a ponto de não lhes permitir tal regalia. A necessidade laborativa atual é outra. Hoje estes profissionais sentem-se parte da empresa, respirando seus problemas bem como suas conquistas, travando lutas diárias para a preservação não só de seus empregos, mas principalmente do sucesso das empresas para as quais trabalham. Têm consciência de que obtendo sucesso em suas investidas, mesmo a custas de sacrifícios, extrapolando a jornada de trabalho, ou mesmo levando serviço para casa, estarão de certa forma garantindo por conseguinte seus empregos e a sobrevivência de suas famílias.

### 2.2.5 Relatividade aos fundamentos propostos.

Respeitando as posições que adotam os doutrinadores, cada qual com seus argumentos, provavelmente embasados em sua sociedade, em dada época na qual vivem ou viveram, frente às circunstâncias que os cercavam, não podemos deixar de expor nossa posição, no sentido de concordarmos com um pouco de todo o exposto, mas nunca perdendo de vista, como já dito, o curso natural do Direito, ou seja, continuar evoluindo conforme a época, a sociedade e as circunstâncias, sejam econômicas, políticas ou sociais que o cercam.

Os direitos são sagrados, pois visam garantir aos seres humanos um mínimo de garantias, de dignidade. Mas, não podemos deixar que interfiram, a ponto de prejudicar as relações trabalhistas, pois não nos resta dúvidas, por experiência profissional própria, que os patrões não pensarão duas vezes em demitir funcionários ou investir em tecnologia, substituindo a mão de obra humana, quando se depararem com a inflexibilidade das normas ou se virem forçados a reduzir custos para continuarem a competir no mercado.

Visando o direito garantir a paridade de armas entre o capital e o trabalho, nos atuais tempos, como nunca se viu com tamanha intensidade, mister também se faz estabelecer o equilíbrio entre as empresas no mercado econômico mundial. Hoje as empresas não se preocupam com a concorrência regional, estadual ou nacional. A concorrência ultrapassou as fronteiras alfandegárias, obrigando as empresas brasileiras a adotarem medidas rápidas e mudanças radicais, mesmo que resultem no sacrifício de direitos que por décadas se preservaram intactos, sob as asas do Estado, mas que hoje podem ameaçar o desenvolvimento de nossas empresas. E de que adianta ter direitos garantidos se não podemos exercitá-los, uma vez que não temos emprego?

O art. 766 da CLT ilustra bem o que estamos a afirmar, pois ali diz que quando se estipulam salários em dissídios coletivos, assegurando justo salário aos trabalhadores, também deve ser justa a retribuição às empresas interessadas. Eis o que, na íntegra, expressa o referido artigo:

Art. 766 Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justo salário aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

Já ouvi a expressão, em tempos atrás, mas sinto não me lembrar quem a formulou, que a empresa do futuro teria tão somente um homem e um cachorro. O homem para alimentar o cachorro, e o cachorro para não deixar os homens se aproximarem das máquinas. Em alguns segmentos de mercado, onde se emprega a robótica e a informática, esta expressão ganha sentido, motivo que leva-nos a preocupar com nossos atuais conceitos de rigidez das normas trabalhistas, da exagerada inflexibilidade com que se pretende conduzir as relações de trabalho.

### 2.3 Efeitos da violação deste princípio.

AVILÉS et al. (1971, p. 119 e segs) apud RODRIGUEZ (1997, p. 76-77) apresenta-nos duas soluções para evitar atentados a ordem pública:

(...) ou se estabelece em cada caso quais os pressupostos renunciativos que ficam anulados por fraudar o interesse legal, ou, pelo contrário, se implanta uma cláusula anulatória geral, pela qual toda renúncia é declarada a *priori* desprovida de validade, sem entrar na intencionalidade das partes ou no efeito mais ou menos danoso que ela possa provar. Esta última solução é a recomendável, quando se observa uma alta periculosidade na renúncia, sendo esta a situação, no que se refere às que efetua o trabalhador.

Em nosso ordenamento, tal cláusula foi plantada no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 9º São nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Havendo dúvidas quanto à intenção das partes em compor-se, se manifestando livremente suas vontades ou se por coação ou outras circunstâncias que levem as partes a desvirtuarem o desejo da lei trabalhista, a renúncia, a transação, o acordo extrajudicial, devem de plano perder seus efeitos jurídicos, restituindo as partes ao estado em que se encontravam antes da

composição, contudo, sem tirar do empregado o direito de reclamar a retribuição pela prestação do serviço.

Todavia, no Direito do Trabalho, como oportunamente lembra Süsskind (2002, p. 234-235):

A declaração da nulidade tem efeito retrooperante; mas, no Direito do Trabalho; salvo no que tange à incapacidade jurídica dos contratantes e à ilicitude do seu objeto, o contrato deve sobreviver, sempre que possível, substituindo-se a cláusula nula pelo que a respeito decorre da lei ou de outras fontes de direito. Demais disto, ainda que o contrato haja sido declarado extinto por ter, por exemplo, objeto ilícito, ainda assim ao trabalhador são devidas as prestações decorrentes da execução do contrato nulo, protegidas pela lei.

Neste mesmo sentido leciona Plá Rodriguez (1977, p. 103):

(...) dada a índole das normas declaradas irrenunciáveis, as renúncias que se fizerem contra as mesmas carecem de todo efeito: são absolutamente ineficazes, ou seja, insanavelmente nulas. A infração a estas normas é pois sancionada da maneira mais severa: com a nulidade. Não a mera anulabilidade, mas a nulidade de pleno direito que se deve declarar ainda que o interessado não a solicite.

Outro efeito que se observa em decorrência da nulidade, diz respeito ao contrato em si, pois, segundo Alfredo J. Ruprecht (1995, p. 52):

Essa nulidade não afeta a do contrato, mas simplesmente a da cláusula afetada, tendo em vista o postulado do Direito do Trabalho que é a duração da relação trabalhista; salvo em casos extremos pode-se considerar desfeito o vínculo laboral. Isso acontece quando a cláusula anulada fosse fundamentalmente para a existência do contrato.

Ante o exposto, notamos que a legislação trabalhista se preocupou em não deixar desamparado o trabalhador, mesmo quando dele parte o ato reprimido, dando-lhe guarida para voltar atrás, tendo como reparar seu prejuízo, mesmo que tenha livremente manifestado sua vontade, pois, como já vimos, a lei a ignora.

Acrescentando Ruprecht (1995, p. 52): “Em geral, todos os atos realizados sob a vigência da cláusula nula conservam seus efeitos e as partes podem reclamar as conseqüências dela decorrentes.”

No próximo capítulo, passaremos a conhecer os institutos que normalmente dão margem a esta discussão, qual seja, a possibilidade ou não de abrir mão de algum direito e em que momento esta ação pode ser acolhida. Discutiremos sobre a renúncia, transação e conciliação.

### 3. RENÚNCIA, TRANSAÇÃO E CONCILIAÇÃO

A partir do momento que nos propusemos a falar sobre o Princípio da Irrenunciabilidade de direitos, mister se faz explanarmos sobre os atos relacionados, quais sejam, a renúncia, a transação e a conciliação, que afetam diretamente a proteção visada, ou seja, os direitos trabalhistas. Desde que se recorra a eles, de maneira a não frustrar, desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos contidos nas leis trabalhistas, são perfeitamente aceitos em nosso meio jurídico. Todavia, uma vez constatada a atitude maliciosa das partes, os atos praticados fatalmente serão nulos por disposição expressa na Consolidação das Leis do Trabalho, conforme preceitua o artigo 9º:

Art. 9º Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Uma vez admitidos os institutos acima, cremos que o princípio implícito no artigo 9º da CLT, da irrenunciabilidade de direitos, não só pode como deve ser visto com reservas, pois, caso contrário, de nada adiantaria abrir-se esta discussão, quanto ao “Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho”, já que, se não existisse a possibilidade de renunciar e transacionar direitos trabalhistas, o preceito acima seria desnecessário, bastando dizer que seriam nulos de pleno direito todos os atos que impliquem em renúncia, transação ou conciliação, entre outros atos que possam abdicar direitos conquistados, sejam imperativos ou dispositivos.

Assim se posicionou Georgenor de Sousa Franco Filho, em artigo publicado na Revista do Tribunal Superior do Trabalho (Jul/Set 2000, v. 66., nº 3, p. 39):

O outro princípio sempre agitado e por vezes levado a certos extremos pouco recomendável é o da irrenunciabilidade que limita a autonomia da vontade. Na sua aplicação, devem ser admitidas exceções como participação das entidades sindicais, quer através da transação, mediante concessões recíprocas; quer pela renúncia, com o abandono unilateral de certos direitos, com mais incidência no campo coletivo; quer, ainda, pela conciliação, que é o acordo celebrado como intervenção de terceiros, como ocorre no dia-a-dia da Justiça do Trabalho.

Esse princípio deve ser aplicado com moderação e racionalidade, sobretudo à vista do fenômeno sindical que vive o Brasil.

Ao abirmos este capítulo, necessário se faz resgatar as sábias palavras de Ruprecht, que ao expressar sua posição acerca do princípio da irrenunciabilidade, assim conclui (1995, p. 53):

A aplicação absoluta desse princípio daria lugar a situações extremas. Tornaria impossível a conciliação, a transação, a desistência e, sobretudo, a prescrição, assim como a renúncia ao emprego, condenando, desse modo, o trabalhador a ficar, por toda a vida, numa empresa.

Por outro lado, se realmente fossem irrenunciáveis todos os direitos do trabalhador, quando estes não os exercessem – por exemplo, na cobrança de diferenças de salário, indenização por dispensa abusiva, etc. – deveria ser feito fazer “de ofício”, criando um órgão administrativo pra iniciar as ações correspondentes, como nos acidentes do trabalho. Só nesse caso funcionaria integralmente o princípio da irrenunciabilidade, mas a simples enumeração do remédio mostra a impossível praticidade de fazê-lo.

Quando Ruprecht se manifesta, demonstra claramente sua posição pela relatividade na aplicação e alcance do princípio em estudo, e conclui (1995, p. 53):

Portanto, embora esse princípio consolide amplamente os direitos dos trabalhadores, deve ser aplicado com moderação e racionalidade, pois, do contrário, daria lugar a situações conflitantes e poderia causar graves perturbações nas relações laborais.

Passaremos então a discorrer sobre cada um desses institutos, trazendo, inclusive, quais direitos, ou em que momento poderão ser passivos da livre manifestação da vontade dos contratantes, empregador e empregado.

### 3.1 Renúncia.

#### 3.1.1 Aspectos gerais.

A renúncia está diretamente ligada ao princípio em estudo, pois contraria veementemente sua vontade, qual seja, proibir que o trabalhador renuncie aos seus direitos laborais, visto a flagrante desigualdade existente entre o capital e o trabalho. Proteção esta nascida alhures quando as normas de proteção de um dado direito trabalhista, ou de uma dada classe de trabalhadores, como, p. ex., mulheres e menores, tinham aplicação precária, comprometida pelo poder

econômico ou político dos patrões, que, sem escrúpulos, abusavam da fragilidade com que se apresentavam os operários, que para não perderem seus empregos, ou mesmo para os conquistarem, submetiam-se a condições abaixo do limite mínimo da dignidade humana, trabalhando horas a fio, doentes, em condições desumanas, para garantirem o sustento próprio e de suas famílias.

Ainda hoje, como já relatado, ainda perduram tais abusos, mas, ao contrário daqueles tempos, os trabalhadores não são mais aqueles ignorantes, no que concerne aos seus direitos e garantias tutelados pelo Direito do Trabalho e pela Carta Magna. Sabem sim, e bem, reclamar seus direitos. Quando ocorre a rescisão do contrato de trabalho, reclamam direitos que sequer conquistaram, como, p. ex., horas extras acima das que realmente laborou, jornadas de trabalho monstruosas, sem horário para descanso, refeição e pernoite.

Sabemos que também existem abusos, e que não são poucos, por parte de patrões que não pensam duas vezes em tirar vantagem sobre o desespero manifesto de pessoas, que na ânsia de conseguir um emprego, se submetem até a assinar documentos, antes ou durante o contrato de trabalho, que podem por em risco a garantia de seus direitos, como, p. ex., assinar, na celebração do contrato de trabalho, além dos documentos admissionais, rescisão contratual, aviso prévio de pedido de demissão, recibos de pagamento salarial, todos em branco, para serem usados futuramente pelo empregador quando lhe convier. Além disso, temos ciência da exploração de menores no mercado de trabalho, do trabalho escravo, além de outros inúmeros exemplos que mancham nosso país, comprometendo assim a evolução de nosso direito, fazendo com que fiquemos sempre passos atrás de um amadurecimento cultural e social.

Alarmante é, sem dúvida, a precariedade com que nossas autoridades repreendem estes flagrantes, mas, de qualquer forma estão se estruturando, evoluindo dia a dia para minimizar as seqüelas que tais atitudes deixam em nossa sociedade. Contudo, não podemos nos prender a estes fatos, que existem no mundo inteiro, e dizermos que isso é a justificativa para não avançarmos no tempo, inovando nosso direito, modernizando, adaptando-o às atuais realidades que nos cercam, flexibilizando nosso direito laboral pátrio, para que permita sua

própria evolução e também a evolução de nossos profissionais, dando-lhes independência e conhecimento para não só defenderem seus direitos, mas para defenderem sua sobrevivência no mercado de trabalho, bem como a sobrevivência de nossas empresas no cenário mundial.

Por esta ótica manifestou-se Georgenor de Souza Franco Filho, em artigo publicado na Revista do Tribunal Superior do Trabalho (Jul/Set 2000, v. 66., nº 3, p. 34): “A globalização é irresistível e quem não a aceitar será simplesmente excluído do mundo do comércio.” Parece radical sua conclusão, porém, espelha claramente o norte que tomamos rumo a um futuro que, para as grandes potências internacionais, representa o presente.

Parece coincidência, mas Cláudia Vassalo, em matéria publicada na Revista Exame (ed. 688, ano 32, nº 10, 1999, p. 111), no ano anterior à reportagem resgatada no parágrafo anterior, teceu os comentários de Luciana Yeung, pesquisadora brasileira ligada ao Industrial Relations Research Institute da Universidade de Wisconsin, nos Estados Unidos, que no mesmo sentido disse: ‘Empresas e países que resistirem às pressões de mudança podem ser aniquilados do cenário principal da economia mundial’.

O pior de tudo isto é que não se trata de mera coincidência; questões que se convergem no mesmo sentido, levantadas por dois brasileiros, um no Brasil e outro nos Estados Unidos; parece existir uma distância geográfica muito grande entre estes dois países, contudo, estão econômica e intrinsecamente ligados, dependendo um do outro para continuarem a existir; podendo cada um tirar suas próprias conclusões no que um depende do outro. Mas a triste realidade é que um, e não é o Brasil, já vem tomando, há anos, amplas e estratégicas providências no sentido de manter saudável sua economia, para que suas empresas continuem a prosperar no mercado econômico, e acessoriamente atingindo aqueles que dependem diretamente do sucesso e crescimento destas organizações, os seus funcionários.

Encerramos este subitem com a conclusão de Cláudia Vassallo, que ao final traz a palavra “basta” que intitula seu artigo publicado há quatro anos na Revista Exame (ed. 688, ano 32, nº 10, 1999, p. 126):

Episódios<sup>5</sup> como esse mostram o quanto o país ainda tem de caminhar em relação a seu modelo trabalhista. Ele pertence ao passado. Defende direitos que os trabalhadores já não reconhecem. As empresas que estão instaladas no Brasil há muito tempo não competem mais com quem está do outro lado da rua. Enxergar o trabalho pela ótica do presente já não é uma questão de opção. Deixar as coisas como estão é correr um risco muito grande de permanecer no passado. O melhor a ser dito diante dessa possibilidade pode ser resumido a uma palavra: basta.

### 3.1.2 Conceito de Renúncia.

Voltando ao nosso assunto, a renúncia é conceituada pelos doutrinadores, que apesar de recorrerem vocabulários variados, convergem para a mesma direção, como poderemos constatar. Segundo LACERDA et al (1943, p. 91) apud SÜSSEKIND (2002, p. 265) a renúncia no Direito do Trabalho é ‘o ato voluntário do empregado (ou do empregador), pelo qual desiste de um direito a ele assegurado pelas fontes criadoras de direito dentro dos limites de atuação’.

Para Augusto Cezar Ferreira Baraúna (2000, p. 64):

---

<sup>5</sup> Os episódios que Cláudia Vassallo se refere, trás entre eles um que gostaríamos de destacar (ed. 688, ano 32, nº 10, 1999, p. 126):

No final do ano passado, um acordo entre a Volkswagen e os sindicatos dos metalúrgicos do ABC e de Taubaté, no interior paulista, evitou a demissão de 7 500 funcionários. A semana de trabalho foi reduzida para quatro dias. Os salários acabaram reduzidos em 15%, enquanto o 13º e a participação nos resultados – estipulada em 2 100 reais – foram divididos em 12 parcelas para completar a remuneração total. Antes, a Volks já havia adotado o banco de horas na tentativa de adaptar a produção ao número de horas trabalhadas. ‘Existem duas formas de mudar a situação’, diz Peres, vice-presidente da empresa. ‘Uma é alterar a legislação. A outra, mais rápida e mais difícil, é mudar as práticas.’

A Volkswagen adotou essa posição sabendo que corria riscos. O acordo foi acertado com o sindicato, os trabalhadores aprovaram a decisão. Mas nada impede que, no futuro, funcionários entrem na Justiça contra a empresa. ‘É um risco pequeno’, diz Perez. ‘Mas ele existe.’ No início de abril, a Volkswagen foi autuada pelo INSS. Acusação: a empresa não havia pago encargos sociais sobre o adiantamento das parcelas da participação nos resultados. Valor da multa: 3 milhões de reais. Detalhe número 1: se os valores fossem pagos de uma só vez aos funcionários não haveria necessidade de pagamento de encargos. Detalhe número 2: a participação de 2 100 reais está sendo distribuída sem que a Volkswagen saiba se vai ou não ter lucros ao final deste ano. ‘Esse é o tipo de coisa que não traz benefício nenhum a ninguém’, diz Perez. ‘Mais de 7 000 pessoas poderiam estar desempregadas se não tivéssemos feito algo. A conta social seria muito maior do que esse dinheiro que o INSS está nos cobrando.’

A renúncia é um ato jurídico unilateral, pelo qual o titular de um direito se despoja. (...) A renúncia se refere a um direito certo e existente, ou pelo menos futuro, porém certo, e que não seja um direito impugnado, porque ninguém pode renunciar a uma coisa cuja propriedade não lhe seja amplamente reconhecida.

Na concepção do autor uruguaio Plá Rodrigues renúncia “equivale a um ato voluntário pelo qual uma pessoa se desliga de um direito reconhecido a seu favor e o abandona.” (1997, p. 67)

De La VILLA et al (1970, p. 9 e segs) apud RODRIGUES (1997, p. 67) “definiu a renúncia como um negócio jurídico unilateral que determina o abandono irrevogável de um direito, dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico.”

