

UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO
FACULDADE DE DIREITO

Paola Rossana Mário e Silva

OS LIMITES DE VALIDADE DA TRANSAÇÃO E DA
RENÚNCIA DOS DIREITOS DO TRABALHADOR FRENTE AOS
PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA
PROTEÇÃO, DA NORMA MAIS FAVORÁVEL E DA
IRRENUNCIABILIDADE

Passo Fundo
2012

Paola Rossana Mário e Silva

OS LIMITES DE VALIDADE DA TRANSAÇÃO E DA
RENÚNCIA DOS DIREITOS DO TRABALHADOR FRENTE AOS
PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA
PROTEÇÃO, DA NORMA MAIS FAVORÁVEL E DA
IRRENUNCIABILIDADE

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de Passo Fundo, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais, sob orientação do professor Me. Ipojucan Demétrius Vecchi.

Passo Fundo
2012

Dedico este trabalho aos meus pais, Marcos e Lucy, pelo apoio incondicional e pela compreensão, sem os quais não seria possível concretizar esta obra.

RESUMO

O presente trabalho aborda a problemática dos limites de validade da transação e da renúncia dos direitos do trabalhador, na condição de direitos fundamentais, frente ao ordenamento jurídico brasileiro e, principalmente, aos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção, da norma mais favorável e da irrenunciabilidade. A metodologia que será utilizada serão dois métodos de abordagem, o hermenêutico e o dialético, e o método de procedimento funcionalista. Para resolver a questão serão considerados os institutos da transação e da renúncia com suas características, bem como a observância aos princípios fundamentais referidos e aos direitos dos trabalhadores que são direitos fundamentais e, por isso, são interpretados e aplicados de forma peculiar. Considera-se a condição do trabalhador na relação de emprego para que o poder econômico não se sobreponha à sua hipossuficiência, de modo a lhe causar prejuízos e a violar seus direitos fundamentais. Por isso, serão analisados dispositivos da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho, Súmulas e Orientações Jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho pertinentes ao tema e ainda, jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho, a fim de verificar como as transações e as renúncias estão sendo decididas nos casos concretos e os limites de validade dessas que estão sendo levados em conta. Dessa forma, serão válidas as transações e as renúncias que observarem os requisitos gerais e específicos de ambos institutos, não violarem os princípios referidos e assegurarem os direitos fundamentais do trabalhador.

Palavras-chave: Direitos do trabalhador. Direitos fundamentais. Limites de validade. Princípios fundamentais. Renúncia. Transação.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADCT:	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
CC:	Código Civil
CF:	Constituição Federal
CIPA:	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT:	Consolidação das Leis do Trabalho
CCT:	Convenção Coletiva de Trabalho
MPT:	Ministério Público do Trabalho
OJ:	Orientação Jurisprudencial
PAA:	Programa de Apoio à Aposentadoria
PAT:	Programa de Alimentação do Trabalhador
RO:	Recurso Ordinário
RR:	Recurso de Revista
SDI:	Seção Especializada em Dissídios Individuais
SDC:	Seção Especializada em Dissídios Coletivos
SINFRETURS:	Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros por Fretamento e Turismo do Estado do Rio Grande do Sul
SINDIROSUL:	Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários Intermunicipais, Interestaduais, Turismo e Fretamento do Rio Grande do Sul
TST:	Tribunal Superior do Trabalho
TRCT:	Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho
TRT:	Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 OS INSTITUTOS DA TRANSAÇÃO E DA RENÚNCIA COMO FORMAS DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA	10
1.1 Dados históricos da flexibilização e sua concepção no direito do trabalho	10
1.2 Conceito de transação e de renúncia.....	16
1.3 Distinção entre os dois institutos	19
1.4 Diferença com os institutos da composição e da conciliação.....	20
2 DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS: DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA PROTEÇÃO, DA NORMA MAIS FAVORÁVEL E DA IRRENUNCIABILIDADE	22
2.1 Conceito de princípios fundamentais	22
2.2 Diferença entre princípios e regras.....	25
2.3 Dos princípios que se relacionam com a transação e a renúncia.....	29
3 OS DIREITOS DOS TRABALHADORES COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS E AS POSSIBILIDADES DE TRANSAÇÃO E DE RENÚNCIA NO DIREITO BRASILEIRO	43
3.1 Noção de direitos fundamentais	43
3.2 Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais e as implicações em sua interpretação e aplicação	46
3.3 As transações e renúncias consideradas no ordenamento brasileiro válidas e inválidas.....	49
3.4 Enfoque jurisprudencial acerca do tema.....	54
CONCLUSÃO	71
REFERÊNCIAS	75

INTRODUÇÃO

O presente trabalho objetiva identificar os limites de validade da transação e da renúncia dos direitos do trabalhador, enquanto direitos fundamentais, frente ao ordenamento jurídico brasileiro, considerando em especial os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, da proteção, da norma mais favorável e da irrenunciabilidade.