Dos conceitos acima, podemos até extrair um conceito próprio, dizendo ser a renúncia um ato jurídico voluntário unilateral, pelo qual empregado ou empregador se despojam de um direito certo e existente, ou futuro, porém certo, garantido pelo ordenamento jurídico e reconhecido a seu favor.

Independentemente da ordem em que cada autor emprega as palavras na procura de uma melhor definição do termo renúncia, todos comungam da mesma idéia. O que todos dizem é que a renúncia é um ato voluntário, ou seja, deve partir da livre manifestação da vontade de uma ou outra parte. Unilateral, porque deve partir da iniciativa de uma ou de outra parte, sofrendo cada qual isoladamente o ônus da renúncia. Despojar-se de um direito significa abrir mão, abandonar um direito que já incorporou ao seu patrimônio, que seja seu, pois como já ressaltado por Baraúna (2000, p. 64) “ninguém pode renunciar a uma coisa cuja propriedade não lhe seja amplamente reconhecida”. Isso leva à conclusão de que este direito seja certo e existente, ou que seja futuro, contanto que seja certo. Garantido pelo ordenamento jurídico significa que deve estar expressamente tipificado dentre as normas vigentes, sejam estas imperativas ou dispositivas; de natureza constitucional, ou infraconstitucional; estendidas por meio de lei ou de convenção das partes, por negociação coletiva ou particular.

### 3.1.3 Direitos renunciáveis e momentos da renúncia.

#### 3.1.3.1 Introdução ao tema.

Quando nos propomos a discorrer sobre este assunto – “Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho” - tínhamos em mente que em decorrência das mudanças ocorridas no mundo inteiro, e que não deixam de nos afetar, o direito deveria, como é da sua essência, evoluir, na medida em que evoluía a sociedade. Temos consciência das diferenças, sejam econômicas, políticas ou culturais, existentes entre os países de primeiro, segundo ou terceiro mundo, como alguns preferem dividi-los, mas o problema é que todos estes países fazem parte de um único contexto, interligando-se entre si, não tendo vida própria para subsistirem. Seja necessitando dos conhecimentos intelectuais de uns, ou dos alimentos produzidos por outros, vivem uma real interdependência, não podendo se dar ao luxo de viverem isolados pois não são auto-sustentáveis.

Esta interdependência ocorre ainda dentro de nossas fronteiras alfandegárias, onde um Estado-Membro depende para sobreviver dos recursos dos outros, principalmente quando são socorridos por estados cuja arrecadação tributária é maior. Mas, por outro lado, não podemos ficar sentados assistindo nossa destruição, nem justificarmos a derrota culpando nossos governantes, por não terem agido eficazmente ou lançado mão das melhores alternativas. Até porque, temos uma grande parcela de culpa por estarem tais governantes na direção política de nosso país, principalmente aqueles que se propõem a legislar em nosso nome, de acordo com nossas vontades e necessidades, pois foram eleitos de acordo com nossa vontade, escolhidos pelo próprio povo.

Se tivermos que fazer algo, devemos começar agora, desprendendo-nos do passado e nos apegando ao futuro, abrindo nossas mentes, nos permitindo às mudanças, exigindo nossos direitos, principalmente o retorno dos tributos que pagamos, que sejam aplicados em necessidades sociais mais dignas, como a educação, saúde, moradia, saneamento básico, empregos. Infelizmente o que melhor sabemos fazer é reclamar, contudo, pouco fazemos para mudar a história.

Com a característica de um povo acomodado, melhor é deixar as coisas como estão, pois como alguns dizem, temos comida, não temos guerra, nosso solo é fértil, nosso clima é agradável, temos bastante água, pouca poluição – salvo nos grandes centros industrializados; para que mudar? Existem entidades assistenciais de sobra para socorrer os desamparados, fornecendo abrigo, alimentos, remédios, assistência médica e judiciária gratuita. O que mais precisamos ?

A hora que acordarmos poderá ser tarde demais; já teremos sido engolidos pelas grandes potências, enterrados em dívidas, podendo voltar à era imperial, vivendo o Brasil mais uma vez como colônia de outro país; desta vez como colônia dos Estados Unidos, quem sabe ?

Voltando ao tema, a renúncia é amplamente admitida no Direito Civil, pois respeita a vontade dos contratantes, não dispensando, o diploma civil, tratamento desigual entre as partes, uma vez que a própria Constituição Federal tem todos, homens e mulheres, nacionais e estrangeiros, trabalhadores urbanos e rurais, como iguais. Todavia, apegando-se ao passado, o nosso Direito do Trabalho insiste em ser diferente, inflexível, abrigando sob suas asas os trabalhadores, denominados pela doutrina de hipossuficientes, como já dito, tratados como pessoas que não podem livremente manifestar suas vontades, devendo ser mantidos pela estrutura do Estado, continuando dele depender, como numa relação pai e filho. O problema é que este filho nunca cresce, segundo o que se presume, pois independentemente do grau de desenvolvimento intelectual do empregado, ele sempre terá que se curvar às vontades do Estado quando o assunto tratar de direitos trabalhistas.

### 3.1.3.2 Direitos renunciáveis.

Para que a renúncia seja válida, pressupõe a observância de alguns elementos:

- a) natureza de direitos, devendo ser separadas as normas imperativas das normas dispositivas;

- b) capacidade do agente ou agentes;
- c) livre manifestação;
- d) ato explícito, de interpretação restrita.

Quem melhor explicada cada um destes pressupostos é Arnaldo Süssekind (1966, p. 239-241):

1º) *natureza do direito* sobre o qual versam. (...) será nulo o ato que tiver por fim obstar a aplicação de direito cogente (arts. 9º e 444 da C. L. T.) ou do qual resultar alteração das condições pactuadas no campo do direito dispositivo, quando a modificação contratual implicar em prejuízo direto ou indireto para o trabalhador (art. 468), salvo nos casos expressamente previstos pela própria lei trabalhista.

2º) *capacidade* para renunciar ou transacionar. (...) o art. 439 da C. L. T. proíbe ao *menor de 18 anos* dar quitação ao respectivo empregador, sem a assistência do responsável legal, salvo em se tratando de recibo de salário, enquanto que os arts. 439 e 446 presumem autorizado o trabalho do maior de 18, menor de 21 anos, aos quais permite contratar e dar quitação ao empregador, independentemente da assistência paterna.

3º) *livre manifestação do agente*. Ainda que se trate de direito renunciável ou transacionável, é imprescindível, para a validade do respectivo ato, a inexistência de *vício de consentimento* na manifestação da vontade daquele que renuncia ou dos que participam da transação. (...) no campo do Direito do Trabalho, prevalece a regra do art. 9º da Consolidação, por força da qual são *nulos de pleno direito*, e não anuláveis, os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos seus preceitos. Como a manifestação da vontade está sujeita, na relação de emprego, 'às contingências da dependência, pelo poder hierárquico e pela inferioridade econômica que, via de regra, grava os trabalhadores', a própria lei admite, 'por força da necessidade e da realidade, a presunção de coação, fraude erro, ignorância da lei e pressão econômica, tais sejam os elementos de que é cercado o caso concreto'.

4º) *ato explícito, de interpretação restritiva*. (...) As normas de proteção ao trabalho foram editadas pelo Estado, pelas categorias profissionais ou econômicas interessadas ou pelas autoridades administrativas e judiciárias competentes, para serem, realmente, aplicadas. Por isto mesmo, não se deve falar em renúncia ou em transação tacitamente manifestadas, nem interpretar extensivamente o ato pelo qual o trabalhador se despoja de direitos que lhe são assegurados ou transaciona sobre os mesmos. (...) A renúncia e a transação devem, portanto, corresponder a atos expressos, não podendo ser presumidas.

Um outro pressuposto que deveria ser observado trata da renúncia admitida em lei, hipótese prevista no art. 500 da CLT:

O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver,

perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do trabalho.

Uma vez atendidos estes pressupostos, admitida será a renúncia em matéria de Direito do Trabalho. É o que acrescenta Süsskind (1966, p. 242-243):

São renunciáveis os direitos que constituem o conteúdo contratual da relação do emprego, nascidos do ajuste expresso ou tácito dos contratantes, quando não haja proibição legal (hipótese do artigo 468, da C. L. T.) e inexistir vício de consentimento.

Eis o teor do art. 468 da CLT:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições, por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade de cláusula infringente desta garantia.

Conforme já exposto, uma vez não atendidos tais requisitos, o ato será nulo de pleno direito, conforme dispõe o art. 9º da CLT.

Wagner D. Giglio cita alguns casos em que o empregado poderia renunciar, sem ofensa a qualquer preceito legal de proteção ao trabalho (1997, p. 49-50):

(...) desistência do exercício de cargo de confiança, com retorno às funções efetivas e perda do acréscimo de remuneração correspondente ao cargo renunciado; recusa à promoção prevista em quadro interno, organizado em carreira etc.

Em obra bem antiga, NÉLIO REIS imagina outro exemplo: 'no caso de um empregado que percebesse salário-comissão e convencionasse a transformação deste em salário fixo, ainda que se apurasse que a média mensal obtida anteriormente pela soma das comissões fosse maior, o interesse em receber uma soma fixa, certa, invariável, pode constituir uma real vantagem para o empregado que a preferiu, não sendo admissível, assim, se falar em nulidade por ocorrência de prejuízos diretos ou indiretos, como estabelece o art. 468 da Consolidação.

Alfredo J. Ruprecht, ao tratar de renúncias admitidas no Direito do Trabalho, lembra da renúncia ao próprio emprego (1995, p. 45-46)

Pretender que qualquer renúncia ao emprego seja nula é proibir um trabalhador de se demitir quando quiser ou lhe convier; ninguém pode ficar preso por toda a vida a um contrato, se isso não for de sua vontade.

A renúncia ao emprego não implica *per se* renúncia a todos os benefícios outorgados por lei; é manifesta apenas a vontade de se retirar e isso significa a renúncia ao pagamento das indenizações pela rescisão do contrato, a menos que a lei reconheça também o direito de recebê-las, geralmente mais reduzidas. Todos os demais direitos, porém, são mantidos (diferenças de salários, horas extras, férias, etc.). De modo, então, que a renúncia ao emprego é perfeitamente válida, porque na realidade não se trata de uma renúncia de direitos, mas simplesmente a vontade de não continuar com a relação de trabalho.

Ruprecht ainda acrescenta outras situações em que pode ocorrer a renúncia como nos casos do ato operado por meio de convenções coletivas de trabalho (1995, p. 50):

Nesse caso há duas situações a considerar: uma, que a renúncia seja de direitos constituídos por convenções anteriores e, outra, que a convenção autorize os trabalhadores a renunciar a direitos dela decorrentes.

As duas situações são perfeitamente compatíveis com o princípio da irrenunciabilidade. No primeiro caso, o que de comum acordo se estabeleceu, também do mesmo modo pode ficar sem efeito. Na segunda situação é igual. Se se estabelecem direitos, mas ao mesmo tempo se determina que são passíveis de renúncia, não há nenhum tipo de violação, pois os trabalhadores, por meio de seu representante, manifestaram assim seu acordo.

Um exemplo que favorece bem o entendimento é o que se passou com a Convenção Coletiva de Trabalho do Setor de Bebidas, celebrada entre as partes, de um lado o “Sindicato da Indústria de Bebidas em Geral no Estado de São Paulo”, e, de outro, a “Federação dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação do Estado de São Paulo”, compreendendo, entre outros sindicatos, o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação de Presidente Prudente - SP. Referida categoria profissional, tem como data base para reajuste anual de seus salários o mês de Março. Entre as diversas cláusulas, negociadas na referida Convenção Coletiva, figura a cláusula que trata da remuneração de serviços realizados em horários extraordinários (horas extras), que sofreu alterações que representaram verdadeira renúncia coletiva ao percentual fixado. Eis o teor na íntegra das cláusulas, demonstrando a progressão e a regressão do adicional de horas extras.

Cláusula 12. Horas Extras. Fica estabelecido que as primeiras duas horas extras terão um adicional de 80% (oitenta por cento). As horas suplementares excedentes de 02 (duas), por jornada, serão pagas com adicional de 100% (cem por cento). Prevalecerão as situações pré-

existentes mais favoráveis aos empregados. (CONVENÇÃO COLETIVA, início de vigência a partir de 01/03/1995)

Cláusula 15. Horas Extras. Fica estabelecido o adicional de 100% para as horas extras. (CONVENÇÃO COLETIVA, início de vigência a partir de 01/03/1996)

Cláusula 16. Horas Extras. Fica estabelecido o adicional de 100% para as horas extras. (CONVENÇÃO COLETIVA, início de vigência a partir de 01/03/1997)

Cláusula 16. Horas Extras. Fica estabelecido o adicional de 80% para as horas extras. (CONVENÇÃO COLETIVA, início de vigência a partir de 01/03/1999)

Süssekind resgata outro exemplo, desta vez decidido no Tribunal Superior do Trabalho, referente ao Processo 1.910/49 (Edgard de Oliveira Lima, relator; D. J. de 18/10/51) que diz (1966, p. 247):

(...) ser lícito ao empregado, no curso do contrato de trabalho, renunciar ao salário ajustado, correspondente a oito horas de trabalho diárias, desde que lhe seja conveniente perceber menor remuneração com a conseqüente e proporcional redução da respectiva jornada.

E acrescenta Süssekind (1966, p. 247):

Conforme escreve DORVAL DE LACERDA, esteado em LUIGI DE LITALA, as conciliações judiciais, 'se quase sempre encerram transações, não deixam às vêzes, de representar renúncias a certos direitos, como a prática constantemente nos está demonstrando; e, finalmente, as desistências das ações que transitam em juízo, que formuladas e aceitas pelo tribunal, impedem a renovação do pleito, traduzem, na verdade, uma perfeita renúncia.

Ivete Cassiani Furegatti, ao debater o assunto acerca da renúncia no Direito do Trabalho, lançou alguns exemplos em que pode haver flexibilização, mesmo quando a lei (norma de ordem pública, imperativa) expressamente proíbe (CARDONE, 1992, p. 42-43):

acordo coletivo com empregados, diminuindo para 30 (trinta) minutos o intervalo para alimentação e repouso, com redução da jornada semanal, sem redução do salário – há a norma de ordem pública no art. 71 da CLT, que estabelece o mínimo de uma hora para alimentação e repouso, se a jornada for superior a 6 horas, e a possibilidade de redução, por ato do Ministério do Trabalho (delegada a competência aos Coordenadores de Relações do Trabalho), mas também há o interesse dos trabalhadores na redução.

recebimento das férias no retorno ao trabalho – o instituto das férias é de ordem pública, e o art. 145 da CLT determina que o pagamento

deste direito trabalhista seja efetuado até dois dias antes do início do respectivo período de gozo, mas na prática vê – se o interesse de empregados em receber o valor (deduzindo o terço constitucional, pago antecipadamente, no período certo) das férias quando do retorno ao trabalho, como se salário fosse, para ser evitada a falta de dinheiro no mês subsequente ao descanso.

Plá Rodriguez trás um exemplo do direito italiano que pode facilitar o entendimento do que pode e do que não pode ser passível de renúncia, quando tratamos de normas imperativas, com caráter de ordem pública (1997, p. 94):

O empregado afirma haver trabalhado mil horas extraordinárias que, por disposição de ordem pública, devem ser retribuídas com um acréscimo sobre a retribuição do trabalho normal. O empregador não nega, em princípio, o acréscimo; mas afirma que as horas são somente 100. Devido à negativa, e à dificuldade da prova, o empregado transige sobre a base de 500 horas. Nessa transação nada há que vá contra a ordem pública. O princípio da ordem pública, sancionado pela lei e pelas normas coletivas, do tratamento mais favorável do contrato individual, está perfeitamente a salvo. Não se renuncia à exigência do pagamento do trabalho extraordinário como tal. Transaciona-se exclusivamente sobre o *quantum* do trabalho prestado em concreto. Uma transação dessa natureza é perfeitamente válida e eficaz; tanto se fora concluída durante a relação como se o fora após o seu término.

No exemplo acima, o que se renunciou foi à quantidade de horas alegadas pelo empregado; não o percentual devido sobre a hora normal. Para melhor esclarecermos o exemplo acima, invocamos outro exemplo parecido, explicado por Ruprecht (1995, p. 51):

A renúncia efetuada sobre os fatos é a mais comum, pois aí não há nenhuma violação de normas imperativas de ordem pública, mas simplesmente se reconhecem certos fatos. Por exemplo, quando se tem direito a uma determinada quantidade de horas extras e depois se reconhece que são menos, há uma renúncia a um determinado número dessas horas; a menos que intervenha um vício de consentimento, nada obsta a sua validade.

Quanto à renúncia do direito, é mais duvidosa sua validade. É claro que se pode reconhecer a defesa de uma direito equivocado ou com uma extensão ou sentido que não tem; mas esse aspecto requer uma profunda investigação de sua verossimilhança.

A renúncia do direito que Alfredo J. Ruprecht menciona diz respeito ao percentual adicional aplicado sobre a hora normal quando da realização de horas excedentes às contratadas, quando extrapolam a jornada normal de trabalho diária. O que o empregado não pode renunciar se refere ao percentual garantido pela Convenção Coletiva da categoria profissional a que pertence ou o mínimo

legal fixado na Constituição Federal em seu art. 7º, XVI, ou seja, 50% (cinquenta por cento).

Como já vínhamos falando, o Direito deve inovar, adaptar-se às novas necessidades, quebrando gradativamente a rigidez plantada na era Getulina. Se naquela época, 73 (setenta e três) anos atrás, a classe trabalhadora clamava tamanha proteção, nos dias atuais, este excesso de tutela pode acabar por atrapalhar a relação trabalhista. Impedindo até que trabalhadores beneficiem-se quando optam pela renúncia a certos direitos, mesmo que de ordem pública. Mas o que nos tranqüiliza é que até mesmo o Tribunal Superior do Trabalho, que na Justiça do Trabalho ocupa o topo da pirâmide, tem cedido, admitindo até mesmo a renúncia a direitos que jamais se pensou em flexibilizar, como é o caso de permitir a alteração da hora noturna de cinquenta e dois minutos e trinta segundos para sessenta minutos. Sabemos ter sido um julgado isolado, mas demonstra a tendência que nossos tribunais deverão trilhar nas próximas décadas. A hora noturna reduzida é norma imperativa, conforme podemos extrair do disposto no § 1º do art. 73 da CLT:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

Agora eis o teor do artigo publicado no *site* do TST, em 17/02/2003, sob o título “TST admite flexibilização da hora noturna em convenção coletiva”, na seção de Notícias (<http://www.tst.gov.br/noticias>):

A Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho declarou válida cláusula de convenção coletiva que fixou a hora noturna em 60 minutos, em vez dos 52 minutos e 30 segundos previstos em lei, com a contrapartida de adicional de 40%, o dobro do percentual legalmente assegurado. O Tribunal Regional do Trabalho do Paraná (9ª Região) havia julgado procedente ação do Ministério Público do Trabalho para anular a cláusula por considerar a jornada reduzida um direito ao qual o trabalhador não poderia renunciar. Entretanto, a SDC decidiu de acordo com o voto do relator, ministro Moura França, e admitiu a possibilidade de o empregado renunciar aos 52 minutos e 30 segundos, previstos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

A flexibilização da hora noturna foi examinada no julgamento do recurso (ROAA) da Federação dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação do Estado do Paraná contra decisão de segundo grau. A entidade patronal argumentou que as empresas que têm empregados em horário noturno, “salvo raras exceções”, desconsideram a redução da jornada prevista em lei, o que leva os trabalhadores a buscar seus direitos na Justiça.