A problemática a ser resolvida envolve a validade ou invalidade da transação e da renúncia dos direitos do trabalhador. Por conseguinte, se visa delinear, conforme o ordenamento jurídico brasileiro, os limites de validade desses institutos quando incidentes sobre os direitos do trabalhador. Com isso, a pesquisa será desenvolvida considerando que esses direitos são direitos fundamentais e considerando principalmente as normas trabalhistas e constitucionais.

Esse trabalho se fundamenta no fato de haver uma aparente dissonância entre as determinações protetivas inerentes ao direito do trabalho, que estão contidas na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal, com a possibilidade que o próprio ordenamento jurídico apresenta de renúncia e de transação dos direitos do trabalhador. Tendo em vista que, com os institutos referidos, podem ocorrer restrições a esses direitos e consequentemente danos efetivos ao trabalhador, é importante determinar os limites da transação e da renúncia, para que o trabalhador não tenha seus direitos fundamentais violados e para que não sofra qualquer tipo de prejuízo.

Assim, vislumbra-se o interesse social na resolução da problemática proposta, pois o labor propicia às pessoas condições de terem uma vida digna. Isso porque os trabalhadores em sua maioria não possuem meios de produção senão a própria força de trabalho, sendo notória a sua hipossuficiência na relação com o empregador. Por essa razão, o trabalhador deve ser protegido do poder do capital, enrustido na atual flexibilização, para que não sofra danos decorrentes da relação de trabalho e tenha seus direitos assegurados e efetivados.

No mundo jurídico é imprescindível o estudo da validade da restrição dos direitos do trabalhador, sob a forma da transação e da renúncia, visto que é importante verificar se esses institutos infringem os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção, da norma mais favorável e da irrenunciabilidade e também se há violação dos direitos fundamentais do trabalhador. Pois, os princípios orientam o ordenamento jurídico, não podendo ser

transgredidos e os direitos fundamentais possuem eficácia plena e aplicabilidade imediata devendo ser observados, eis que são imodificáveis e estão protegidos pelo manto das cláusulas pétreas. Com isso, serão analisados os limites da transação e da renúncia, tendo por finalidade o cumprimento do ordenamento jurídico vigente e a sua interpretação e aplicação de modo adequado à tutela e efetivação dos direitos do trabalhador.

Para desenvolver e solucionar a problemática a que se propõe, serão utilizados dois métodos de abordagem, o hermenêutico e o dialético, e o método de procedimento funcionalista. O método hermenêutico será usado em vista da necessidade de interpretar os textos dos livros, artigos, dispositivos legais, jurisprudências, entendimentos sumulados, bem como os casos concretos e as suas peculiaridades, sendo imprescindível o entendimento dessas fontes para que com esses conhecimentos seja possível desenvolver o trabalho.

Também será usado o método dialético, uma vez que, por ser o direito uma ciência em constante transformação, há posições distintas sobre a problemática que se propõe. Com isso, esse método terá grande utilidade para que se possa compreender as diversas posições, tanto dos autores, como da jurisprudência, analisando o ordenamento jurídico e os casos concretos a fim de se chegar a uma conclusão ao problema em questão.

Em função da necessidade de abordagem de vários institutos do direito do trabalho e também de questões pontuais do direito constitucional no desenvolvimento da pesquisa, analisando seus efeitos na sociedade e considerando a ordem jurídica, o método de procedimento a ser utilizado será o funcionalista, para que se possa verificar a integração do tema na sociedade e como ela o compreende.

Para responder à problemática proposta, este trabalho será estruturado em três capítulos. No primeiro serão trazidos apontamentos históricos da flexibilização e sua concepção no direito do trabalho, pois a transação e a renúncia são formas da flexibilização. Com isso se terá elementos para conceituar ambos institutos e diferenciá-los dos institutos da composição e da conciliação.

No segundo capítulo, tendo noção acerca dos institutos da renúncia e da transação e como se caracterizaram, serão abordados os princípios fundamentais, trazendo uma noção desses e diferenciando-os das regras. Com isso será dada atenção aos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção, da norma mais favorável e da irrenunciabilidade. De modo

que, dessa forma, começarão a ser delineados os limites de validade da transação e da renúncia.

No terceiro capítulo será apresentada uma noção de direitos fundamentais para que a partir disso seja possível compreender os direitos dos trabalhadores enquanto direitos fundamentais e como eles são interpretados e aplicados. Com isso serão estabelecidos os limites de validade da transação e da renúncia dos direitos dos trabalhadores, identificando as válidas e inválidas tendo em conta o ordenamento jurídico vigente no Brasil. Posteriormente serão analisadas algumas jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho a fim de identificar as balizas utilizadas pelos referidos tribunais para decidir os casos concretos.

Desse modo, esse trabalho será desenvolvido visando identificar a validade ou invalidade da transação e da renúncia dos direitos do trabalhador, frente ao ordenamento jurídico e às normas protetivas da seara trabalhista. Em cada capítulo serão feitas considerações e apontamentos, os quais permitirão que se faça um breve estudo acerca da transação e da renúncia, acerca de alguns princípios fundamentais e ainda sobre o fato dos direitos do trabalhador serem direitos fundamentais, o que possibilitará, por fim, verificar os limites de validade da transação e da renúncia dos direitos do trabalhador.