A livre fixação da hora noturna de 60 minutos, com acréscimo do respectivo adicional de 20% para 40%, “resulta em benefício financeiro e não compromete a higidez do trabalhador”, disse o relator. A Constituição, ressaltou, privilegia o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas de trabalho, para que se busquem condições mais favoráveis aos trabalhadores. Ele esclareceu que, no caso de convenção coletiva, empregado e empregador, instituem condições de trabalho por concessões recíprocas de direitos e obrigações e ela deve ser examinada como um todo e não particularizada por determinadas cláusulas. (ROAA 46707/2000)

Outro exemplo ainda mais vanguardista, também decidido no TST, ocorreu quando do exame de um recurso formulado pelo Sindicato do Comércio Varejista de Barretos (SP), interessado em estabelecer piso salarial diferenciado para menores de 18 anos. Este artigo foi veiculado em 08/01/2003, na seção de Notícias do TST (<http://www.tst.gov.br/noticias>). Eis o entendimento manifestado pelo TST:

Devido ao crescente aumento do desemprego, os segmentos econômicos e profissionais vêm se movimentando para buscar alternativas capazes de incentivar a criação de novas oportunidades de trabalho, observou o relator do recurso ministro Ronaldo Lopes Leal. Na hipótese, é evidente que a condição estimula a contratação de menores de 18 anos, ao contrário da igualdade de salários que, longe de beneficiá-los, aumenta as dificuldades para esses empregados conseguirem colocação em um mercado de trabalho cada dia mais competitivo, acrescentou Leal, ao votar pela validade do acordo coletivo que flexibilizou o piso salarial para os trabalhadores jovens.

Apesar de nossa Constituição Federal, através do art. 7º, XXX, expressamente proibir diferenças salariais, entre outras, por motivo de idade, o julgador inovou ao flexibilizar esta vedação garantida constitucionalmente, pois se apoiou em outras premissas, também constitucionais, como, por exemplo, a nosso ver, no art. 6º e no art. 7º, IV, VI e XXVI, ambos da Carta Magna. Eis o teor dos referidos dispositivos constitucionais:

Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho (...).

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

- IV – salário mínimo, fixado em lei (...);
- VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

O art. 6º da CF traz o trabalho como direito social, devendo o Estado, por conseguinte proporcionar condições de acesso a esta garantia. No art. 7º, IV, a preocupação foi garantir que os trabalhadores de um modo geral não podem ter remuneração inferior a um salário mínimo; normalmente os pisos salariais correspondem a um valor superior ao salário mínimo legal. O inciso XXVI, do mesmo artigo, reconhece expressamente a validade das convenções e acordos coletivos de trabalho desde que assistidas pelos sindicatos representativos das categorias profissionais. Pelo que expressa o art. 7º, VI, os salários são irredutíveis, ou seja, não podem ser reduzidos por liberalidade das partes, salvo se feita por convenção ou acordo coletivo de trabalho, instrumentos admitidos constitucionalmente como já visto. Apesar do art. 7º, XXX, vedar discriminação por idade em matéria de salário, esta proibição pode ser mitigada frente aos interesses elencados, devendo o legislador ou mesmo o julgador sopesar estes interesses, fazendo com que prevaleça uns em detrimento de outros.

Apesar da polêmica do tema, os doutrinadores pouco demonstram exemplos concretos de renúncia, até porque, em muitos casos, este problema não repercute na sociedade – não chega ao conhecimento de todos -, ficando dentro dos limites das empresas, ou mesmo camuflados nos acordos feitos perante a Justiça do Trabalho, como, p. ex., em situações em que o empregado pleiteia várias verbas que deixaram de ser pagas, como hora extra, diferença salarial, adicional por trabalho noturno, férias não gozadas, FGTS e respectiva multa de 40% sobre as verbas não pagas objeto do pleito. Na hora do acordo, realizado perante o juiz, já que a proposta de conciliação é obrigatória – conforme dispõe o art. 764 da CLT -, sob pena de nulidade do mesmo, o que se oferece é um valor, que pode ou não ser aceito pelo reclamante. Em face da sua atual situação financeira débil, com contas atrasadas, passando dificuldades, normalmente não hesita em aceitar. O valor por sua vez é convertido proporcionalmente pelas verbas reclamadas, ou mesmo por verbas que sequer

constaram da petição inicial. Exemplo: pediu-se as verbas acima, e o acordo foi fechado como pagamento de reembolso de pernoites, apenas para não sofrer incidência de INSS ou IRRF beneficiando a reclamada. Como pode ser fechado atribuindo o valor a qualquer outra verba de cunho indenizatório, para não onerar mais o patrão. O que importa para o reclamante é tão somente o quanto receberá, mas não o que foi consignado no acordo. Sabemos que está tudo errado, mas na prática é o que acontece. Reservamo-nos o direito de não citar processos neste sentido, a fim de evitarmos situações constrangedoras para as partes destes tipos de acordos, bem como para os julgadores.

Os limites da inderrogabilidade dos direitos trabalhistas se assentam, num primeiro momento, quanto à posição do seu objeto, ou seja, se está ou não incorporado ao patrimônio do renunciante. Permitida será a renúncia se ele já estiver incorporado ao patrimônio do empregado, podendo dele se despojar. Todavia, pode pertencer a sua família, a um grupo ou mesmo à comunidade, e neste momento já não poderia praticar tal liberalidade, pois poderia estar colocando em risco interesses maiores, de interesse social, repercutindo no plano coletivo.

Em outras palavras para et al CABANELLAS (1960, p. 572) apud RUPRECHT (1995, p. 38) a irrenunciabilidade:

(...) existe por estar comprometido o interesse social, a ordem pública e porque pode tornar-se pernicioso para terceiros. Sustenta sua posição dizendo que: 'a) o trabalho constitui uma função social e o legislador procura proteger seu desenvolvimento; e a legislação ficaria muito mal se preconizasse a possibilidade de ser renunciada por seus beneficiários, em detrimento não só de si próprios, mas do interesse social existente no desenvolvimento normal do trabalho como expectativa de toda a nação que põe no trabalho a base de sua prosperidade; b) no trabalho se comprometem os interesses pessoais dos trabalhadores e, além deles, os de seus parentes que deles dependem economicamente; por isso, a renúncia de direitos a eles outorgados por leis redundaria em prejuízo deles e de outras pessoas a quem direta ou indiretamente beneficiam com a prestação de seus serviços; c) a renúncia dos direitos conferidos pela legislação trabalhista significaria um prejuízo causado a terceiros, os outros trabalhadores, que tivessem obtido algumas vantagens por meio da solidariedade profissional que seria destruída se se permitisse essa renúncia de direitos; d) sendo as leis trabalhistas de ordem pública, situam no seu próprio estado a forma de se desenvolver a classe trabalhadora; uma vez que esta se acha em situação de inferioridade, se poderia, assim, obter-se a renúncia de direitos por meio de coações, diretas ou

indiretas, com o que se diluiriam os benefícios concedidos aos trabalhadores'.

Com a modernização do direito trabalhista, flexibilizando-se em detrimento do rigorismo, da rigidez das normas laborais, a própria Carta Magna de 1988 trouxe em seu bojo alterações jamais imaginadas, como a possibilidade de se reduzir salários (contrariando um dos princípios mais defendidos no plano trabalhista, qual seja, o da irredutibilidade salarial), reduzir ou estender a jornada diária ou semanal de trabalho além ou aquém do limite de 08 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, bem como a possibilidade de se convencionar de forma diferente a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento. Estas possibilidades de flexibilização estão elencadas no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal de 05/10/88. Além destas alterações admitidas expressamente, outras poderão se suceder uma vez que a própria Constituição reconhece como direitos dos empregados os que constarem das convenções e acordos coletivos de trabalho, conforme expressamente o fez no inciso XXVI do mesmo art. 7º. Todavia, tais alterações somente serão admitidas com a participação do sindicato representativo da categoria profissional, conforme disposição no art. 8º, VI, da mesma Constituição.

Eis o que dispõe expressamente os preceitos legais citados no parágrafo anterior:

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

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultadas a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Esta questão de permitir alterações mediante acordo ou convenção coletiva, com a obrigatória presença do sindicato que representa a categoria profissional, numa dada base territorial, seja esta um município, uma região, ainda é bastante discutida, visto o desprestígio, o despreparo, a desestrutura em que se apresentam nossos sindicatos. Já não possuem a credibilidade e poder que detinham antes da promulgação de nossa Constituição de 1988. Estão enfraquecendo em decorrência de uma série de fatores, conforme enumera Amauri Mascaro Nascimento (2000, p. 53-54):

- a) o desemprego, sombra que lhes tirou a possibilidade de lutar pela melhoria das condições dos trabalhadores, obrigou-os a voltar-se para a defesa dos empregos, a reivindicação de políticas de desenvolvimento econômico e a redução – não conseguida – da jornada de trabalho;
- b) a descentralização das empresas e o surgimento de novas profissões antes concentradas em categorias, fenômeno que provoca o fracionamento das categorias profissionais e dificulta a união e a ação dos trabalhadores;
- c) a queda da inflação, estabilizante da moeda, afastando os pleitos, antes freqüentes, de atualização dos valores dos salários corroídos pela desvalorização do dinheiro.

Todavia, acreditamos que este ainda possa ser o caminho para a solução mais benéfica para que empregadores e empregados possam se compor, encontrando saídas alternativas frente aos acontecimentos e crises, momentâneas ou duradouras, que assolam nosso país, afetando a saúde das empresas e, por conseqüência, ameaçando o aumento do desemprego. Os sindicatos, por estas características, sendo uma a de estarem localizados em bases territoriais (municipal, regional ou estadual), próximos às empresas, e outra, por estarem integrados às federações, representativas de uma dada categoria profissional, podem atuar rapidamente, trazendo soluções rápidas e eficazes para evitar lesões na relação empregatícia.

Mas a crise sindical também chegou às grandes potências. Vejamos como exemplo, positivo e negativo, do que ora tratamos, que se passa nos Estados Unidos da América, segundo matéria realizada por Xico Reis, jornalista, correspondente do Jornal Zero Hora (RS) em Nova York, EUA, intitulada “Negociação entre patrões e empregados é a regra nos EUA” (<http://www.direito.com.br/doutrina.asp?O=1&T=1449>):

Os trabalhadores americanos não tem carteira de trabalho, abono de férias, fundo de garantia e 13º salário (no caso das férias, por exemplo, são raras as empresas que concedem mais que uma semana anual de descanso remunerado para os funcionários há menos de três anos no emprego).

Só seis itens são regulados pela legislação: salário mínimo (US\$ 5,5 por hora), aposentadoria, seguro-desemprego, treinamento, discriminação e saúde e segurança. O restante é tratado em negociações entre patrões e empregados, intermediadas ou não pelos sindicatos.

Há uma multiplicidade de sindicatos, além da outrora poderosa *American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)*, à qual quase todos os sindicatos maiores são filiados. Na base da pirâmide estão cerca de 65 mil sindicatos locais, muitos dos quais representam empregados de apenas uma empresa. São pequenos: menos de 15% tinham mais de 500 membros em 1966. Em 1982 a média era de 200 filiados por sindicato. Os sindicatos locais, porém, desempenham papel significativo na negociação de contratos coletivos de trabalho e também na fiscalização de seu cumprimento. O maior sindicato de trabalhadores dos Estados Unidos, a *International Brotherhood of Teamsters*, tinha 1,9 milhão de filiados em 1980. Tem atualmente 1,4 milhão.

A *AFL-CIO* é uma associação formada por 102 sindicatos, que representam cerca de 70% dos trabalhadores sindicalizados do país, e não participa diretamente de negociações com empresas: seu papel é influenciar políticos e fazer lobby em Washington, onde está sediada. O movimento sindical, entretanto, está em declínio em razão das mudanças experimentadas pela economia norte-americana e mundial nos últimos 25 anos. A maioria dos sindicatos está vendo a idade média de seu quadro de sócios crescer rapidamente, enquanto o ingresso de novos integrantes se torna um evento cada vez mais raro.

Este exemplo demonstra claramente a tendência para a qual deverão rumar as negociações trabalhistas futuramente em nosso país, pois, ou aderimos aos exemplos das grandes potências ou seremos conseqüentemente engolidos por elas. É necessário abrimos nossos olhos, entrando no contexto mundial das negociações trabalhistas, acreditando que para podermos evoluir, seja profissional ou economicamente, temos que nos abster de alguns privilégios, que de certa forma depõem contra esta evolução. Como disse a Esfinge no Egito, “decifra-me ou te devoro”; é o que pode acontecer com o Brasil, caso não tome medidas radicais no cenário laboral.

Uma forte tendência para este avanço, com conseqüente modernização do Direito do Trabalho, é o Projeto de Lei nº 5.483/01, alterado pelo Projeto de Lei Complementar nº 134/01, que tramita no Congresso Nacional, visando alterar o teor do art. 618 da CLT, trazendo modificações substanciais ao texto original. Vejamos a íntegra do novo texto proposto do art. 618: “As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto

em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho.”

Eis agora o teor do texto original vigente:

Art. 618 – As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o art. 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.

Não é à toa que uma grande discussão se abriu a partir do referido Projeto, haja vista a grande revolução que provocaria em nosso ordenamento jurídico, principalmente no que diz respeito às normas laborativas, a princípio as reguladas por lei ordinária, uma vez que as garantias e direitos constitucionais são inabaláveis, salvo previsão expressa, ameaçando de morte direitos e garantias preservados à décadas. Apesar da chuva, ou diria tempestade de críticas ao Projeto, como por exemplo, de Luiz Eduardo Vieira Oliveira, Bacharel em Direito, Servidor Público Federal do TRT da 4ª Região, que abriu discussão no *site* Farol Jurídico

([http://www.faroljuridico.adv.br/novo\\_site/article.php?sid=1084&mode=threaded&order=0](http://www.faroljuridico.adv.br/novo_site/article.php?sid=1084&mode=threaded&order=0)) , assim se posicionou:

A ser aprovado tal projeto, estará se perpetrando verdadeira barbárie contra os direitos obreiros insculpidos na Carta Magna após anos e anos de duras lutas, desde a época getulista, passando pelos governos militares. Em que pese ter em seu bojo algumas imperfeições, a Consolidação das Leis do Trabalho inegavelmente tem seus méritos, relativamente ao resguardo dos direitos dos trabalhadores, parte hipossuficiente nas relações de trabalho. É certo que a legislação obreira deve ser alvo de aperfeiçoamento, a fim de acompanhar a evolução da sociedade, mas há que se ter cautela para que tais modificações não interfiram nos direitos já adquiridos pelos trabalhadores.

Trazemos a posição deste acadêmico, pois o que nos preocupa é justamente a forma com que se educa o universitário. Este aprende na cadeira de Direito do Trabalho que o princípio em estudo, o da Irrenunciabilidade de Direitos, tem alcance absoluto, e de fato, não é este o entendimento que vem se revelando entre os doutrinadores. Certamente esta idéia retrógrada é a que se planta nas Universidades espalhadas pelo território nacional, até porque o Direito do

Trabalho é ensinado levando-se em consideração seu objeto, seus princípios norteadores, as normas positivadas constitucional ou infra-constitucionalmente, ficando o estudo da tendência do Direito do Trabalho moderno resumido a um ou dois parágrafos no final da matéria publicada nos diversos manuais de direito laboral disponíveis, portanto, estudados como exceção à regra.

Eis agora um exemplo de manifesto publicado na internet, de autoria das Centrais Sindicais, intitulado “Não ao projeto de lei que golpeia direitos trabalhistas”, repudiando a alteração do art. 618 da CLT, trazendo em seu teor opinião que foge aos objetivos dos sindicatos, quais sejam, o de poder participar, intermediar, influenciar e até mesmo decidir nas negociações coletivas ou individuais que envolvam o nascimento, modificação ou extinção de direitos trabalhistas (<http://www.cut.org.br/ab20163.htm>):

A Central Única dos Trabalhadores (CUT), a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT) e a Central Autônoma dos Trabalhadores (CAT), a Coordenação Confederativa de Trabalhadores (CCT), Confederações, Federações, Sindicatos e Pastoral Operária infra-assinados, reunidas em São Paulo dia 8 de outubro de 2001, analisaram o Projeto de Lei nº 5.483/01 do Executivo Federal que altera o artigo 618 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Em nome de mais de 30 milhões de trabalhadores e trabalhadoras, repudiamos unanimemente o Projeto de Lei citado, sintetizando o sentimento da esmagadora maioria das entidades sindicais, de toda a classe trabalhadora e demais segmentos da sociedade.

A pretexto de modernizar a legislação trabalhista esta iniciativa do governo, na realidade pretende golpear, uma vez mais, os direitos legais historicamente conquistados pelo povo brasileiro.

O envio desse Projeto de Lei em regime de urgência urgentíssima ao Legislativo, além de inoportuno é, no mínimo, um insulto à inteligência dos trabalhadores e à seriedade que a crise econômica exige de todos aqueles que têm responsabilidades públicas.

Ao dizer não a esse projeto estamos dizendo não à ampliação do desemprego, à terceirização, à precarização do trabalho e à violação dos direitos sindicais.

A mobilização unitária da classe trabalhadora em defesa dos nossos direitos se intensificará em todo o país com assembleias, manifestações, panfletagens e corpo a corpo com os parlamentares.

Para expressarmos nossas razões, solicitamos audiência em caráter de urgência com o Senhor Presidente da República, Presidente do Congresso, Presidente da Câmara Federal, Ministro do Trabalho e Emprego e lideranças dos partidos no Congresso.

São Paulo, 09 de outubro de 2001

Não nos estranha tamanha mobilização pela rejeição do Projeto, vez que seria mais cômodo para os sindicatos apenas regarem os direitos que já foram plantados e que estão enraizados em nosso ordenamento. Mas o sentido do

Projeto é mais profundo, visando garantir maior amplitude e flexibilidade às negociações oriundas da relação entre empregadores e empregados, desempenhando os sindicatos, neste momento, papel fundamental para o sucesso e licitude destas. Na minha opinião, os sindicalistas deveriam ser os principais interessados a apoiar estas propostas de mudança; oportunidade única de resgatar o prestígio, a credibilidade, a confiança dos trabalhadores. Ganhariam tamanho poder a ponto de fazer dos acordos coletivos instrumentos potentes e eficazes visando garantir ao mesmo tempo a sobrevivência das empresas sem suprimir os direitos e garantias adquiridos pelos trabalhadores. Poderiam, contudo, transigir sobre estes direitos, conforme as circunstâncias exigissem. Mas nossa cultura ainda não nos permite tal proeza, tal avanço. Mister se faz mudar a cultura de nosso povo, tarefa árdua que poderá levar muito tempo, mesmo concentrando todos os esforços para seu aperfeiçoamento, motivo que nos levou a prestar esta pequena contribuição, escrevendo sobre este polêmico tema.

Os exemplos acima arrolados mais uma vez demonstram a preocupação única e exclusiva em defesa dos direitos trabalhistas, colocando o empregado na condição de ser inferior, desprovido de capacidade para manifestar sua vontade. A relatividade deste princípio norteador do Direito Laboral é uma realidade, e que tende a prevalecer nas relações contratuais pactuadas entre patrões e empregados, com ou sem a intervenção dos sindicatos. Resistir a estas mudanças é o mesmo que remar contra a correnteza de um rio; pois por mais que se esforcem, isto será em vão. Melhor solução é unir forças para uma rápida e pacífica adequação às tendências mundiais, pois, como já dito anteriormente, o direito evolui porque evolui a necessidade da própria sociedade.

Ney Lopes, Deputado Federal pelo PFL do Rio Grande do Norte, à época da aprovação do Projeto que visa alterar o art. 618 da CLT, em seu *site* particular ([http://www.neylopes.com.br/colunas/2001/2001\\_12\\_09c.htm](http://www.neylopes.com.br/colunas/2001/2001_12_09c.htm)), disponibilizou um questionário – ANEXO I – Como fica a CLT ? (I) – trazendo as mais freqüentes perguntas que se fazem acerca das mudanças que poderiam advir no meio trabalhista, em se aprovando referido projeto. É salutar que se aprecie o questionário deixando a razão imperar em detrimento da emoção, pois este último sentimento não nos deixa raciocinar para a vanguarda, mas tão somente nos

permitindo a apegarmos às nossas raízes, ao nosso passado, que à época se fez necessário alimentar. Desejamos deixar bem claro que a referência ao Deputado Ney Lopes, ou mesmo ao partido que representa, não tem o fito de influenciar politicamente os leitores deste trabalho. A única finalidade desta referência é de contribuir no esclarecimento de dúvidas que certamente afligem os trabalhadores pátrios, que num primeiro momento acreditam ser este Projeto mais uma ameaça do que mais um passo no processo de modernização de nosso Direito do Trabalho.

No tocante a admissão das renúncias na seara do Direito do Trabalho, este tema certamente será debatido por décadas, contudo, não nos restam dúvidas que esta tendência não terá volta, proliferando-se de tal forma que num futuro, acreditamos próximo, as relações entre capital e trabalho abandonem esta roupagem de ser superior e inferior respectivamente, admitindo-se uma nova denominação como, por exemplo, homens de negócio, tomadores ou prestadores de serviços. Sendo vistos como pessoas iguais, como desejou nosso legislador constitucional, livres para deliberar sobre seu presente e planejar seu futuro, contando sim com a intervenção do Estado e das forças sindicais, com o intuito de ajudar no equilíbrio da relação empregador e empregado, contudo, sem interferir a ponto de se impor à vontade dos contratantes, mas, tão somente a ponto de fiscalizar seus atos para que não contrariem a Constituição Federal. Serem aliados e não se enfrentando mutuamente como inimigos, cada qual trazendo um arsenal em defesa de seus interesses próprios, pois, somente unindo-se, na busca de um objetivo comum é que poderão prosperar, pois quer se queira ou não, esta dependência é recíproca.

Em suma, o que poderíamos dizer a respeito dos direitos que podem ou não ser renunciados, é o seguinte:

- a) normas de ordem pública, de caráter imperativo, via de regra, não são passíveis de renúncia, devendo prevalecer o interesse coletivo em detrimento do interesse individual, sendo, portanto, desprezada a livre manifestação da vontade dos particulares, principalmente a dos empregados;

- b) normas dispositivas, quando derivadas da vontade das partes, atinentes ao conteúdo contratual, nascidas do ajuste expresso ou mesmo tácito dos contratantes, desde que não haja proibição legal ou inexistência de consentimento são passíveis de renúncia;
- c) a de se admitir renúncias feitas através de convenções coletivas de trabalho, pois, uma vez que de comum acordo se criaram ou modificaram direitos, da mesma forma poderiam ser extintos (renunciados) ou modificados desde que respeitados os mínimos legais definidos em lei;
- d) da mesma forma seriam admitidas renúncias que a própria convenção coletiva ou mesmo a lei, constitucional ou infra-constitucional, expressamente admitissem.
- e) mesmo os direitos definidos em lei são passíveis de renúncia, contudo, devem ser autorizadas pelo Ministério do Trabalho, isso quando o momento assim o exigir, no intuito de evitar demissões desnecessárias, ou mesmo ações fraudulentas por parte das empresas, que na ânsia de sobreviverem, se socorrem a subterfúgios não admitidos em lei, como, por exemplo, contratações sem registro, salários declarados para fins de contribuição previdenciária abaixo do real etc. Um exemplo, já anteriormente citado, diz respeito à redução do horário de intervalo para descanso e refeição abaixo do mínimo legal (uma hora), desde que benéfico às partes.

Enfim, cada caso concreto deve ser cautelosamente analisado, evitando-se assim, por um lado, a aplicação exagerada da jurássica vontade legislativa, e proporcionando, por outro lado, uma real adequação da legislação frente à evolução da sociedade.

### 3.1.3.3 Momentos da renúncia.

Outra questão polêmica que se discute, além dos direitos que podem ou não ser renunciados, trata-se do momento que este ato pode ser ou não admitido. Os autores tratam da matéria ensinando que a renúncia poderia ocorrer antes da

celebração do contrato, durante a relação empregatícia, ou mesmo após sua extinção.

Ruprecht assim se posiciona quanto ao momento em que pode se manifestar a renúncia (1995, p. 50-51):

No primeiro caso, não cabe nenhum tipo de renúncia. Não pode haver renúncia com relação a direitos não-adquiridos; há nisso uma presunção de fraude ou de intimação do trabalhador que, para conseguir um emprego, deve desistir, com antecedência, de benefícios que ainda não adquiriu e que surgirão no cumprimento do contrato. É evidente que aqui não houve uma manifestação livre de sua vontade, razão pela qual é nula por todos os títulos.

Tampouco pode ser aceita durante o cumprimento do contrato, a menos que se dêem algumas das exceções assinaladas e desde que se cumpram as ressalvas que as leis estabeleçam para sua validade.

E, finalmente, uma vez vencido o contrato, regem as mesmas regras que na hipótese anterior. Os direitos reconhecidos aos trabalhadores não têm apenas a vida do contrato, mas vão além dele. Aceitar a tese contrária implicaria que se podem renunciar às indenizações por dispensa sem justa causa, uma vez que o contrato não tem mais vigência.

Portanto, Ruprecht admite a renúncia durante ou após a existência do contrato de trabalho, desde que atendidas as exceções que a própria lei traz.

Süssekind, assim se posicionou sobre a renúncia antecipada (1966, p. 243-244):

A renúncia no momento da celebração do contrato de trabalho é nula de pleno direito, salvo se a própria lei a admite, o que só se verifica em casos excepcionalíssimos. Rigorosamente, não se pode falar de renúncia antecipada de direitos, eis que, antes de o trabalhador se tornar titular do mesmo, possui apenas uma expectativa de direito. Se, previamente, renuncia a direito instituído em seu favor por preceito de ordem pública que lhe seja aplicável, configura-se, a nosso ver, uma presunção "*juris et de jure*" de que foi coagido a essa atitude para ingressar ou permanecer na respectiva empresa.

Arnaldo Süssekind ainda resgata a posição de Sinzheimer e de Egon Gotschalk que, como Alfredo Ruprecht, entendem ser nula de pleno direito a renúncia antecipada pelos mesmos motivos, ou seja, presunção de coação e a não existência de direitos, não podendo, portanto, renunciar o que ainda não é seu.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva (1997, p. 95-96), inclina-se no mesmo sentido, trazendo consigo outros autores como Piera Fabris, Ojeda Avilés, Gino Giugni e Délio Maranhão que se posicionam pela nulidade plena da renúncia operada na fase pré-contratual ou quando da celebração do contrato de trabalho. Silva assim se manifestou:

Diga-se, antes de tudo, que são indisponíveis e irrenunciáveis os direitos ainda não nascidos. (...) Pacífico é que são nulas as renúncias aos seus direitos efetuados pelo trabalhador na fase pré-contratual e na oportunidade da celebração do contrato de trabalho.

Para Augusto Cezar Ferreira de Baraúna e Américo Plá Rodriguez, de forma idêntica e com as mesmas palavras comungam da idéia de Sússekind. No que diz respeito à renúncia manifestada pelo empregado na fase pré-contratual ou no ato da celebração do contrato de trabalho, esta, pela esmagadora maioria dos doutrinadores, é nula de pleno direito, pois segundo os autores não pode haver renúncia para o futuro. Além do que não há o que se falar em renunciar ao que ainda não é seu; somente sendo admitida, excepcionalmente, uma vez que o direito já tenha sido incorporado ao patrimônio do empregado, representando assim um direito de crédito. E por derradeiro a discussão gira em torno da presunção de fraude, de constrangimento, de coação realizada pelo empregador em face do empregado; sendo constatada esta situação, pelo que preceituam os artigos 9º e 468 da CLT, o ato de renúncia será tido como nulo de pleno direito.

Outro momento em que se discute a possibilidade de ocorrer renúncia a direitos trabalhistas é o verificado durante a vigência do contrato de trabalho.

Segundo os ensinamentos de Sússekind, apesar de dizer que no curso da relação contratual a irrenunciabilidade de direitos ser a regra, e a renunciabilidade ser a exceção, faz uma divisão, sobre quais direitos podem incidir ou não a renúncia (1966, p. 245):

Durante a relação de emprêgo prevalece, como regra, o princípio de que o empregado não pode renunciar aos direitos que lhe correspondem ou aos que advirão no curso do contrato. Tratando-se de direitos oriundos de normas de ordem pública, a renúncia só é válida nos casos em que a lei venha a admiti-la. Tratando-se de direitos atinentes ao ajuste contratual, expresso ou tácito (conteúdo contratual

que independe da aplicação das regras imperativas), a renúncia terá validade desde que não acarrete prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador. (...) Se o direito resulta de norma de ordem pública, sua aplicação 'não pode ceder ao arbítrio das partes', pois, se assim fôsse, a função do Direito do Trabalho 'seria totalmente estéril';<sup>6</sup> se nasceu da livre manifestação de vontade dos contratantes, deve ser presumido o vício de consentimento do empregado, sempre que não possui legítimo interesse no resultado do ato pelo qual abre mão do direito ajustado. (...) Nem tôdas as renúncias verificadas durante a relação de emprêgo são, entretanto, nulas. Tratando-se de condição pactuada no contrato de trabalho, não decorrentes de norma imperativa, pode o empregado renunciar ao direito dela decorrente, desde que, como já acentuamos, disto não lhe advenham prejuízos.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva inclina-se no sentido de que todas as normas são irrenunciáveis (1997, p. 96), não esposando da divisão a qual acima se refere Sússekind:

O período em que as renúncias são ainda menos admitidas é o da vigência do contrato de trabalho, quando o empregado se encontra em estado de subordinação ao empregador. É universalmente considerado que as renúncias manifestadas pelo trabalhador na constância da relação de emprego são destituídas de validade porque não resultam de uma vontade livre do renunciante desde quando então ele se encontra em situação de dependência em face do patrão. No exterior, esse entendimento vale para a renúncia de direitos emergentes de leis imperativas, convenções coletivas ou acordos coletivos mas, em face do direito positivo do nosso país (art. 468 da CLT), pensamos que aqui também são irrenunciáveis, no período de que estamos falando, os direitos originados do contrato individual de trabalho.

O autor uruguaio, Américo Plá Rodriguez, traz para a discussão o entendimento jurisprudencial chileno<sup>7</sup> afirmando que (1997, p. 96):

A jurisprudência chilena interpretou o art. 580 do Código do Trabalho dispondo que 'os direitos outorgados pelas leis do Trabalho são irrenunciáveis' no sentido de que essa irrenunciabilidade se refere ao contrato enquanto estiver vigendo, e não e outro momento das relações obreiro-patronais.

No que tange às renúncias exercitadas durante a vigência do contrato de trabalho, o que nos parece mais razoável é admiti-las conforme o entendimento de Sússekind, quando as normas originaram-se da vontade das partes, podendo, então, sobre elas transigirem, ou até renunciarem, visto que se incorporaram ao

<sup>6</sup> Este pensamento foi manifestado por Garcia Oviedo, em "Tratado Elementar de Derecho Social", 1934, pág. 255.

<sup>7</sup> O entendimento jurisprudencial chileno pode ser encontrado na obra de Héctor Escríbar Mandiola, "Tratado de Derecho Del Trabajo", Santiago do Chile, 1944, t. I, pág. 254.

patrimônio do empregado por liberalidade e conveniência das partes. Certamente estão acima do mínimo legal que a lei protege, não trazendo, em tese, prejuízos, para o empregado. Prejuízo seria se renunciasse a direitos impostos por lei, portanto de caráter de ordem pública, visando garantir sua saúde, segurança bem como sua própria sobrevivência. Apesar da doutrina dominante não admitir a renúncia sobre normas imperativas durante a duração do contrato de trabalho, devemos nos lembrar do que já discutimos no item “3.1.3.2 Direitos renunciáveis”, sendo possível a renúncia quando convier às partes, frente às circunstâncias que se deparam as partes em dada época ou em dada sociedade, desde que assistidas pelos respectivos sindicatos representativos da classe profissional, bem como depois de autorizados pela autoridade competente do Ministério do Trabalho. O exemplo lembrado por Ivete Cassiani Furegatti dizia respeito à possibilidade de redução do horário de intervalo para descanso e refeição para 30 (trinta) minutos, abaixo do mínimo legal que é de 60(sessenta) minutos, reduzindo-se assim a jornada diária de trabalho, contudo, sem reduzir o salário.

No momento da extinção do contrato de trabalho ou mesmo após a ocorrência desta, a discussão se torna mais branda.

Segundo ensinamentos de Arnaldo Süssekind, citado por vários autores pela forma clara e objetiva que trata este assunto, entre estes, Américo Plá Rodrigues e Luiz de Pinho Pedreira da Silva, o momento em que pode ocorrer a renúncia tem sido analisado com menos restrição pela jurisprudência brasileira. Relembrando as expressões de Oliveira Viana, para reforçar sua posição, Süssekind assim expôs: (1966, p. 247):

Tais renúncias têm sido apreciadas pela jurisprudência brasileira com menos restrições do que as ocorridas nas demais fases da relação de emprego. Neste sentido, aliás, doutrinou o insigne e saudoso OLIVEIRA VIANA, ao salientar que as nulidades pertinentes às renúncias por ocasião da celebração do contrato de trabalho e durante a execução dele não sempre ocorrem quando ‘a renúncia é feita *por ocasião ou depois* da dissolução do contrato. Neste caso, satisfeitas que sejam certas condições de liberdade de vontade, é lícito ao empregado renunciar, desde que se trate de direitos já adquiridos, isto é, já incorporados ao patrimônio do empregado em consequência ou por força da lei’. E mais adiante, assinala: ‘embora feita depois de extinta definitivamente a relação contratual entre o empregado e o empregador, a renúncia deve, entretanto, provir da livre e espontânea vontade do empregado. Inválida será se for obtida, não apenas pelos meios

comuns do dolo, da coação ou da violência, mas mesmo quando provado fique que patrão usou dessa modalidade sutil de coação, que é a chamada *pressão econômica*.

Cauteloso, acrescenta Sússekind (1966, p. 248):

É inquestionável que a faculdade de renunciar, uma vez rescindido o contrato de trabalho, se amplia consideravelmente. Mas, é preciso que se tenha em mente, na análise do respectivo ato: a) se se trata, realmente, de renúncia ou de transação, eis que a primeira corresponde a um ato unilateral, em virtude do qual nada recebe o titular do direito pelo fato de dêle se despojar; b) se o direito é, por sua natureza, renunciável; c) se houve livre manifestação de vontade por parte do renunciante.

Procurando não deixar obscuro sobre quais direitos poderia o empregado renunciar, Sússekind vai mais além levantando outras considerações, apoiadas nas lições de Dorval Lacerda (1966, p. 248):

Enquanto a prerrogativa atribuída ao trabalhador, por direito cogente, 'se revestir do caráter de proteção coletiva, ela é irrenunciável; quando prevalecer o aspecto patrimonial, transformando-se de uma prerrogativa do trabalhador em geral, num direito meramente individual, a renúncia é lícita, dentro das condições mencionadas'. O limite da renúncia, no momento ou depois da rescisão do contrato de trabalho, é ditado, como bem frisou PROSPERETTI, pela "lesione dell'interesse della categoria professionale".

Américo Plá Rodriguez corrobora das idéias de Sússekind, tanto que ao concluir, em sua obra (1997, p. 99), o tema à respeito das renúncias operadas durante ou posterior ao contrato assim se expõe:

De qualquer modo é indubitável que existe uma tendência para admitir, com muito maior benevolência e amplitude, as renúncias apresentadas posteriormente ao término do contrato.

CORRÊA<sup>8</sup> et al. (1974, p. 829) apud RODRIGUES (1997, p. 98) assim se expressa:

Toda a justificação da indisponibilidade do direito parte de uma presunção legal no sentido de que, enquanto perdura a relação de emprego, pelo fato de se achar subordinado ao empregador e deste, na maioria dos casos, depender economicamente, o empregado se encontra sob coação. Já a situação do empregado que deixou o

---

<sup>8</sup> "A Desistência no Processo do Trabalho", revista "Legislação do Trabalho", setembro de 1974, pág. 829. Artigo escrito por Alcione Niederauer Corrêa.

emprego, cujo contrato, por qualquer motivo, se extinguiu, deve ser considerado de maneira diversa. Pode-se mesmo afirmar que os possíveis créditos que tenha contra seu ex-empregador, passaram a integrar seu patrimônio e, como tal, são por ele disponíveis. Rompido o laço que o unia ao patrão, já fora dos limites da autoridade de quem o dirigia e subordinava, não se pode tê-lo, ainda, como um eterno coagido.