1 INSTITUTOS DA TRANSAÇÃO E DA RENÚNCIA COMO FORMAS DA FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

Visando compreender os institutos da transação e da renúncia na seara trabalhista, tendo em vista a relação existente desses com a flexibilização, serão abordados os dados históricos da flexibilização e sua concepção no direito do trabalho, a fim de conceituar os respectivos institutos e posteriormente diferenciá-los da composição e da conciliação.

1.1 Dados históricos da flexibilização e sua concepção no direito do trabalho

Para que se possa compreender a concepção do fenômeno da flexibilização e suas classificações, além de suas implicações com os institutos da transação e da renúncia, é necessário que ela seja contextualizada na contemporaneidade.

A flexibilização é consequência da globalização econômica iniciada nas últimas décadas do século XX e vivenciada ainda nos dias de hoje. É fomentada pela ideologia neoliberal, contudo, interfere de forma significativa nos fundamentos basilares do direito do trabalho¹, como o princípio da proteção do trabalhador e da norma mais favorável. Conforme Rodrigo Goldschmidt:

[...] a globalização liberal impõe o afastamento do Estado da proteção da relação de emprego, invertendo uma lógica historicamente construída em cima do princípio da proteção do trabalhador. Ocorre que, paralelamente a esta exigência, há a de que esse mesmo Estado seja igualmente mínimo no que diz respeito às ordens econômica e social. Em resumo, dois Estados mínimos, um acerca da regulação e proteção do trabalho, e outro a respeito da intervenção na economia.²

¹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana, como forma de resistência*. São Paulo: LTr, 2009. p. 116-117.

²Ibidem, p. 123.

Dessa forma, a globalização neoliberal modificou substancialmente a ordem mundial e causou impactos considerados fundamentais na seara trabalhista. Houve a fixação de medidas políticas – que interferiram, direta ou indiretamente, não só nas questões econômicas e sociais, mas também as situações: política, ambiental e cultural – com destaque à redução do espaço do poder público aumentando a atuação dos entes particulares. Com isso, empresas do Estado foram privatizadas, ocorreu a desregulamentação da economia e a partir de então seguiu-se apenas a lei de mercado. Ocorreu, também, a flexibilização ou desregulamentação dos direitos sociais, trabalhistas e previdenciários e ainda o incentivo à livre negociação entre patrões e empregados, contudo sendo impostas limitações ao direito de greve e ao poder de negociação sindical.³

Nota-se expressivo impacto da globalização em todos os segmentos da sociedade, de modo que, havendo menor atuação do Estado nas questões sociais, proporcionalmente aumenta a proteção da propriedade e a área de atuação do particular, sendo maiores também suas liberdades de contratação. Dessa forma, os direitos laborais ficam precarizados na medida em que o Estado opta por apoiar a negociação entre as partes que compõem a relação de emprego, empregados e empregadores.

Ainda, acerca da globalização, leciona Luiz Antonio Colussi:

Dois séculos depois do período da Revolução Industrial, que como, vimos anteriormente, trouxe grandes conquistas para os trabalhadores, estamos assistindo a uma nova revolução tecnológica, onde a máquina, pela informática, telemática ou robotização, substitui o trabalho do homem, sendo uma das causas, senão a principal, do grande desemprego hoje existente. Evidentemente, esse quadro, agravado pelas crises econômicas mundiais, especialmente as provocadas pelo petróleo, gerou a desregulamentação e a flexibilização das condições de trabalho, sob o falso primado de que essa seria a melhor forma de manutenção de postos de trabalho e objetivando manter a saúde financeira das empresas.

Além disso, temos uma verdadeira guerra entre as grandes empresas e conglomerados mundiais, com o que a competição desenfreada, a busca incessante pela redução dos custos para ampliação de lucros vêm agravando as condições de trabalho, com um retorno ao século XIX, mostrando uma situação de sindicatos fracos, Estados fortes e grande desemprego. Desse modo, ocorre a desregulamentação do trabalho, prejudicando as condições de dignidade do trabalhador, pois surgem jornadas excessivas de trabalho, repouso semanal e férias insuficientes, trabalho dos menores, baixos salários, com significativa parte atrelada à produtividade e ao desempenho empresarial.⁴

³VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*. v. 1. 3. ed. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009. p. 49-52.

⁴COLUSSI, Luiz Antonio. A flexibilização do direito e no processo do trabalho. In: FREITAS, José Mello de (Org.). *Reflexões sobre direito do trabalho e flexibilização*. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2003. p. 95-96.

Assim, ocorre a diminuição da proteção do trabalhador, principalmente nas relações individuais de trabalho, pois o Estado se posiciona pela não intervenção, visando à proteção do capital em detrimento do relaxamento protetivo do trabalhador, incutida no ordenamento do direito do trabalho. E assim, começa a se delinear o fenômeno oriundo da globalização neoliberal chamado de flexibilização.