Em suma, podemos admitir renúncias operadas após a extinção do contrato de trabalho, desde que atendidas as condições para sua validade, como se tratar de agente capaz; referir-se a direito passível de renúncia, seja autorizado por lei, ou apoiado em acordo ou convenção coletiva de trabalho devidamente assistida pelo sindicato ou autorizada pelo Ministério do Trabalho; ter o agente manifestado livremente sua vontade e tratar-se de direito incorporado ao patrimônio do titular. Uma vez respeitadas estas condições, desde que extinta a relação contratual, inexistindo, pois, o vínculo de subordinação que se submete o empregado em relação ao empregador, não tem porque não se admitir renúncia a direitos.

Outro ato bastante debatido, porém aceito com menos restrições pela doutrina, legislação e jurisprudência, diz respeito ao instituto da transação, que passaremos a conhecer no próximo item.

### 3.2 Transação.

A transação, ao contrário da renúncia, é na concepção de Süsskind (1966, p. 250-251):

(...) um ato jurídico bilateral, em virtude do qual, mediante concessões recíprocas, as partes interessadas extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas. Para que haja transação, é imprescindível que: a) *duas pessoas*, pelo menos, estejam vinculadas entre si, por força de relação jurídica da qual decorrem direitos e obrigações; b) haja *incerteza* no pertinente a determinados direitos ou obrigações; c) a dúvida se refira a *direitos patrimoniais*, isto é, direitos incorporados ao patrimônio de uma das partes do contrato; d) a controvérsia seja extinta mediante *concessões recíprocas*.

Para GOMES et al. (1986, p. 501) apud SILVA (1997, p. 100), transação “é o contrato pelo qual, mediante concessões mútuas, os interessados previnem ou terminam um litígio, eliminando a incerteza de uma relação jurídica”.

Segundo Luiz de Pinho Pedreira da Silva, a transação é admitida tanto pelo STF como pelo TST. E traz como elemento essencial à transação a *res dubia*, ou seja, a coisa duvidosa, incerta. Assim se expressou o autor (1997, p. 100):

A relação incerta ou coisa jurídica *dúbia* pode ser objetiva, quando se externa em juízo, por uma contradição atual do adversário e êxito incerto da demanda, ou subjetivo, quando existe somente no espírito das partes, nascendo aí pelo temor de insucesso num pleito judicial. Considera-se *res dubia* aquela sobre a qual já se move ação em juízo ou a que, no parecer das partes, pode vir a ser objeto de ação judicial.

Em seus ensinamentos, Süssekind (1966, p. 25) ao referir-se a *res dubia*, diz que “deve ser entendida num sentido subjetivo, isto é, incerteza razoável sobre a situação jurídica objeto do precitado acôrdo. E a incerteza subjetiva de concernir às duas partes que realizam a transação”.

Assim como na renúncia, na transação também não se admite transigir sobre direitos futuros. Neste sentido julgou o TST, sendo relator o Ministro Guimarães Falcão (SILVA, 1997, p. 102):

Transação em reclamatórios quitando quaisquer direitos futuros. É da essência da transação que exista dúvida sobre relação jurídica regulada por Direito específico. Não se sabendo qual é o direito, não há *res dubia*, inexistindo transação nos termos do Código Civil.

Segundo entendimento de Ruprecht (1995, p. 43) a transação é uma exceção:

(...) ao princípio da irrenunciabilidade, para ser aplicada com todo o rigor, deveria ser adotada a posição de De Ferrari<sup>9</sup> (...). Não é que as normas sobre a matéria trabalhista sejam renunciáveis; todas as normas

---

<sup>9</sup> DE FERRARI et al. (1968, p. 360) apud RUPRECHT (1995, p. 43) expõe que:

Toda legislação social demonstrar-se-ia de uma hora para outra e o peso das desigualdades sociais voltaria a incidir de forma decisiva na equidade das formas legais, se ditas disposições não tivessem esse caráter e pudessem ser derogadas pela vontade do homem. Por conseguinte, nem durante a vigência do contrato nem depois ao fim da relação de trabalho, deve ser possível transacionar nessa matéria, seja renunciando a direitos atribuídos pelas leis trabalhistas em favor do trabalhador, ou aceitando condições inferiores às estabelecidas em lei. (DE FERRARI, Derecho Del Trabajo, Buenos Aires, 1968, 2ª ed., p. 360)

que estabelecem obrigações são de caráter irrenunciável. O que ocorre é que há outros princípios tão importantes como estes, de modo que convém considerá-los conjuntamente.

Süssekind, em obra mais recente (2002, p. 269), expõe dois exemplos de Acórdãos do TST, demonstrando o curso que trilha nossa jurisprudência ao admitir a validade das transações:

As transações ocorridas na Justiça do Trabalho, sob a forma de *conciliação dos dissídios individuais*, são consideradas sempre válidas, uma vez operadas sob a vigilância e a tutela da própria Magistratura especializada. O ajuizamento do dissídio individual revela a configuração, não só da *res dubia*, mas também da *res litigiosa*, sendo legítima assim a composição das partes mediante recíproca transação de questionados direitos. Aliás, o parágrafo único do art. 831 da CLT prescreve que 'no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível', o que significa que somente poderá ser anulado por meio de ação rescisória. Neste sentido decidiu o Tribunal Superior do Trabalho, ao salientar que a transação, 'quando operada em juízo, sob a forma de conciliação, é válida mesmo que não haja a estrita reciprocidade'<sup>10</sup>. E, mais recentemente, acentuou que 'são intrínsecas do acordo as concessões recíprocas. Se nele ficou estabelecida a quitação das parcelas, não vemos por que perquirir sobre diferenças que se presumem absorvidas no ato conciliatório'<sup>11</sup>.

Quando trata da matéria, MORAES FILHO et al. (1971, p. 210) apud FUREGATTI (CARDONE, 1992, p. 36) ressuscita um dito popular dizendo que a transação

(...) acarreta muitas vezes, para o patrimônio dos interessados, maior segurança e certeza na obtenção de um bem jurídico. A nenhum outro instituto se aplica, tão bem, sem deixar resto, o conhecido refrão popular: MAIS VALE UM PÁSSARO NA MÃO DO QUE DOIS VOANDO.

Um exemplo de transação, segundo matéria publicada no *site* do TST, em 27/09/2002, sob o título "TST: flexibilização de horas de transporte do empregado é legal", mostra como recentemente o TST julgou um caso levado à sua apreciação, dizendo respeito à Cláusula de Acordo Coletivo que regulamentou as condições em que seriam computadas e pagas as horas disponibilizadas no transporte de funcionários para a empresa. Abaixo transcrevemos a matéria (<http://www.tst.gov.br/noticias>):

---

<sup>10</sup> Ac. do TST, 2ª T., RR – 896/72, rel. Min. Coqueijo Costa, DJ de 2.10.72.

<sup>11</sup> Ac. do TST, 3ª T., RR – 158.412/95, rel. Min. Luiz Vasconcellos, DJ de 9.8.96.

A cláusula de acordo coletivo de trabalho que estabelece normas para a remuneração do tempo de deslocamento do empregado à sede da empresa não afronta o texto constitucional, desde que assegurada a participação do sindicato da categoria profissional. Este entendimento foi firmado, por unanimidade, pela Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho durante julgamento de um recurso de revista proposto pela Klabin Fabricadora de Papel e Celulose Ltda. O relator da questão foi o juiz convocado Waldir Oliveira da Costa.

Após ter sofrido condenação imposta pela Justiça do Trabalho paranaense, a empresa recorreu ao TST a fim de reformar três pontos da decisão. Dentre eles, o que considerou inválida a cláusula que limitou o pagamento da verba correspondente ao período de deslocamento do trabalhador até a fábrica, as chamadas horas “in itinere”.

A defesa da Klabin sustentou que o posicionamento adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho paranaense teria ofendido o art. 7º, inciso XXVI da Constituição Federal e o art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O dispositivo constitucional é o que prevê como direito trabalhista o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. O artigo celetista estabelece a condição de serviço efetivo ao período em que o empregado fica à disposição do empregador. A empresa afirmou, ainda, que a decisão do TRT-PR entrava em choque com o entendimento do TST sobre o tema.

A empresa obteve êxito nesta questão junto ao TST. Conforme o relator do recurso, “o Tribunal Superior do Trabalho tem reconhecido a validade de acordos e convenções coletivas que flexibilizam o tempo de trabalho por meio de negociação coletiva, com participação obrigatória do sindicato da categoria profissional”. Dentre os exemplos, segundo o juiz Waldir Oliveira da Costa, está justamente a questão das horas “in itinere”. “As partes fazem, nesses acordos, concessões mútuas que pacificam as relações trabalhistas, como é o caso da regulamentação das horas de transporte”.

Ao aplicar o entendimento do TST ao processo da Klabin, o relator apontou a regularidade da cláusula do acordo coletivo em questão. “No caso concreto, não vislumbro qualquer ilegalidade que possa inquinhar de nulidade o acordo coletivo que regulamentou as condições em que seriam computadas e pagas as horas “in itinere””, sustentou. “Afiml, trata-se de um direito trabalhista disponível (horas de transporte) e, portanto, suscetível de regular transação”, concluiu Waldir Oliveira da Costa. (RR 457391/98)

Por estas expressões podemos concluir que de forma inegável, mais ampla se firmou a aceitação das concessões recíprocas, denominadas transação em nosso meio jurídico em prol do crescimento econômico, combate ao desemprego, permitindo assim o desenvolvimento social. Desde que não esteja o ato eivado de vícios, que o empregado tenha livremente manifestado sua vontade, tenha transigido sobre direitos incertos, duvidosos, e tenha o ato sido revestido pela assistência sindical, através de acordo ou convenção coletiva, não há porque não admitir a validade deste ato, a transação.

Outro ato, também muito em voga no meio jurídico, é a Conciliação, seja a extrajudicial, que para ter maior eficácia deve ser levada a homologação perante a Justiça do Trabalho, ou a judicial, realizada na presença da autoridade judiciária. É o que passaremos a discorrer a seguir.

### 3.3 Conciliação.

Podendo ocorrer tanto no órgão judiciário, visando obter o ajuste entre os interessados, como extrajudicialmente entre os particulares, a Conciliação, pela sua origem, talvez seja um das mais eficazes formas de solução, ou composição de conflitos, pois visa levar as partes a encontrarem, por si mesmas, a solução de suas divergências.

Palavra derivada do latim “*conciliatione*”, a conciliação remonta os tempos desde as leis da antiga Grécia e na lei das Doze Tábuas, segundo afirma STAFFORINI et al. (1955, p. 75) apud GIGLIO (1997, p. 13). “Significa ato ou efeito de conciliar; ajuste, acordo ou harmonização de pessoas desavindas; congraçamento, união, composição ou combinação” (GIGLIO, 1997, p. 11). E ainda acrescenta Wagner Giglio (1997, p. 11):

Em sentido jurídico, diz Reynals, entende-se por conciliação o ato judicial celebrado perante autoridade pública, entre autor e réu, *visando a arregalar amigavelmente sus respectivas pretenciones o diferencias*, de acordo com as lições de GALLINAL, MANRESA E ARRAZOLA, lembrados por Cristóvão Piragibe TOSTES MALTA.

Na concepção de Ruprecht (1995, p. 44):

A conciliação é o acordo a que chegam as partes sobre seus direitos mediante a intervenção de um terceiro que pode ser o juiz, um funcionário administrativo ou alguém designado com a concordância das partes. Diferencia-se da transação pela intervenção desse terceiro.

Para Américo Plá Rodriguez (1997, p. 109):

A conciliação constitui uma tentativa de solucionar, por via amistosa uma divergência que foi ou que vai ser submetida à Justiça. Nela intervém necessariamente um funcionário estatal que, em contato direto com as partes, busca uma solução de comum acordo.

De forma mais sublime se expressa Valentin Carrion (1999, p. 580):

A conciliação é a declaração de paz no litígio. Nem sempre significa transação, pois é gênero de três espécies em que se subdivide: desistência (do direito, não apenas da ação, acrescentamos nós) pelo autor; acordo, que é a sub-rogação contratual da sentença, e o reconhecimento do direito do autor pelo réu.

Tamanho é a importância dada à conciliação que a CLT tem-na como obrigatória no início e no final da audiência de julgamento, conforme podemos constatar através da leitura dos artigos 846, “caput” e 850, “caput”:

Art. 846, “caput”. Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

Art. 850, “caput”. Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente a dez minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Não se trata aqui de faculdade do juiz, sendo-lhe obrigatório propor a conciliação. Apesar do Princípio da Celeridade Processual informar todos os ramos do Direito, na Justiça do Trabalho ele é mais incentivado e expressamente disposto no art. 765 da CLT. Como bem assenta Giglio (1997, p. 28), apesar desta obrigatoriedade existir, “não significa que as proposta conciliatória formulada pelo juiz deva ser necessariamente aceita, como é óbvio, mas sim que a conciliação das partes deve ser tentada”.

Valentin Rosique Carrion, ao tecer comentários à CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, lembra que a (1999, p. 581)

(...) homologação judicial do que as partes acórdão nos litígios cabe a todos os órgãos jurisdicionais nos feitos em que funcionar; entretanto, é na Justiça do Trabalho que o constituinte dá relevo a essa atividade referindo-se expressamente à sua competência judiciária para *conciliar e julgar*.

Uma vez desrespeitados os mandamentos consolidados, o julgamento será anulado, determinando-se que um novo seja proferido depois de tentada a conciliação. Este é o entendimento que prepondera na doutrina, onde

podemos citar como defensores desta corrente, Wilson de Souza Campos Batalha, Cristóvão Piragibe Tostes Malta, Wagner D. Giglio, entre outros. Neste sentido se expressou MALTA et al. (1960, p. 269) apud GIGLIO (1997, p. 29):

A conciliação deve ser proposta pelo juiz em duas oportunidades, logo após a contestação e antes de proferir a sentença. A omissão da primeira tentativa, embora irregular, não tem relevância prática, eis que fica suprida pela segunda proposta. A omissão da segunda, porém, é causa de nulidade.

Segundo os ensinamentos de Luiz de Pinho Pedreira da Silva (1997, p. 99):

A conciliação, acordo celebrado pelas partes perante o juízo em ação trabalhista, vale como decisão irrecorrível (art. 831 da CLT) e, pois, como coisa julgada. Logo, só pode ser desconstituída mediante ação rescisória, na forma e nos casos previstos no Capítulo IV do Título IX do Código de Processo Civil (art. 836 da CLT).

Amauri Mascaro Nascimento neste mesmo sentido leciona (1999, p. 392), ao dizer que a conciliação tem efeito:

(...) equiparado ao de sentença transitada em julgado. Dispões a CLT, art. 831, parágrafo único, que, 'no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível', com o que 'só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação'(...).

Eis na íntegra, o conteúdo dos artigos consolidados, acima citados quando discorrido acerca da irrecorribilidade da decisão em ação trabalhista:

Art. 831. A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

Art. 836. É vedado aos órgãos da Justiça do Trabalho conhecer de questões já decididas, excetuando os casos expressamente previstos neste Título e a ação rescisória, que será admitida na forma do disposto no Capítulo IV do Título IX da Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973 – Código de Processo Civil (...).

Apesar das expressões “conciliação” e “acordo” aparecerem, às vezes, como sinônimas no ordenamento jurídico, há diferença entre estes dois termos. São figuras jurídicas conexas, porém, distintas. MALTA et al. (1960, p. 67) apud

GIGLIO (1997, p. 37) foi um dos primeiros autores, assim como o autor mexicano, Mario de la Cueva, a identificar, no termo “conciliação”, um duplo sentido:

Conciliação, tanto se emprega com sentido de procedimento de órgão judiciário visando a obter o ajuste entre os interessados, como equivale ao próprio acerto efetuado entre as partes.

Há, portanto, um sentido de direito material, além do sentido de direito processual, segundo Giglio (1997, p. 37):

No primeiro sentido, é denominado “acordo” pela nossa legislação, o que vem acrescentar outro problema ao já existente, pois o termo “acordo” também tem mais de um significado: sob o aspecto volitivo, quer dizer ‘a junção, o ajuste, a combinação, a concordância<sup>12</sup>, ou convergência de vontades, e sob o aspecto objetivo, o resultado dessas vontades, ou seja, o conteúdo da avença.

A verdade é que na prática, os litígios trabalhistas normalmente envolvem questões de fato e de direito; e pela dificuldade de se provar os fatos alegados ou mesmo contesta-los, além da incerteza de vitória pelo empregado, até pela ignorância sobre seus reais direitos, estas pendengas são conduzidas a um acordo, criando-se, todavia, verdadeiras injustiças, ora pagando mais do que deve o empregador, ora recebendo menos do que tem direito o empregado.

ROCHA et al. (p. 325-326) apud GIGLIO (1997, p. 41), em artigo publicado na Revista LTr, v. 34, sob o título “O acordo e a fraude no Direito Brasileiro do Trabalho”, aponta, sob o aspecto prático, os vícios do acordo, os quais nos referimos no item “3.1.3.2 Direitos renunciáveis”, quando citamos o exemplo dos tipos de acordos que são realizados na Justiça do Trabalho.

(...) está servindo para acobertar todo tipo de irregularidade praticada durante o contrato de trabalho. Assim, o empregador não paga salário mínimo, não recolhe contribuições previdenciárias, não registra o empregado nem lhe anota a Carteira Profissional e nem faz o depósito do FGTS. Depois, se demandado (salvo as hipóteses de punições pela fiscalização do Ministério do Trabalho ou da Previdência Social), faz o acordo. E fica tudo, praticamente, sacramentado, inclusive do ponto de vista judicial, porque, feito o acordo, não há defesa e não há prova, sequer da fraude. (...) o acordo, incrustado na lei com motivação de concórdia social, se transformou, na prática, em lamentável fatos de

---

<sup>12</sup> Sinônimos de acordo extraídos do Dicionário de Direito Individual do Trabalho, p. 10, de autoria de Aluísio Mendonça Sampaio.

deturpação . No mais das vezes é sombra para a fraude de empregadores, ensina o empregado a mentir, ajuda os caça-níqueis e prejudica a Justiça do Trabalho.

Ruprecht, com outras palavras, inclina-se para a mesma esteira de Osiris Rocha (1995, p. 45) ao confirmar que na

(...) conciliação, o que se deseja, tanto pelas partes como pelo julgador, é se chegar a uma rápida solução; sem passar por um longo processo e aliviar a tarefa sempre cansativa dos tribunais. *Na conciliação chega-se, atualmente, a uma verdadeira renúncia de direitos.* (grifo nosso)

A conciliação tem sido classificada como um mal necessário e de fato o é, principalmente pela morosidade dos tribunais na solução de conflitos ou pela insegurança de suas sentenças, pois, se os reclamantes obtivessem rapidamente o que é seu direito e houvesse confiança na justiça, pouco campo haveria para a conciliação e a transação.

No tocante a aceitação da conciliação judicial, evidente que, uma vez respeitadas as condições de admissibilidade e de validade do ato, seja pelas partes interessadas ou mesmo pelo julgador, não há porque fazer restrição a esta possibilidade de solução de conflitos, que entre todas é a que se reveste de maior credibilidade, visto tramitar perante o Judiciário.

Problemas encontraremos na conciliação praticada fora das vistas do Judiciário, denominada “transação extrajudicial”.

Para a primeira corrente, o problema gira em torno da interpretação do texto do § 2º do art. 477 da CLT. É que o aduzido artigo deixa dúvidas sobre o alcance do valor pago no acordo, ou seja, se se restringe ao valor e não à parcela, podendo ser futuramente reclamada a suposta diferença, ou se o valor pago quita integralmente a verba, ou parcela pleiteada. Para esta corrente, uma vez quitadas as parcelas reclamadas, seja no seu valor inicial ou aquém do pleito, ficará o reclamado exonerado, liberado contra eventuais e futuras cobranças relativas às mesmas parcelas. Neste sentido comungam da mesma idéia Clóvis C. Salgado, Mozart Victor Russomano, além do saudoso Ministro sulino, Renato Machado que a reproduziu em julgados, formando, inclusive corrente jurisprudencial.

Neste sentido lecionou o professor MACHADO et al. (p. 362-363) apud GIGLIO (1997, p. 57-58), em artigo publicado na Revista LTr, v. 36, sob o título “Quitação e transação”:

(...) os valores são efeito. A causa, a fonte geradora, está no título que foi pago – nas parcelas. A afirmativa contrária, *data venia*, não tem lógica. Se a quitação, como declara a lei, prevalece apenas para as mesmas parcelas, não se refletindo nas importâncias respectivas, não haveria nunca a quitação almejada.

Para outra corrente, a quitação somente libera o devedor até o montante da quantia efetivamente paga. Para SÜSSEKIND et al. (1981, p. 193) apud GIGLIO (1997, p. 58), defensor deste posicionamento, assim leciona:

Sempre sustentamos, com apoio na doutrina e na própria jurisprudência, que a quitação deve ser interpretada restritivamente, valendo pelas verbas efetivamente pagas, motivo por que a expressão *parcelas*, a que se refere o precitado § 2º, deve ser entendida como significando partes do pagamento efetivamente realizado.

A jurisprudência neste sentido se sedimentou, editando a Súmula 41 do TST. Por ainda continuar contrariando a doutrina e como o direito é vivo, evoluindo-se, tendo como combustível os debates na doutrina e jurisprudência, visando por fim a esta discussão, o TST reformou a Súmula 41, aprovando a Súmula 330, com a seguinte redação:

A quitação passada pelo empregado, com assistência da Entidade Sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo.

Tamanha foi a revolta manifestada por doutrinadores, trabalhadores e lideranças sindicais que, após inúmeras objeções, provocou o TST a reformular o texto da Súmula para pacificar de vez a questão, que acrescentou no final, após a expressão “(...) no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas”. GÍGLIO (1997, p. 61-62) teceu algumas considerações a saber:

(...) considerando que a Súmula 330 ao dispor sobre a eficácia liberatória do recibo de quitação com a assistência sindical, não impede

o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho; considerando que a quitação, como está expresso na Súmula, não alcança parcela omitida e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que constantes do recibo; considerando, que a possível insuficiência do valor pago, relativamente a cada parcela, não impede sejam consignadas ressalvas no recibo de quitação, desde que expressas indicando com clareza a parcela impugnada, possibilitando o exato entendimento do alcance da quitação e, considerando que como a possibilidade dessa ressalva não constou expressamente da redação da Súmula, resolveu acrescentar a parte final acima expressa.

De verdade, a tese que rejeita a transação extrajudicial não deve subsistir, pois, assenta-se na premissa de que a pressão econômica exercida pelo empregador sobre o empregado eiva de vícios o ato. Segundo ensina Wagner Giglio (1997, p. 64):

Pressão econômica significa, na realidade, urgência de recebimento de verbas. Especificamente: o trabalhador se sente economicamente constrangido a aceitar um acordo porque, se o rejeitar, terá que aguardar o resultado de um processo que pode levar, e freqüentemente leva, entre nós, meses e anos.

Seria portanto suficiente tomar medidas para dinamizar o procedimento das ações trabalhistas, de tal sorte que as verbas devidas ao empregado lhe fossem pagas em poucos dias, como sucede nos países citados<sup>13</sup>, para eliminar a chamada coação econômica.

No estado atual de nossa legislação, a conciliação feita em juízo não assegura transação mais autêntica do que a realizada fora dele, mas apenas garante a autenticidade de *manifestação de vontade*, o que também pode ser garantido pela assistência do sindicato ou de órgão administrativo. Em si mesma, a transação será tão benéfica ou tão prejudicial ao trabalhador quanto for a sua liberdade de escolha ou seu constrangimento diante do fator econômico.

Por isso, a justificação dos autores que rejeitam as transações extrajudiciais, para aceitar a realizada em juízo, *data venia* não convence, pois a presença do Estado-juiz não libera o empregado da coação econômica, e portanto não afasta a deficiência de *formação de vontade*: se válida é a transação judicial, válida há de ser a extrajudicial.

Se a conciliação é ou não a melhor forma das partes se comporem, seja amigavelmente ou em litígio, não é o que nos propomos a demonstrar. A intenção foi ressaltar que esta forma de composição, com a intervenção de um terceiro, normalmente um juiz de direito do trabalho, é o que melhor temos para garantir a defesa dos direitos de nossos trabalhadores, pois, se operada antes de ser levada à justiça, para que ganhe maior eficácia, devem as partes levá-la à homologação pela autoridade judiciária, que poderá inclusive rejeitá-la, caso seja identificado

<sup>13</sup> Os países citados são: Alemanha Ocidental, México e Espanha.

um vício no consentimento, principalmente quando este vício, na livre manifestação da vontade, for derivado do trabalhador. Todavia, se a conciliação for operada pelas partes em audiência, perante o juiz do trabalho, que é quem deve, obrigatoriamente, fazer tal proposta, também não há que se alegar vício na liberdade de manifestação da vontade das partes acordantes, pois estão frente a uma autoridade judiciária, normalmente representadas e assistidas por seus procuradores, e desejam através da manifestação ali explicitada, chegarem a uma solução menos traumática possível, evitando que esta pendenga se prolongue no tempo, trazendo seqüelas maiores do que os direitos que ali, em tese, sejam renunciados.

E esta homologação tem suas razões, pois segundo nos ensina Amauri Mascaro Nascimento (1999, p. 391), a conciliação, para que produza seus efeitos:

(...) depende da homologação, que é ato do colegiado e não da competência funcional individual do juiz-presidente. A CLT, art. 652, a, considera a conciliação ato da competência da junta, o que impede a eficácia da homologação monocrática. Desse modo, apresentada, antes da audiência, petição de acordo, o juiz deve, no interesse de ambas as partes, inclusive do reclamado, submetê-la à homologação da Junta (...).

Somente a partir deste momento, a conciliação operada entre as partes produzirá seus efeitos jurídicos desejados.

Ao longo deste trabalho, pudemos notar que alguns princípios contrariam-se entre si, ora dizendo que direitos são renunciáveis, ora dizendo que não são, ou que podem ser renunciados em dado momento, ou sob a tutela de um terceiro (o Estado-Juiz), ora dizendo que o indivíduo tem liberdade para contratar, podendo livremente manifestar sua vontade, ora dizendo que não pode, devendo deixar a vontade individual subordinar-se à vontade do Estado. O Direito apesar de único é amplo, ramificando-se em diversas áreas, cada qual com regras próprias e princípios próprios, visando regular as relações entre os indivíduos, ou nortear os envolvidos, extra ou judicialmente na solução de seus interesses, quando em conflito. E para tentar esclarecer este emaranhado de vias, passaremos a discorrer sobre os três principais princípios que, de uma forma ou

outra, foram invocados no transcorrer desta monografia. Não visamos nos aprofundar, mas tão somente demonstrar como ou quando são reclamados.

#### 4. CHOQUE DE PRINCÍPIOS

Faremos uma breve confrontação entre os três princípios que ao longo deste trabalho foram invocados, quais sejam, o Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, o Princípio da Autonomia da Vontade e o Princípio da Conciliação. O primeiro, da irrenunciabilidade, é aplicado isoladamente no Direito do Trabalho; o segundo, da autonomia da vontade, é amplamente aplicado, mas principalmente, no Direito Civil, em matéria de celebração de contratos; por derradeiro, o da conciliação é norteador do Processo do Trabalho.

O que fazer diante de três princípios que informam o Direito, mas, conforme sobre qual direito se discuta, tendem a ter maior ou menor importância. Um permite amplamente a livre manifestação da vontade dos contratantes, permitindo inclusive que renunciem a direitos, atribuindo ao indivíduo plena capacidade (aos absolutamente capazes; se relativamente incapazes, devem ser assistidos pelos seus representantes legais; se absolutamente incapazes, devem ser representados pelos seus representantes legais) para discernir sobre o que é bom ou não para si; na contramão o princípio da irrenunciabilidade, típico do Direito Laboral, simplesmente ignorando, desprezando tal característica do ser humano, qual seja, a de poder livremente manifestar sua vontade. Neste momento o Estado toma para si, discricionariamente, a decisão para dizer o que é melhor para as partes, sobrepondo-se a elas. Mas, ao mesmo tempo em que o Estado toma todos os cuidados para proteger uma parte contra o abuso da outra, quando estas levam um conflito para ser apreciado pelo Estado-Juiz, este despense um tratamento mais brando, permitindo, na sua presença que as partes deliberem, com maior liberdade, sobre seus direitos, permitindo até que renunciem, ou transacionem sobre estes, isto ocorrendo quando faz a proposta de conciliação. É claro que esta permissão é liberada com ponderação, até porque o que se pretende é achar uma solução, e não criar uma situação que possa trazer prejuízos, seja para qual parte for.

Apesar do Direito ser um só, é subdividido para facilitar a solução dos inúmeros conflitos que surgem, tendo, por sua vez, especialistas, particulares e estatais, como advogados, promotores, juizes, operando cada qual numa dada área do Direito. Se todos tentassem resolver sobre todo o conteúdo do Direito,

provavelmente cometeriam mais faltas do que acertos. Sabemos também que esta divisão reclama princípios próprios que norteiam o direito material e o direito processual, mostrando o que e de que forma será tutelado, e como será processado em caso de divergência. No caso específico do Direito do Trabalho, criaram-se princípios próprios, como é o caso do Princípio da Conciliação, que visa fazer com que as partes em litígio cheguem mais rapidamente a um consenso, desde que esta “pressa” não cause prejuízos para o reclamante ou para o reclamado.

Não há como negar a existência deste princípio, o da conciliação, respeitando, contudo, a opinião de doutrinadores que não o reconhecem como tal, como Wagner D. Giglio de forma conclusiva procura explicar: “A conciliação não é uma novidade, uma peculiaridade ou uma característica da legislação do trabalho, e muito menos um princípio do processo trabalhista.” (1997, p. 109)

Na linha que reconhece a conciliação como princípio norteador do Processo do Trabalho, encontramos o respeitável professor<sup>14</sup> Amauri Mascaro Nascimento, a doutrinadora Isis de Almeida e o professor e juiz de direito Bolívar Viégas Peixoto, entre outros.

Amauri Mascaro Nascimento reconhece entre os princípios que norteiam o Direito Processual do Trabalho, portanto, próprio, específico, o Princípio “da conciliação nos dissídios individuais e coletivos.” (1999, p. 99)

ALMEIDA et al. (1995<sup>15</sup>) apud NASCIMENTO (1999, p. 107) leciona que entre os princípios que orientam o processo trabalhista, destaca o da conciliação,

---

<sup>14</sup> O currículo profissional de Amauri Mascaro Nascimento é invejável, e não poderíamos deixar de mencioná-lo: É Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Professor Titular de Direito do Trabalho das Faculdades Metropolitanas Unidas de São Paulo. Professor Contratado de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Juiz do Trabalho aposentado. Membro da Academia Paulista de Direito. Membro do Instituto de Direito Social. Membro da Asociación Iberoamericana de Derecho Del Trabajo. Membro Titular do Instituto Latinoamericano de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social. Membro Efetivo do Centro Latino-Americano de Direito Processual do Trabalho. Membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas. Entre outros títulos que acumula ao longo de sua maravilhosa carreira.

<sup>15</sup> Isis de Almeida, Manual de direito processual do trabalho, São Paulo, LTr, 1985. Página não citada.

“que considera o mais peculiar, diante da sujeição, tanto dos dissídios individuais como coletivos, à fase obrigatória da conciliação”.

Bolívar Viégas Peixoto (1997, p. 65-66), em sua classificação sobre os princípios que informam o Processo do Trabalho, destaca o da conciliação dizendo que:

Os órgãos de primeiro grau da Justiça do Trabalho, as Juntas de Conciliação de Julgamento, antes de serem Juntas de Julgamento, são Juntas de Conciliação, o que significa que a finalidade precípua é conciliar as partes, em busca de uma paz social, de estabilidade psicológica e do entendimento, porquanto há um juízo de julgamento e um juízo conciliatório expressamente definido por lei (art. 764, § 3º, da CLT).

Apesar de a *conciliação* ser um dos princípios mais marcantes do processo trabalhista, objetivo imediato da Justiça do Trabalho, não pode ser obtida a qualquer custo, quando houver envolvimento de direitos outros que não os das próprias partes. Muitas vezes, esses interesses são embutidos no acordo, em prejuízo de outros, tais como a própria União, quando se trata de custas; o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que tem direito aos seus recolhimentos; a Caixa Econômica Federal (CEF), gestora do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e pagadora do auxílio-desemprego (...).

Ocorre que certos princípios são criados em virtude das circunstâncias da época em que nasceram, como é o caso do Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, que, certamente, surgiu para evitar que o poder dos empresários prevalecesse sobre a fragilidade de seus operários, até porque, à época em que foram criados os direitos laborais, o Estado pouco se impunha, não intervindo nas relações de emprego, deixando as partes deliberarem livremente sobre as condições do contrato de trabalho. Com o passar dos tempos novos direitos foram criados, outros desapareceram, e outros foram modificados, adequando-se às novas necessidades de nossa sociedade. Os operários organizaram-se em classes, ganhando com isso mais poder, esclarecendo-se quanto aos seus direitos e obrigações, passando a exigir da classe patronal uma conduta mais reta no tocante ao cumprimento de suas obrigações. O Estado voltou a intervir nas relações contratuais, fiscalizando e punindo as irregularidades, e num segundo momento, intermediando como Estado-Juiz quando as partes não se entendem amigavelmente, submetendo a lide à apreciação estatal. Não são os empregados mais aqueles hipossuficientes que existiam à época de Getúlio Vargas; hoje representam uma classe mais madura e esclarecida, e lutam pelos seus direitos

em equilíbrio com os padrões, contando com suas próprias forças e com a estrutura colocada à sua disposição na defesa de seus direitos, como os Sindicatos, Ministério do Trabalho, Promotoria Pública, Defensoria Pública e Judiciário.

Outro princípio, o da autonomia da vontade, é implicitamente almejado desde quando nascemos. O ser humano por sua natureza, ao desenvolver-se como homem, não vê o dia de ter idade suficiente para poder ter liberdade para praticar os atos da vida civil sem a interferência de um representante legal. O Direito Civil, trazendo como uma de suas balizas o Princípio da Autonomia da Vontade, reconhece a maturidade do indivíduo para poder livremente contratar, pois tem consciência de que a pessoa ao atingir uma certa idade, antes 21 (vinte e um) e atualmente 18 (dezoito) anos, tem plena capacidade, salvo raras exceções, para discernir sobre o que é ou não bom para si. Permite inclusive que renuncie a certos direitos, tanto que o princípio que impera na esfera cível é o da renunciabilidade de direitos, ao contrário do Direito do Trabalho.

Segundo Jefferson Daibert (1995, p. 11), através do Princípio da Autonomia da Vontade:

Temos que os indivíduos é dada a liberdade de contratar ou não aquilo que entender. Ninguém é obrigado a contratar, fá-lo se quiser. Ninguém é obrigado a se ligar contratualmente, só o fazendo se lhe aprovar, posto que qualquer pessoa capaz pode recorrer a um procedimento lícito para alcançar um efeito jurídico almejado. Destarte, consoante o princípio da autonomia da vontade, os contraentes subordinando as suas vontades aos ditames da lei podem contratar o que quiserem, como desejarem, sem estar obrigados a este ou àquele tipo de contrato; podendo isolar ou fundir tipos contratuais para atender ao fim esperado e a natureza do negócio que realiza.

Em sede de Direito do Trabalho, todavia, esta expectativa de liberdade do indivíduo cai por terra, pois o Estado subestima a capacidade deste para contratar, reconhecendo-o como se criança fosse, não lhe permitindo deliberar sobre seus direitos, que a lei trata como imperativos, com caráter de ordem pública, indisponíveis, pois não pertencem somente ao empregado, mas podem pertencer a sua família, ou serem do interesse de uma dada categoria profissional ou da sociedade. O empregado ao renunciar a certos direitos, poderia estar

trazendo prejuízos a terceiros, e não só a si. Deve, por sua vez, engolir sua vontade, inclinar-se à vontade do Estado, e deixar passar à sua frente a liberdade tanto almejada, sem nela poder tocar, correndo o risco de perder seu emprego, ou outro não conseguir, pois não pode por si dispor sobre as condições que regerão seu contrato de trabalho. É lógico que esta liberdade deve existir, contudo necessita ser vigiada, para não cometer, o empregado, loucuras que realmente tragam sérios prejuízos a terceiros, ou a si mesmo. O próprio Direito Civil prevê situações onde uma pessoa pode solicitar a interdição de outra, quando se constata que ela não pode mais gerir seu patrimônio, dilapidando-o a tal ponto de comprometer a sua própria sobrevivência. Mas em certas situações, ou em dadas regiões, diante da necessidade de adaptabilidade às crises econômicas que assolam nosso país, bem como a necessidade de nos prepararmos, pessoas físicas e jurídicas, para enfrentarmos as influências internas e externas que ameaçam nosso mercado e nossos empregos, há de se admitir que empregadores e empregados juntos achem a melhor forma para absorver estes impactos, saindo ao final ilesos, ou pelo menos com menores traumas.

Ante todo o exposto, resta-nos apenas discutir a respeito do “Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho”, tema de nosso trabalho. Sobre a questão que nos propusemos a discorrer, acredito que tenham os leitores ao longo deste trabalho se convencido, se ainda existissem dúvidas, do alcance relativo, e não absoluto como alguns pregam, do Princípio da Irrenunciabilidade. Para fecharmos esta questão, passaremos a discorrer sobre o real alcance deste princípio norteador do Direito do Trabalho, que nos dias atuais não conta com o vigor que detinha na época em que foi instituído.