Quanto ao termo flexibilização, trata Oscar Ermida Uriarte sob a denominação de *flexibilidade*, cuja ideologia é promover o aumento de empregos e lucros à empresa através da redução ou exclusão da proteção ínsita ao direito do trabalho, concebido de modo clássico⁵.

Compreende-se a flexibilização como a alteração de normas trabalhistas que atinjam o direito do trabalho em sua base fundamental. De modo que, decorrente dessas alterações haverá prejuízos ou o agravamento da situação do trabalhador.

Ainda conforme o autor referido, a flexibilidade ocorre pela diminuição ou exclusão dos direitos trabalhistas e pela realização de negociação coletiva ou de acordos coletivos diante da prescindibilidade dos dispositivos legais. Essa segunda forma de flexibilizar se caracteriza como um meio para chegar à primeira, qual seja a redução ou eliminação dos direitos ou benefícios trabalhistas.

Acerca da flexibilidade Oscar Ermida Uriarte⁶ elaborou uma classificação, conforme segue:

I- Quanto à finalidade da flexibilização: proteção, adaptação e desregulamentação.

A flexibilização de proteção é inerente ao direito do trabalho em sua forma clássica, visto que esse foi sempre flexível, isto é, adaptável desde que objetivando benefícios ao trabalhador, e especialmente, sua proteção.

A flexibilização de adaptação, por meio da negociação coletiva e da autonomia desta, com observância às circunstâncias específicas do caso visa adaptar os dispositivos legais à melhor forma ao trabalhador.

⁵ URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002. p. 9.

⁶ *Ibidem*, p. 10-17.

A flexibilização de desregulamentação trata-se da mera derrogação ou supressão dos benefícios trabalhistas concedidos ou na substituição destes por outros menores e menos abrangentes.

II- Quanto à fonte de direito flexibilizadora: heterônoma e autônoma.

A flexibilidade heterônoma ocorre por intermédio de lei, medida provisória ou decreto que suprime direito do trabalhador, o diminui ou substitui o benefício por outro menos vantajoso, sendo imposição unilateral do Estado, ou seja, não se perquire a vontade ou interesse do trabalhador. Também através das súmulas flexibilizantes editadas pelos Tribunais Superiores.⁷

A flexibilidade autônoma consiste na flexibilização oriunda da autonomia coletiva, isto é, através da negociação coletiva. Devendo, em tese, considerar a vontade coletiva do trabalhador, porém, na maioria das vezes é desprezada, sofrendo este com os prejuízos do normativo.

Ainda, Oscar Ermida Uriarte acresce à classificação anterior, outra distinta:

III - Flexibilidade incondicional e condicionada.

A flexibilização incondicional se consubstancia na renúncia gratuita operada pelos trabalhadores a direitos que fazem jus com esperança de preservação do emprego e sua respectiva melhora. Por exemplo, o acordo coletivo com base no artigo 7.º, inciso VI da Constituição Federal⁸, impondo a redução salarial sem observância proporcional de diminuição da jornada do trabalho, sob a justificativa de ser temporário até a recuperação econômica da empresa⁹.

Pela flexibilização condicionada, também denominada bilateral ou sinalagmática, os trabalhadores renunciam um direito e em contrapartida ocorre uma compensação pelo empregador ou, até mesmo, pelo Estado. Assim, os trabalhadores perdem benefícios em troca de obrigações a serem cumpridas pelo empregador. Por exemplo, a redução salarial em prol da redução da jornada de trabalho e o aumento das férias anuais. Sendo descumprida a pactuação, torna-se hígido o direito perdido ou renunciado, retornando ao *status quo ante*.

⁷ GOLDSCHMIDT, *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*, p. 130.

⁸ Artigo 7.º, VI, CF - 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.

⁹ GOLDSCHMIDT, op. cit., p. 131.

IV- Quanto à conduta flexibilizadora do Estado: por ação e por omissão, conforme Rodrigo Goldschmidt¹⁰:

Flexibilidade por ação ocorre através da edição de normas pelo Estado resultantes na supressão ou precarização dos direitos trabalhistas. Como a redução salarial por meio de negociação coletiva,¹¹ sendo exceção ao princípio da irredutibilidade salarial; a possibilidade de compensação de jornada de trabalho e banco de horas¹², em contrapartida à regra de proibição de horas extras e no caso de realização desta o pagamento com o respectivo adicional constitucional.

Esse tipo de flexibilização também se vislumbra nas súmulas e orientações jurisprudenciais elaboradas pelo Tribunal Superior do Trabalho. Por exemplo, a Súmula nº330¹³ que dispõe acerca da liberação do empregador referente às parcelas pagas na rescisão do contrato e não ressalvadas de modo expresse e específico pelo empregado e a Súmula nº342¹⁴ que reconhece a legalidade de inúmeros descontos salariais, em que pese não estarem autorizados pelo artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁵.

Consiste a flexibilidade por omissão nos casos em que o Estado não regulamenta os direitos trabalhistas expressamente assegurados pela Magna Carta, tornando-os inefetivos.

¹⁰GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*, p. 133-135.

¹¹Artigo 7.º, VI, CF - 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.

¹²Artigo 7.º, XIII, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

Artigo 59, §2.º, CLT - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de 2 (duas), mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

§ 2.º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

¹³Súmula nº 330, TST - A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação. (sic)

¹⁴Súmula nº 342, TST - Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

¹⁵Artigo 462, CLT - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

Conforme artigo 7.º, inciso I¹⁶ acerca do direito contra a despedida arbitrária; artigo 7.º, inciso XX¹⁷ que dispõe sobre a proteção do mercado de trabalho da mulher e artigo 7.º, inciso XXIII¹⁸ referente ao adicional de remuneração para atividades penosas, entre outros.

Essas são as classificações consideradas mais importantes no presente trabalho a fim de vislumbrar as inúmeras possibilidades de flexibilização e sua extensão, bem como os impactos causadores, especialmente, na sociedade brasileira.

Diante disso, tem-se como principal fundamento teórico da flexibilização a ideologia neoliberal, visando o aumento do investimento e da competitividade das empresas em detrimento da proteção do trabalhador. Conforme lição de Uriarte:

O receituário neoliberal em matéria de trabalho é muito preciso: individualização das relações de trabalho até o limite do politicamente possível. Para alcançar esse objetivo, postula, de uma parte, a não-intervenção do Estado nas relações individuais de trabalho, de tal forma que cada trabalhador, livre e individualmente, negocie com o empregador a venda de sua força de trabalho. [...] essa proposta supõe a ab-rogação da legislação do trabalho e sua substituição pelo Direito Civil, assim como a abstenção estatal na área administrativa judicial (com a conseqüente abolição da Administração do Trabalho e da Justiça especializada).¹⁹ (sic).

Logo, nota-se a imposição do capital sobre o trabalhador, aumentando o poder das empresas e flexibilizando os direitos dos trabalhadores. Nas relações coletivas entre sindicatos de empregados e sindicatos de empregadores ou de empresas deve haver limitação pelo Estado a fim de impedir a ocorrência de práticas monopolistas para preservar o livre jogo da oferta e da procura²⁰. A globalização neoliberal como solução ao desemprego impõe as propostas flexibilizantes, contudo, o que ocorre é o aumento do desemprego, com o enfraquecimento dos sindicatos e a precarização do trabalho.

¹⁶Artigo 7º, I, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

¹⁷Artigo 7º, XX, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.

¹⁸Artigo 7º, XXIII, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

¹⁹ URIARTE, *A flexibilidade*, p. 19-20.

²⁰ VECCHI, *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*. p. 60.

Porém, mesmo diante da precarização do trabalho, englobando todas as formas provenientes da flexibilização, atenta-se que o trabalhador deve ser sempre considerado como portador dos direitos dos trabalhadores, que são direitos fundamentais amparados constitucionalmente. Não se pode permitir que a flexibilização viole os direitos fundamentais, sob pena de ferir primordialmente a dignidade da pessoa humana.

Por serem a transação e a renúncia institutos que podem violar os direitos do trabalhador, é fundamental que seja estudada sua conceituação, a fim de que se possa proteger os direitos constitucionais do obreiro e, adiante neste trabalho, se possa delimitar a abrangência da transação e da renúncia.

1.2 Conceito de transação e de renúncia

No intuito de poder enfrentar o questionamento central do presente trabalho, passa-se a analisar e delinear uma noção acerca de dois institutos que podem restringir os direitos do trabalhador, quais sejam: da transação e da renúncia.

A renúncia é um ato pessoal e unilateral do empregado ou do empregador, que importa na desistência de um direito garantido pelo ordenamento jurídico. Tem por objeto um direito determinado, isto é, certo, de modo que as partes têm conhecimento e podem dispor, por isso é um ato objetivo.²¹

Já a transação é um ato jurídico necessariamente bilateral ou plurilateral, por meio do qual há concessões recíprocas das partes concernentes a um direito indeterminado. Logo, não pressupõe uma certeza e por ser quanto a um direito indeterminado, isto é, coisa incerta, é que se pode transacionar e haver concessões entre as partes.²²

Leciona Süsssekind:

²¹ FREITAS, José Mello de. *Validade da transação na alteração do contrato de trabalho*. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2007. p. 70.

²² *Ibidem*, p. 70-71.