## 5. O ALCANCE DO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS DO TRABALHO

No Direito do Trabalho, entre suas várias funções, se destaca a função coordenadora, que prevê não a proteção dos trabalhadores frente aos empregadores, mas a aproximação, a coordenação do capital e do trabalho. É esta a concepção de Direito Laboral que deve ser preservada e alimentada. Não podemos mais admitir que os juristas continuem a cultivar a semente da oposição, onde patrão e empregado são postos como rivais, devendo o Estado proteger o empregado contra os abusos do empregador. Se o primeiro sofrer qualquer tipo de prejuízo, deverá lançar mão das várias formas de solução de conflitos individuais, e em última instância recorrer ao próprio Poder Judiciário que está à disposição das partes para reconciliá-las.

Nesta fase de modernização do Direito do Trabalho, aparece no Brasil, e já não é de hoje, uma proposta de flexibilização dos direitos obreiros, visando quebrar a rigidez das normas e princípios que compõem nosso Direito, principalmente no que diga respeito aos direitos do labor. Esta proposta diz que os interesses econômicos devem preponderar, justificando-se assim a postergação dos direitos trabalhistas, ou seja, é a adaptabilidade dos direitos obreiros frente às exigências do mercado econômico.

O modelo brasileiro de relações de trabalho é visto como um entrave à competitividade entre as empresas, à empregabilidade e ao desenvolvimento de nosso país. As leis trabalhistas são inflexíveis e a carga de encargos sociais, além dos tributos, incidentes sobre os salários, é muito grande, inviabilizando a manutenção do quadro funcional ou até desestimulando a ampliação de novas frentes de trabalho.

Como todo ramo do Direito, o Direito do Trabalho também possui princípios próprios que o norteiam, além das normas postas a regular a relação empregatícia, dispendo sobre direitos e deveres dos empregadores e empregados. Entre os princípios podemos citar, como exemplo, o da

Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho. A discussão que gira em torno deste princípio é que nos inspirou a desenvolver este trabalho.

Negar a existência do Princípio da Irrenunciabilidade seria muito atrevimento, mas quando nos propomos a discutir sobre seu alcance, a doutrina se divide, entendendo alguns que é absoluto e outros que é relativo.

Não nos restam dúvidas ao afirmar que o “Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho” é relativo. Foi visto que as normas atinentes ao Direito Laboral, em sua grande maioria tem caráter imperativo, sendo consideradas normas de ordem pública, irrenunciáveis, vedando a lei trabalhista expressamente que os contraentes sobre elas deliberem, principalmente quando gere prejuízo para qualquer das partes, ou ainda para terceiros. Também é defeso que a vontade individual se sobressai à vontade coletiva, devendo o indivíduo ser submisso à vontade estatal, significando isso que o indivíduo, em sede de direitos do trabalho, não pode livremente manifestar sua vontade, como é admitido em sede de direitos civis. Estas normas imperativas seriam em regra a própria lei, convenções coletivas, sentenças normativas, devendo ser aplicadas independentemente da vontade das partes. Com essa ação, visa o Estado equilibrar as partes quando em conflito, pois presume ser o empregador a parte mais forte, podendo pelo seu poder econômico constranger o empregado a renunciar direitos, causando-lhe prejuízos. Por sua vez o empregado presumindo-se a parte mais fraca, denominada hipossuficiente, deve contar com a tutela estatal para suprir sua deficiência.

Mas, por outro lado, também foi visto que existem as denominadas normas dispositivas, aquelas compostas pelo próprio conteúdo contratual, como, por exemplo, o salário, a jornada de trabalho, das quais as partes podem deliberar, desde que obedecidos os mínimos legais definidos pelas normas imperativas.

Vimos que as normas imperativas, em determinados momentos, principalmente durante a relação de emprego, ou cessada esta, são passíveis de renúncia. Entretanto, estes atos devem ser anuídos pela assistência sindical ou por parte do Ministério do Trabalho, normalmente representado pelas Delegacias

ou Sub-Delegacias Regionais do Trabalho. Como exemplo, pode se reduzir intervalos destinados para descanso e refeição abaixo do mínimo legal, que é de 1 (uma) hora, se esta redução de certa forma beneficia tanto empregado como empregador. Já com relação às renúncias verificadas antes da relação contratual, de forma unânime a doutrina se posiciona contrariamente, até porque tecnicamente e juridicamente, em sede de Direito do Trabalho, não há como se despojar de um direito que sequer tenha entrado em seu patrimônio.

Quanto à transação, uma vez que entre os contratantes ocorrem concessões recíprocas, não há muito que acrescentar ao que já expusemos nos capítulos anteriores, sendo este ato visto no Direito sem maiores restrições pela doutrina e pela jurisprudência.

Em relação à conciliação, uma vez operada perante a autoridade judiciária, ou mesmo alcançada extrajudicialmente pelas partes, desde que levada à homologação perante o juiz, também não deve ser recriminada, até porque seria colocar em dúvida, em descrédito, a função do Judiciário, que tem por fim pacificar, aproximar as partes, favorecendo ou facilitando o consenso, pondo fim ao conflito.

Constitucionalmente também foi visto que até salários e jornadas podem ser reduzidas. A vedação de redução de salários é expressa na Constituição, mas é admitida conforme as circunstâncias em que se deparam as empresas frente às oscilações da economia e visando garantir o emprego dos empregados vinculados às mesmas. Neste caso se faz necessária a assistência e anuência sindical, pois tais alterações somente podem produzir efeitos e serem juridicamente reconhecidas ou admitidas, se operadas por acordo coletivo ou convenção coletiva.

E por falar em convenções coletivas, estas, por serem negociadas pelo consenso das classes representativas dos empregados e dos empregadores, também podem ter por objeto a renúncia ou transação sobre direitos imperativos, como no caso de redução do percentual de horas extras. As convenções coletivas nada mais são que um conglomerado de cláusulas reduzidas num documento

denominado convenção coletiva, que estipulam normas que devem ser respeitadas pelas partes, principalmente pelo empregador, pois na maioria traz direitos e garantias aos empregados, geralmente mais vantajosas e superiores aos mínimos legais definidos pela Constituição Federal. Exemplo disso é o salário normativo, que é o salário mínimo de uma dada categoria profissional, normalmente superior ao salário mínimo vigente em nosso país definido pela União.

O próprio Tribunal Superior do Trabalho já decidiu sobre a possibilidade de renúncia de normas imperativas. Certa vez deixou os estudiosos do Direito boquiabertos, ao permitir a alteração da hora noturna de 52,5 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos) para 60 (sessenta minutos).

Noutro exemplo citado, onde empregado renuncia à certa quantidade de horas extras reclamadas, ou seja, pediu 1.000 (mil) horas e deu quitação aceitando o pagamento de 500 (quinhentas) horas. Neste caso renunciou-se ao fato e não ao direito. O empregado não violou a norma imperativa, mas tão somente reconheceu certo fato, qual seja, o de não ter realmente direito a receber 1.000 (mil) horas como pretendia, aceitando por sua vez receber as 500 (quinhentas) horas oferecidas pelo empregador, fato este também reconhecido pelo empregador. Violação à norma imperativa se configuraria se o empregado ao invés de optar pela redução na quantidade de horas extras, optasse pela redução do percentual adicional através do qual estas horas extras são remuneradas, ou seja, caso a norma imperativa fixasse um adicional de 75% (setenta e cinco por cento) e o empregado renunciasse ao percentual fixado, e aceitasse recebê-las com um adicional de 50% (cinquenta por cento). Mesmo existindo uma norma imperativa, constitucional, fixando o percentual mínimo em 50% (cinquenta por cento) de remuneração das horas extraordinárias, a Convenção Coletiva da respectiva categoria profissional a qual pertence o empregado pode ter fixado o percentual em 75% (setenta e cinco por cento), devendo este último prevalecer. Se permitisse a redução do percentual, estaria se operando verdadeira renúncia ao direito propriamente dito, e não tão somente aos fatos.

Outra vedação expressa trazida pelo constituinte de 1988, foi a de não permitir discriminação salarial em virtude de idade. Também já foi julgada favorável a possibilidade de fixar o piso salarial, definido em Convenção Coletiva, variando conforme a categoria profissional, diferente para maiores e menores de 18 (dezoito) anos. A decisão ignorou o mandamento legal, constitucional, para privilegiar a possibilidade de criar-se novos empregos, atendendo-se desta forma outra garantia também constitucionalmente expressa que é o direito ao trabalho.

O Estado-Juiz, ao apreciar os dissídios individuais, tem como regra, ou seja, tem por obrigação, em sede de Direito Processual do Trabalho, propor a conciliação, tentando por fim ao processo sem necessariamente examinar o mérito. É uma forma vanguardista de discutir em juízo os direitos e obrigações das partes, de forma amigável, célere e rápida. Muitas vezes o ex-empregado propõe uma reclamação trabalhista, mas sequer conhece seus reais direitos. O advogado orientado pelo seu cliente, na maioria das vezes, com base na história que ouviu, faz os cálculos dos supostos direitos que tem o empregado, enchendo-lhe por sua vez os olhos, lançando-o a uma aventura que muitas vezes acaba em nada, ou seja, sai sucumbido. Por outro lado, o reclamado, gozando perante a Justiça do Trabalho de menor prestígio, normalmente cabendo-lhe o ônus de provar que os fatos alegados não são verdadeiros, se tiver certeza de que nada deve, prefere pelo prosseguimento normal do processo, submetendo-se ao julgamento a partir das provas que produziu durante a fase de instrução, sejam por depoimento, testemunhais, periciais ou documentais. Porém, diante da dificuldade que também tem para produzir tais provas, arrisca uma proposta de acordo, que, também na maioria das vezes, é aceita pelo reclamante, pondo fim ao processo. Esta proposta, porém, pode tê-lo beneficiado, pois arriscou uma proposta muito aquém do que devia, contando com o desespero financeiro do reclamante que fatalmente, pela necessidade atual que enfrenta, acaba por aceitar a proposta, pondo fim à discussão dos direitos reclamados.

Dias atrás, para melhor ilustrar esta situação (onde o indivíduo não conhece seus reais direitos, e convence o seu patrono a investir numa lide “temerária”, pela história que conta, ou diria que é o advogado que convence o indivíduo a entrar numa pendenga, após encher-lhe os olhos quando apresenta

os cálculos dos direitos que em tese lhe são devidos), fui abordado por um ex-colega de serviço que me perguntava o que eu pensava sobre ele entrar com uma reclamação trabalhista contra seu último empregador. Eu lhe disse que deveria analisar muito bem se poderia sustentar o que iria alegar, e se o valor que receberia compensaria as seqüelas que contrairia nesta batalha. Para minha surpresa, ele acabou dizendo que já havia entrado com a ação, e que seu advogado havia lhe apresentado um cálculo de R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais). Como já conhecia o caso, disse-lhe que para chegar a este valor, deveriam ter sido lesados muitos direitos no transcorrer de seu contrato. Então, arrisquei uma pergunta. Por acaso o que você pleiteia são horas extras? A resposta foi afirmativa. Fiz-lhe outra pergunta. Você recebe em seu pagamento a quantia de 60 (sessenta) horas extras mensais? A resposta também, como previa, foi afirmativa. Lancei outra questão. Você ou seu advogado sabiam que esta empresa mantém um Acordo Coletivo dispondo sobre o pagamento de horas extras limitado a 60 (sessenta) horas por mês, independentemente da distância e tempo das viagens? Como esperava, a resposta foi negativa. E pior, o que o advogado lhe pediu foi apenas que apresentasse as últimas 05 (cinco) convenções coletivas para nelas se apoiar ao fazer o pleito. Esta convenção prevê o pagamento de 90 (noventa) horas extras fixas por mês, independentemente da distância ou tempo das viagens. A partir do disposto na convenção, o meu amigo teria um saldo de 30 (trinta) horas extras a receber por mês trabalhado, o que equivaleria a um total de 1.800 (uma mil e oitocentas) horas extras, além das verbas reflexas como aviso prévio, férias, 13º Salário, FGTS, multa sobre o FGTS. Ganhando este rapaz um salário médio de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por mês, o valor das horas supostamente não pagas, mais verbas reflexas, equivaleria a mais ou menos R\$ 10.000,00. Ocorre que na contestação apresentada pela empresa, a primeira coisa que apresentará como prova em seu favor será o referido Acordo Coletivo, caindo por terra o pedido de horas extras. Para totalizar os R\$ 35.000,00 (trinta e cinco mil reais) ainda faltam R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais) que, até onde conheço, é quase impossível a empresa ter lesado seu ex-funcionário nesta monta, acreditando que essa diferença é fruto da imaginação do causídico. O rapaz baixou a cabeça, desconversou, disse que já tinha tomado muito o meu tempo, e despediu-se. Desejei-lhe, contudo, boa sorte.

Este é um exemplo claro do desconhecimento que os empregados tem sobre seus direitos, e deixando-se influenciar por terceiros, como “amigos”, vizinhos, familiares, advogados imprudentes ou negligentes, se arriscam em aventuras judiciais, denominadas lides temerárias, que muitas vezes acabam decididas em seu desfavor. Que sirva também de alerta para os causídicos que entram na defesa de uma parte, sem tomarem as devidas precauções, pois fatalmente, sentirão constrangimento frente ao juiz e à parte contrária.

Inúmeros são os exemplos de flexibilidade dos direitos laborais, principalmente nos atuais tempos, onde a concorrência se torna cada vez mais acirrada entre as empresas, nacionais e estrangeiras, os empregos cada vez mais escassos, a tecnologia avançando quilômetros por dia, levando as empresas a adotarem medidas em prol de sua sobrevivência, mesmo que em detrimento dos direitos de seus empregados. Melhor preservar o emprego, abrindo mão de certas regalias ou direitos tidos por irrenunciáveis, garantindo o empregado sua sobrevivência e de sua família, do que não ter emprego, pois aí sequer teria pelo que lutar.

Com certeza, este tema aqui não se esgota, mas certamente demonstramos que o “Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho” há muito tempo deixou de ser supremo, para ser atualmente reconhecido seu alcance relativo. Não queremos negar com isso sua existência, mas hoje reluta para sobreviver, tendo seus dias contados, pois estamos em uma nova era, onde não mais se admite que os contraentes sejam vistos como oponentes disputando direitos, mas o que se exige, frente ao atual mercado de consumo de bens e serviços internacional, frente a esta economia globalizada, é que estes mesmos contraentes, unidos juridicamente por um vínculo empregatício, sejam parceiros, unidos num mesmo objetivo, qual seja, a sobrevivência e crescimento da empresa no mercado mundial, para que vençam juntos, pois, sobrevivendo a empresa, por via reflexa sobreviverão também seus colaboradores. Esta é a primeira das palavras chaves, “colaboração”, que deve prevalecer nas relações empregatícias, dando a idéia de união, de parceria, de respeito mútuo, de time.

Enquanto se optar pelas denominações empregado e empregador, sempre teremos a idéia de oposição, de rivais, de menores e maiores, de trabalho e capital, de hipossuficiente e de poder econômico. Não é essa a idéia que está sendo plantada há décadas nos países desenvolvidos, como nos Estados Unidos e nos europeus. Não estão à frente por acaso, ou pelo simples fato de deterem o poderio econômico ou a vanguarda em tecnologia. São superiores pois suas culturas são superiores. Passaram por grandes crises, o que lhes ensinou que a sobrevivência deve ser garantida de cima para baixo, e não de baixo para cima. Sendo forte o Estado, serão fortes suas empresas, que poderão expandir, gerando empregos, distribuindo melhor suas rendas, ampliando seus benefícios, possibilitando aumentar a arrecadação tributária, proporcionando a tão almejada estabilidade no mercado econômico e de trabalho. E não pensemos que seremos herdeiros natos desta estabilidade, pois para gozar destes privilégios deveremos, como trabalhadores, nos profissionalizarmos para atender às necessidades de mão de obra geradas pelas nossas empresas. Deveremos estar abertos e preparados às mudanças do mercado. E esta é a segunda palavra chave, “mudar”. Hoje em dia, dominar mais de um idioma, ter conhecimentos em informática, ter nível educacional superior, ou pelo menos médio, não é mais privilégio de poucos, mas representa a necessidade de muitos, e porque não dizer de todos, para que possam se manter ativos no mercado laboral.

Não desejamos que este crescimento necessário à sobrevivência das pessoas físicas e jurídicas faça com que haja um retrocesso na esfera do Direito do Trabalho, voltando os abusos cometidos em tempos remotos, mas que proporcione paz social, enchendo de harmonia as relações entre o que preferimos denominar de colaboradores. É muito melhor unirmos forças do que dividirmos o pouco que temos nesta interminável e desgastante luta pelos direitos.

## 6. CONCLUSÃO

A proposta inicial deste trabalho não foi negar a existência do Princípio da Irrenunciabilidade, norteador do Direito do Trabalho. Também não foi dizer que este princípio não deve ser aplicado. O que se pretendeu foi mostrar, buscando respaldo na doutrina e jurisprudência pátrias e estrangeiras, que o Princípio em estudo não pode mais imperar de forma absoluta em nosso Direito do Trabalho como desejam alguns doutrinadores. Com o passar das décadas, frente ao desenvolvimento econômico mundial, as empresas precisaram rever seus conceitos adotando medidas em busca de sua própria sobrevivência. Têm à disposição tecnologia variada de melhor qualidade, proporcionando aumentar a produtividade, reduzir custos com mão-de-obra, aumentar seus lucros. Para que o empresário deve se aborrecer com problemas gerados por empregados, como faltas, afastamentos por doença e acidentes do trabalho, férias, reclamações das mais variadas, negociações e pressões sindicais, entre outros tantos problemas que as máquinas não trazem. Sabemos que a mão-de-obra humana é imprescindível para movimentar uma empresa, mas não indispensável, pois há setores na economia que pouca mão-de-obra humana absorvem, visto estarem tecnologicamente estruturados, onde computadores e robôs fazem parte de suas realidades.

Na era Getulina, a mão-de-obra humana era a única forma de produção, sendo indispensável. Com o avanço tecnológico, e com o crescimento incontrolável da população, ocorreu um fenômeno que representa a realidade na esmagadora maioria dos países, qual seja, o aumento do desemprego.

O Princípio da Irrenunciabilidade, como os demais princípios do Direito do Trabalho, tem seu grau de importância, e muito contribuiu e continua a contribuir na defesa da classe trabalhadora. Até porque não se justificaria ter-se lutado tanto para conquistar este enorme acervo de direitos, para agora abandoná-los, permitindo a anarquia prevalecer em desrespeito à ordem e à justiça.

Tamanha foi e ainda é a preocupação do Estado em proteger esta camada profissionalmente ativa, responsável pelo nosso desenvolvimento, que inseriu na

Constituição Federal direitos trabalhistas, antes reguladores por normas infraconstitucionais, ampliando dessa forma a tutela de vários direitos laborais, estabelecendo direitos mínimos que devem gozar os trabalhadores.

A nossa intenção jamais foi a de negar o acesso a estes direitos pelos trabalhadores, e muito menos incentivar a renúncia aos mesmos, mas tão somente foi a de alertar que devemos, a cada caso concreto, sopesar os interesses que pretendemos defender, podendo, conforme as circunstâncias, em dada época ou sociedade, deixarmos com que certos interesses preponderem em detrimento de outros, mesmo que isso implique no sacrifício de algum direito.

Fazemos parte, seja como profissional ou como empresa, de um universo mais amplo, que vai além de nossas divisas alfandegárias. Passamos a concorrer, a competir com profissionais e com empresas fornecedoras de produtos e serviços oriundos do estrangeiro. Assim como também nos lançamos a conquistar oportunidades no mercado internacional, oferecendo nossos produtos e serviços, os países estrangeiros também assim procedem.

A influência das culturas estrangeiras em nosso país, é inevitável, levando os empresários brasileiros a repensar seus conceitos de compromisso social, de custos, de lucro, de investimentos. Encurralados, os empresários não mais se preocupam em garantir o emprego de sua força de trabalho; o que tem como meta é oferecer produtos e serviços de melhor qualidade ao menor custo possível, pois só assim sobreviverá. Já dizia Benjamin Franklin: “Toma conta de teu negócio, ou ele tomará conta de ti.” Um mega exemplo de redução de mão-de-obra pode ser observado nas montadoras de veículos que usam a robótica em substituição ao trabalho humano. Outro exemplo, é a invasão das máquinas cortadoras de cana, que substituem milhares de homens e mulheres nos campos. A busca pelo aumento da produtividade hoje representa a grande preocupação, pois favorece a redução de custos e o aumento dos lucros, objetivo maior de qualquer empresário.

Em alguns países estrangeiros, a mão-de-obra é barata, favorecendo a produção de produtos a custos irresistíveis, induzindo a importação, preferindo os

comerciantes e industriais brasileiros os produtos estrangeiros aos nacionais. Neste momento podemos também ver um desequilíbrio, como no caso do empregado frente ao empregador, pois este último tem que continuar a suportar os enormes encargos sociais e tributários, incorporando-os ao custo de produção, inviabilizando seu negócio, pois não terá chances frente aos custos obtidos pelos países estrangeiros.

O desemprego e mercado informal e paralelo crescem a cada dia, gerando violência e sonegação. Violência daqueles que não tem outra saída para garantir a sua sobrevivência e de sua família, e sonegação praticada por aqueles que se aventuram ao contrabando ou descaminho de produtos visando garantir alguma renda, para seu sustento, através do não pagamento de impostos.

Isso precisa parar, ou ser reduzido a índices toleráveis. A flexibilização dos direitos trabalhistas poderá ser uma saída, mas não resolveria por completo o problema. Seria apenas um passo positivo.

Outra solução dependeria da ação do próprio Estado ao proceder às reformas tributária, previdenciária e trabalhista. A reforma previdenciária, necessária a equilibrar a enorme folha de pagamento despendida com a população inativa, que percebe benefícios de aposentadoria, auxílio doença ou acidentário, licença maternidade, entre outros. A reforma tributária, necessária à sobrevivência das empresas, asfixiadas pela enorme carga de tributos, inviabilizando a atividade empresarial. A reforma trabalhista, visando quebrar esta rigidez, favorecendo não o abuso, mas o entendimento entre as partes, buscando através das negociações, que podem implicar em renúncias ou transações, a melhor forma de administrar as crises e programar o crescimento, seja do próprio profissional ou da própria empresa. Devemos continuar a garantir o acesso aos direitos de nossos trabalhadores, mas não a custo de comprometer seus empregos, ou a sobrevivência de nossas empresas.

Esta relatividade gozada pelo Princípio da Irrenunciabilidade foi o que as próprias partes contratantes, seguida pela doutrina e jurisprudência, deram como

contribuição para amenizar as crises geradas em nosso país de algumas décadas para cá.

Se antes o preço de venda de uma mercadoria era composto de custo mais lucro, hoje a regra é bem diferente. O mercado passou a ditar o preço de venda, impondo-lhe limites. O lucro é o que sobra entre o custo de produção e o preço imposto pelo mercado. Lucro este tão pequeno que inviabiliza a atividade, isto quando existe lucro, pois numa grande parcela dos casos, o que se vê é prejuízo, provocando por sua vez o fechamento de muitas empresas, inclusive de grandes organizações que sobreviveram ao longo de décadas ou até de séculos, mas que hoje, diante das dificuldades com que se deparam, são forçadas a fechar suas portas, colocando na rua um batalhão de pessoas todo mês. Sabemos também que surgem novas empresas, mas nascidas em meio à turbulência, tendo seus dias contados para fechar. Algumas se salvam, mas não são suficientes para recuperar as vagas perdidas.

Mudar, como já dissemos, é a solução. Se não revermos nossos conceitos, seja como profissional, empresa, Estado, todos concentrados num mesmo objetivo, o de vencer neste mercado impiedoso, estaremos condenados à extinção. Enquanto empregador e empregado se virem em posições opostas, e o Estado continuar a interferir nesta relação contratual com tamanha rigidez na aplicação das leis, e não para achar meios para amenizar os traumas provocados pelo excesso de ônus que assumem as empresas, nunca alcançaremos a paz social e a estabilidade de nossa economia, que tanto almejamos. Invocamos uma frase dita por Joseph Sugarman para demonstrar que o que para uns aparenta um problema para outros pode representar uma oportunidade: “As grandes histórias de sucesso foram criadas por pessoas que reconheceram um problema e o transformaram em uma oportunidade.”

Entra governo, sai governo, e o que vemos são somente promessas, e pouca ação. O discurso que se ouve é sempre o mesmo: “Temos que criar mais impostos, atualizar o custo dos serviços públicos, controlar a inflação e para isso temos que frear os reajustes salariais, construir mais presídios; aumentar o preço dos combustíveis pois o dólar subiu; aumentar o preço dos combustíveis pois o

dólar caiu; acabar com a fome, melhorar o nível cultural de nosso povo, reverter o caos instalado na saúde, gerar mais empregos.” Infelizmente, os quatro últimos pontos ficam para um segundo plano, mas os primeiros se repetem governo a governo.

É por esta entre outras razões que o Princípio da Irrenunciabilidade tem dado lugar a outros Princípios tão importantes quanto, como é o caso da Continuidade da Relação de Emprego, por exemplo, passando o primeiro a relaxar, tendo alcance relativo, admitindo que as partes encontrem juntas a melhor solução para administrar seus problemas, unindo-se, harmonizando-se, evitando os confrontos, dando lugar a continuidade da relação de emprego, que é um bem maior, devendo prevalecer em detrimento daquele.

Enfim, é nisso que cremos, é isso que defendemos, temos que mudar. Devemos todos, empregados e empresários, estarmos abertos às mudanças, e para enfrentar estas mudanças devemos estar preparados, principalmente cultural e economicamente, pois é esta postura que o atual cenário internacional exige, sob pena de sermos aniquilados, varridos do mercado mundial. Que as leis existem e que devem ser cumpridas nós sabemos, mas para o crescimento de uma nação é necessário que o Direito evolua, se modernize, adaptando-se às exigências que o mercado globalizado impõe. Só assim continuaremos a fazer parte deste cenário globalizado. Que o Princípio da Irrenunciabilidade existe, não temos dúvidas, como também sabemos que deve continuar a existir, contudo, deve ser aplicado com moderação, admitindo-se a flexibilização de certos direitos conforme o caso concreto. Encerramos este trabalho, convictos de que contribuímos para o esclarecimento de que o “Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho” é relativo, dirimindo, pelo rol de exemplos e fundamentos elencados, as dúvidas que ainda pudessem existir.

## ANEXO I

### COMO FICA A CLT ? (I)

O que muda e o que não muda nas condições de trabalho do Brasil com o projeto de lei que estimula as “negociações coletivas”, aprovado na última terça pela Câmara dos Deputados ?  
A CLT foi revogada, no todo ou em parte ?

Não. A CLT está integralmente mantida. A mudança é unicamente na redação de um artigo (o 618) para permitir ao trabalhador escolher livremente o acordo, convenção coletiva ou permanecer regido pela CLT.

O que esta lei revoga ? Ela é definitiva?

Não revoga absolutamente nada. Trata-se de uma lei alternativa, ou seja, se o trabalhador desejar negociar, poderá fazê-lo. Do contrário, continuará tudo regulado pela CLT. Quanto à vigência, será uma experiência de apenas 2 (dois) anos. Se melhorar continua; se não melhorar é automaticamente revogada.

O patrão poderá negociar diretamente com o trabalhador ?

Não. Em absoluto. A negociação somente é permitida entre dois sindicatos – patronal e de empregados (as convenções coletivas), ou, entre este último e a empresa (os acordos).

E caso o trabalhador não queira negociar ?

Aplica-se a CLT, tudo como é hoje. Nada se altera. Negociar ou não é decisão livre e soberana do trabalhador e empregador.

E na hipótese do “patrão” forçar acordo ou convenção, que piore a condição social do trabalhador ?

Tudo será anulado, considerado ilegal pela Justiça do Trabalho, que continua com todos os seus poderes, tendo em vista o vício de vontade (coação) havido em relação ao sindicato (incidência do art. 147, inciso II do Código Civil Brasileiro de aplicação subsidiária na Justiça do Trabalho).

Mas o trabalhador, temendo perder o seu emprego, irá procurar a Justiça do Trabalho ?

Da mesma forma que já é hoje, ele pode até não procurar, mas o sindicato, o Ministério Público ou qualquer trabalhador pertencente àquela categoria profissional poderá fazê-lo, a qualquer tempo. Todas as garantias estão mantidas. Inclusive, a proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa, prevista no art. 7º, I, da Constituição (até porque todo direito garantido constitucionalmente permanece assegurado ao trabalhador).

Sendo o sindicato de trabalhadores fraco, desorganizado ou corrupto, ele não poderá assinar acordos ou convenções desfavoráveis ao empregado ?

Em primeiro lugar, a mudança do art. 618 da CLT é um grande incentivo ao fortalecimento dos atuais sindicatos de trabalhadores. O trabalhador só negocia através dele, nunca sozinho. Depois,

a redação dada ao artigo 618 protege o trabalhador, quando se refere à “manifestação expressa” da sua vontade e o cumprimento do Título VI da CLT, integralmente mantida, e da Constituição Federal.

Esta mudança acaba com licença maternidade, estabilidade da gestante, vínculo empregatício, multa de 40% sobre o FGTS nas demissões, adicional insalubridade, férias e o adicional de 1/3, 13º, licença-paternidade, aviso prévio de 30 dias, adicional sobre o trabalho noturno, salário mínimo e os demais direitos constitucionais do art. 7º da Constituição, conquistas de mais de 60 anos ?

Não. Em absoluto. Agride à dignidade e a boa fé dos trabalhadores quem espalhou estes “boatos”, por desinformação ou má fé. Todas estas conquistas serão integralmente mantidas. E mais: as normas de segurança e saúde do trabalho, proteção ao trabalho da mulher, seguro-desemprego e os demais direitos. As mudanças poderão ocorrer – se o sindicato concordar – na forma de exercer certos direitos . É diferente de revogar o que existe.

Se tudo é mantido, afinal, para que servirá esta flexibilização ?

Aí está o coração das propostas. Sendo a mudança do art. 618 feita através de lei ordinária, somente permite negociar direitos trabalhistas regulados também em lei ordinária, de mesmo nível, e se for melhor para o trabalhador. O que estiver acima da lei ordinária é inegociável.

Exemplos concretos do que pode ser negociado para manter o emprego do trabalhador, ou tirá-lo da informalidade...

Há vários casos de empresas que, atualmente, negociam com os trabalhadores sistema de horas extras com compensação em folgas. A fiscalização do Ministério aplica pesadas multas, porque a lei de 60 anos atrás não permite isto. Outros casos proibidos hoje: criação de bancos de horas transferindo o saldo de horas (positivo ou negativo) para o exercício seguinte (proibido no art. 59 da CLT, parágrafo 2º); vigência de acordos coletivos com renovação automática, salvo oposição das partes ( a CLT proíbe, no art. 613, parágrafo 3º); contrato de aprendizagem com duração de 36 meses, ou seja, 24 de aprendizagem e mais 12 meses de curso técnico em mecânica (a CLT proíbe nos artigos 40,403,428,429,430,431,432 e 433); prazo maior que 48 hs. para registro na Carteira Profissional, principalmente no campo; mandato de dois anos para as Comissões Interna de Acidentes e de Conciliação prévia (a CLT proíbe nos arts. 163 e 625-B, item III); programa de demissão voluntária com a transação extrajudicial e quitação total do contrato de trabalho ( a CLT proíbe no art. 477, parágrafo 2º); parcelamento das férias de 30 dias (a duração das férias não muda, por ser norma de proteção à saúde) em três ou mais períodos, bem como a forma de pagamento do 13º, calculado sobre a remuneração total, aceitando, por exemplo, que a empresa deposite mensalmente numa poupança. Estes e outros casos são proibidos. Esta mudança vai permitir negociar, desde que em favor do trabalhador.

Logo, as os aspectos já abordados pela CLT, mas que apresentam entrave para os próprios trabalhadores em suas negociações coletivas com a empresa, poderão agora ser revistos e negociados de forma mais benéfica para o trabalhador. Isso não representa revogação da CLT,

haja vista que para aqueles trabalhadores, cujos sindicatos não negociarem os mencionados aspectos, permanece a aplicação da lei (CLT) literalmente como está prevista. É o caminho do mundo moderno, é a flexibilização das lei trabalhista elaborada há 60 anos atrás sob a preponderância de outros aspectos sociais e econômicos.

(Ao leitor: qualquer outro esclarecimento poderá ser solicitado a esta coluna no endereço [nl@neylopes.com.br](mailto:nl@neylopes.com.br) . Continua na próxima semana)

**Publicado em 09.12.2001 nos jornais O POTI e GAZETA DO OESTE**

Disponível em: <[http://www.neylopes.com.br/colunas/2001/2001\\_12\\_09c.htm](http://www.neylopes.com.br/colunas/2001/2001_12_09c.htm)>. Acesso em: 06 Set. 2003.

## 7 – REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARAÚNA, Augusto C. F.. Manual de Direito do Trabalho. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

BOBBIO, Norberto. A Era dos Direitos. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Compilação de COSTA, Armando Casimiro et al.. 28. ed. São Paulo: LTr, 2001.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. Lei n.º 4.657, de 4 de setembro de 1942. Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro. Constituição Federal, Código Civil, Código de Processo Civil, Legislação, organizada por Yussef Said Cahali. 5. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: RT, 2003.

CARDONE, Marly A. Modernização do direito do trabalho: renúncia e transação e formas atípicas de trabalho subordinado. Seminário promovido pelo Instituto Brasileiro de Direito Social, coordenado pela autora. São Paulo: LTr, 1992.

CARRION, Valentin Rosique. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 24 ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 1999.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. Direito Social: teoria geral do direito social, direito contratual do trabalho, direito protecionista do trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 1993.

CUT, Central Única dos Trabalhadores. Não ao projeto de lei que golpeia direitos trabalhistas. Disponível em: <<http://www.cut.org.br/ab20163.htm>>. Acesso em: 06 set. 2003.

DAIBERT, Jefferson. Dos Contratos – Parte Especial das Obrigações. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

DELGADO, Maurício G.. Introdução ao Direito do Trabalho. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2001.

ESTADÃO.com.br. Trabalho escravo é descoberto em área do Incra. São Paulo, 22/04/2003. Disponível em: <<http://www.estado.estadao.com.br/editoriais/2003/04/22/pol015.html>>. Acesso em: 26 jul. 2003.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. As Mudanças no mundo: a globalização, os princípios do direito do trabalho e o futuro do trabalho. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. v. 66, n. 3 – Jul/Set, p. 34-39. Brasília, DF: Síntese, 2000.

FOLHAonline, Cotidiano. Bolivianos acusados de comandar trabalho escravo são presos em SP. São Paulo, 21/07/2003. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/cotidiano/ult95u78812.shtml>>. Acesso em: 26 jul. 2003.

GIGLIO, Wagner D. A conciliação nos dissídios individuais do trabalho. Porto Alegre: Síntese, 1997.

LOPES, Ney. Como Fica a CLT ? (I). Disponível em: <[http://www.neylopes.com.br/colunas/2001/2001\\_12\\_09c.htm](http://www.neylopes.com.br/colunas/2001/2001_12_09c.htm)>. Acesso em: 06 set. 2003.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Direito do Trabalho. 7. ed.. São Paulo: Atlas, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 15. ed. atual. até dezembro/2001. São Paulo: Atlas, 2002.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito Processual do Trabalho. 19. ed. ampl. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 26. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 2000.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2001.

OIT. Escritório de Brasília. Combate ao Trabalho Escravo. Acórdão do TRT 10ª Região. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/trabalho\\_forcado/brasil/documentos/acordao\\_trt10.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/ampro/brasil/trabalho_forcado/brasil/documentos/acordao_trt10.pdf)>. Acesso em: 26 Jul. 2003.

OLIVEIRA, Luiz Eduardo Vieira. Modificação no artigo 618 da CLT – Ventos globalizantes. Disponível em: <[http://www.faroljuridico.adv.br/novo\\_site/article.php?sid=1084&mode=threaded&order=0](http://www.faroljuridico.adv.br/novo_site/article.php?sid=1084&mode=threaded&order=0)>. Acesso em: 28 out. 2002.

PEIXOTO, Bolívar Viegas. Iniciação ao Processo Individual do Trabalho. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

REALE, Miguel. Filosofia do Direito. 18. ed. São Paulo: Saraiva, 1998.

REIS, Xico. Negociação entre patrões e empregados é a regra nos EUA. Disponível em: <<http://www.direito.com.br/doutrina.asp?O=1&T=1449>>. Acesso em: 06 set. 2003.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 2. ed., tir. 5. São Paulo: LTr, 1997.

RUPRECHT, Alfredo J.. Os Princípios do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995.

SACCONI, Luiz Antonio. Minidicionário Sacconi da Língua Portuguesa. São Paulo: Atual, 1996.

SALEM NETO, José. Prática dos Princípios do Direito do Trabalho. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: LED Editora de Direito, 1997.

SILVA, Luiz de Pinto Pereira da. Direito do Trabalho: principiologia do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes et al. Instituições de Direito do Trabalho. 4. ed, aum. e atual.. v.I. São Paulo: Freitas Bastos, 1966.

TST. Seção Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Data da Publicação: 27/09/2002. TST: flexibilização de horas de transporte do empregado é legal. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em 08 Set. 2003.

TST. Seção Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Data da Publicação: 08/01/2003. Decisões do TST estabelecem hipóteses de flexibilização. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em 08 Set. 2003.

TST. Seção Notícias do Tribunal Superior do Trabalho. Data da Publicação: 17/02/2003. TST admite flexibilização da hora noturna em convenção coletiva. Disponível em: <<http://www.tst.gov.br>>. Acesso em 07 Set. 2003.

VASSALLO, Cláudia. Basta – Os absurdos e os escândalos do modelo trabalhista brasileiro. Revista Exame. São Paulo: ed. Abril, edição 688, ano 32, nº 10, 19/05/1999.