Conforme assinala *Dorval Lacerda*, a renúncia, no Direito do Trabalho, corresponde “ao 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”. Já a *transação* “é um ato jurídico pelo qual as partes, fazendo-se concessões recíprocas, extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas”. A renúncia – acrescenta o saudoso Procurador da Justiça do Trabalho – “é um ato unilateral, enquanto que o contrato e a transação são, imprescindivelmente, bilaterais. Mas não é só. A renúncia, tal como doutrina *Paolo Greco*, pressupõe a *certeza*, pelo menos subjetiva, do direito de que é objeto, enquanto a transação, ao contrário, pressupõe uma *incerteza*, sempre do ponto de vista subjetivo, sobre o direito ou a situação jurídica, que lhe diz respeito, no que concerne à existência, limites ou modalidades: é uma *res dúbia*.²³

Assim, a renúncia é um ato pessoal, praticado de forma individual, visto que só pode renunciar a um direito determinado a pessoa que o possui, ou seja, somente o titular do direito pode renunciá-lo.

Na transação há a composição de interesses em face de uma situação litigiosa, porém esta não pode promover a renúncia de direitos irrenunciáveis, isto é, não cabe se o direito não for de natureza patrimonial ou de interesse meramente privado.²⁴ Com a transação há o reconhecimento e a declaração de direitos, pelo seu caráter bilateral.

Ambos institutos são de caráter voluntário, ou seja, são estritamente dependentes da vontade da(s) pessoa(s), conforme prevê o instituto. Além disso, eles versam sobre direitos com caráter de disponibilidade, pois há limites impostos pelo ordenamento trabalhista. De modo que em determinadas situações, consoante o direito em questão não pode ocorrer nem transação, nem renúncia, independente da vontade do empregado ou do empregador.

Diante disso, Amauri Mascaro Nascimento²⁵ expõe uma classificação quanto às espécies de renúncia. A renúncia prévia à admissão do empregado é manifestada antes de formalizar o vínculo de emprego, isto é, previamente à assinatura do contrato de trabalho. De modo que, o empregado irá renunciar direitos de que é titular quando da assinatura do contrato de trabalho, por exemplo renúncia ao décimo terceiro salário.

Para o autor nenhuma eficácia possui essa renúncia, pois o empregado só terá o vínculo de emprego se renunciar, sendo obrigado abrir mão de direitos previamente, sob pena de não ser admitido pelo empregador.

²³ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. v. 1. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003. p. 205-206.

²⁴ CASTELO, Jorge Pinheiro apud FREITAS, *Validade da transação na alteração do contrato de trabalho*. p. 74.

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. Saraiva: São Paulo, 2011. p. 879.

O segundo tipo de renúncia é a que ocorre na vigência do contrato de trabalho. De modo similar ao que ocorre na renúncia prévia, essa no decorrer do contrato também é precária e não tem sido admitida, pois o empregado está submetido ao empregador e se não renunciar poderá perder seu posto de trabalho.

O terceiro tipo de renúncia ocorre na extinção do contrato de trabalho ou logo após. Esse tipo de renúncia é a mais admitida pelo direito do trabalho, por exemplo, a renúncia dos créditos trabalhistas que ocorre no momento ou após a extinção do contrato de trabalho, pois o empregado não está mais submetido ao empregador, tampouco ao seu poder diretivo e de fiscalização. Distingue o autor essa espécie da conciliação extrajudicial ou judicial, pois a renúncia é ato pessoal e unilateral do empregado perante o empregador, ao passo que a conciliação é ato bilateral que se perfectibiliza diante de um órgão, afastando – em princípio – a possibilidade de haver defeito do ato jurídico.

Ainda, há um outro tipo de renúncia que para o autor referido não se confunde com as demais. Conhecida por instituto da inação, apresenta grande similitude com a renúncia, sendo considerada como uma renúncia tácita, sendo exemplos a decadência e a prescrição.²⁶

Nesse sentido ensina Mauricio Godinho Delgado:

Entretanto, não é todo tipo de supressão de direitos trabalhistas que o ramo juslaborativo inibe. [...] O Direito do Trabalho não impede, porém, a supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista, de prerrogativa legal (como a arguição de prescrição) ou em face do não-exercício, pelo credor trabalhista, de prerrogativa legal ou convencional (como no caso da decadência). Prescrição e decadência geram, pois, supressão de direitos laborais, sem afronta ao princípio básico da indisponibilidade que caracteriza o Direito Individual do Trabalho.²⁷

Assim, a prescrição e a decadência fazem parte do instituto da inação, a qual é uma forma de renúncia, por possuírem todos os elementos caracterizadores dessa, visto que, na decadência e na prescrição, por meio de um ato pessoal, voluntário e unilateral, o empregado ou o empregador desistem de um direito determinado de que são titulares e que lhes é expressamente garantido pela ordem jurídica. Porém, ocorre de uma forma tácita sem que a

²⁶ NASCIMENTO, *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*, p. 879.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 217.

parte expressamente renuncie, de forma escrita ou verbal, como nas outras espécies de renúncia.

Nota-se que a transação e a renúncia são tidas como formas da flexibilização trabalhista, não obstante tratem de direitos disponíveis, assim como a flexibilização importam em formas de diminuição ou exclusão de direitos.

Nas formas de flexibilização as normas legais e principalmente os princípios do direito do trabalho tornam-se prescindíveis. Assim, pode haver a violação de direitos fundamentais do trabalhador, por isso é essencial a diferenciação da transação e da renúncia que será tratada a seguir para que se chegue ao debate central acerca da validade da transação e da renúncia e os seus respectivos limites.

1.3 Distinção entre os dois institutos

Distinguem-se essencialmente a transação e a renúncia. Esta possui a característica da unilateralidade, pela qual a pessoa que renuncia desiste de um direito que é titular ou coisa (certa ou determinada) que faz jus e lhe é assegurado, não sendo necessária a concordância da parte que irá se beneficiar com a renúncia. Por esse instituto a pessoa está dispondo do seu direito, de modo que nenhuma pessoa pode renunciar por outra, justamente por não ser possível dispor de um direito alheio.

Embora a renúncia seja de caráter voluntário, é um ato no qual impera a natureza pessoal e individual, de modo que não há concessões recíprocas. E o indivíduo que renuncia tem ciência que possui um direito certo, de que pode dispor e irá abrir mão dele sem nenhuma contraprestação.

Quanto à transação, verifica-se seu caráter da bilateralidade ou plurilateralidade, para que seja possível a reciprocidade entre empregado e empregador, concernente a um direito ou coisa incerta ou indeterminada, suscetível de disposição pelas partes. Isto é, a transação envolve questões fáticas ou jurídicas duvidosas, nas quais não há certeza.

Na transação não há um direito certo que a pessoa está dispondo, visto que, justamente a questão litigiosa existente entre as partes, isto é, as pretensões opostas, é que propiciam a ocorrência da transação por meio de concessões mútuas.

Além da conceituação da transação e da renúncia e da distinção entre ambas, breves apontamentos acerca da composição e da conciliação são essenciais para que a transação e a renúncia possam ser melhores compreendidas neste trabalho, bem como os seus possíveis efeitos nos direitos fundamentais do obreiro.

1.4 Diferença com os institutos da composição e da conciliação

Há também os institutos da composição e da conciliação que divergem dos dois institutos vistos acima. A composição também possui a característica da bilateralidade ou plurilateralidade, pela qual as partes fixam direitos e obrigações, através do reconhecimento da titularidade de direitos e deveres pelas partes.²⁸

Na transação, embora também seja bilateral, não há o reconhecimento da titularidade de direitos e obrigações pelas partes, porque transacionam acerca de questões fáticas ou jurídicas duvidosas, sobre as quais há litigiosidade e com concessões recíprocas se acertam as partes. Na composição as partes se acertam reconhecendo seus próprios direitos e obrigações.

A conciliação é ato judicial, no qual há necessariamente a interveniência da autoridade judicial e as partes ajustam uma solução transacionada sobre a matéria, esta que faz parte de um processo judicial, e assim, com a conciliação este processo pode ser extinto integral ou parcialmente.²⁹

A composição é distinta da transação, pois nessa há concessões recíprocas concernentes a um direito indeterminado, isto é, sobre questões fáticas ou jurídicas duvidosas, com o escopo de dar uma solução à controvérsia. E na composição para alcançarem uma solução as partes reconhecem que são titulares de um direito e que possuem uma respectiva obrigação.

²⁸ DELGADO, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 217.

²⁹ *Ibidem*.

Quanto à conciliação, mesmo que aparentemente similar distingue das demais figuras explanadas, vez que ocorre necessariamente em um processo judicial e com a interveniência e direção de uma autoridade judicial, isto é, com a interveniência de um terceiro sujeito. E, além disso, esse instituto tem o objeto mais amplo que os demais, pois pode ter por objeto parcelas trabalhistas que não são passíveis de transação na esfera privada e por ser na esfera judicial há essa possibilidade.³⁰

Ademais, a conciliação ocorre por iniciativa do magistrado e pode englobar direitos indisponíveis na esfera privada. Ocorrerá sobre as matérias objeto do processo judicial. Enquanto que a transação ocorre por iniciativa das partes, por ser bilateral e voluntária não pode versar sobre direitos indisponíveis.

Ressalta-se a importância de se ter uma noção acerca dos princípios fundamentais, especialmente o da dignidade da pessoa humana, da proteção, da norma mais favorável e da irrenunciabilidade, visto que estão intimamente relacionados com os institutos da transação e da renúncia. Por isso, esse tema será objeto de estudo no próximo capítulo.

³⁰DELGADO, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 217.

2 DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS: DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, DA PROTEÇÃO, DA NORMA MAIS FAVORÁVEL E DA IRRENUNCIABILIDADE

Uma vez conhecida a noção de transação e de renúncia, é importante o estudo dos princípios fundamentais, especialmente da dignidade da pessoa humana, da proteção, da norma mais favorável e da irrenunciabilidade, para que se possa estabelecer os limites de validade da transação e da renúncia, sem descaracterizar esses institutos. Diante disso, referidos princípios fundamentais serão tratados nesse capítulo e primeiramente será exposta uma noção de princípios fundamentais e posteriormente será tratado cada princípio.

2.1 Conceito de princípios fundamentais

Com escopo de tratar acerca da noção de princípios fundamentais da República Federativa do Brasil, será feita prévia abordagem da noção de princípios jurídicos.

Paulo Bonavides recorre à Crisafulli para esclarecer a noção de princípios jurídicos:

Princípio é, com efeito, toda norma jurídica, enquanto considerada como determinante de uma ou de muitas outras subordinadas, que a pressupõem, desenvolvendo e especificando ulteriormente o preceito em direções mais particulares (menos gerais), das quais determinam, e portanto resumem, potencialmente, o conteúdo: sejam, pois, estas efetivamente postas, sejam, ao contrário, apenas dedutíveis do respectivo princípio geral que as contém.³¹

Dessa forma, tem-se que os princípios jurídicos são normas e se constituem em uma diretriz, isto é, contêm um preceito do qual decorrem outras normas, que lhe são subordinadas.

Assim, os princípios jurídicos são a base fundamental de um sistema jurídico e, por isso têm como uma de suas principais características a normatividade. Esta é imprescindível para que os princípios possam ser efetivados, pois ao passo que neles se funda o ordenamento

³¹CRISAFULLI, Vezio apud BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 26. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 257.

jurídico a normatividade lhes confere aplicação prática³². Embora os princípios jurídicos sejam dotados de normatividade, também possuem alto grau de generalidade e de indeterminação, em função disso requerem sua concretização através da via interpretativa, para que possam ser efetivamente aplicados em casos concretos.³³

Além disso, possuem os princípios jurídicos três funções básicas, conforme leciona Ipojucan Demétrius Vecchi, quais sejam: informadora, integradora e interpretativa.³⁴ A função informadora dos princípios considera-os como fundamento do ordenamento jurídico, de modo que informam toda a ordem jurídica e também o legislador, inspirando-o quando da elaboração de novas leis.

A função integradora confere aos princípios a função de completar as omissões constantes do ordenamento jurídico através de técnicas jurídicas, isto é, atuam como fontes de integração do direito. Pois, ainda de acordo com Vecchi, a integração não pode ser concebida isoladamente, visto que faz parte “de um processo unitário de desvelamento do sentido do direito”³⁵ que consiste no processo de compreensão, interpretação, integração e aplicação do direito.

Ainda há a função interpretativa dos princípios, pela qual servem de critério de orientação ao juiz ou ao intérprete no entendimento das normas. Isso decorre da generalidade e da indeterminação dos princípios, pois ao serem interpretados contribuem na compreensão das normas para que possam ser aplicadas nos casos concretos.

Ensina Ipojucan Demétrius Vecchi:

Os princípios jurídicos são o fundamento sobre o qual se ergue o ordenamento jurídico, informando o seu nascimento, interpretação, integração e controlando o exercício dos direitos. São fontes diretas de direitos e obrigações, como mandados de otimização, incorporando valores fundamentais de um dado sistema. Apresentam-se como diretrizes supremas, portanto não só fundamento como também ápice do sistema, que comandam todo o processo de criação e aplicação do direito. Consideramos que os princípios têm força normativa e, portanto, são obrigatórios.³⁶

³² GOLDSCHMIDT, *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*, p. 84.

³³ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. p. 257.

³⁴ VECCHI, *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*, p. 258-266.

³⁵ *Ibidem*, p. 258.

³⁶ VECCHI, *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*, p. 260.

Por conseguinte, os princípios jurídicos são mandados de otimização, informam o ordenamento jurídico, incorporam os valores fundamentais deste, auxiliam na construção das leis e na interpretação das normas e também estabelecem direitos e deveres.

Dessa forma, os princípios jurídicos, conforme a noção abordada e as características já delineadas, incorporam os valores fundamentais do sistema jurídico e passam à denominação de princípios fundamentais quando se encontram plasmados na Constituição de um sistema, pois fundamentam este e estão no ponto mais alto da escala normativa.

Os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil encontram-se na Constituição Federal de 1988 no Título I - Dos Princípios Fundamentais e no artigo 1.º, com o seguinte teor:

Artigo 1.º, CF – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores do trabalho e da livre iniciativa;

V – o pluralismo político.

Por conseguinte, os princípios fundamentais do ordenamento jurídico vigente no Brasil, constantes na Constituição Federal fundamentam toda a ordem jurídica brasileira, informando-a no processo de compreensão, interpretação, integração e aplicação do direito. Constituem-se em normas supremas e obrigatórias, cujas demais normas estão subordinadas.

Importante considerar que os princípios fundamentais se relacionam com os direitos fundamentais, pois os abrangem e, ainda, são considerados por Alexy como verdadeiros princípios³⁷. Em função da natureza jurídica principal dos direitos fundamentais, eles serão objeto de estudo no próximo capítulo.

Assim, tendo conhecimento acerca da noção de princípios fundamentais, para que se possa chegar ao ponto central deste capítulo, que é o estudo dos princípios que devem ser

³⁷ALEXYY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 2008. p. 88-89.

levados em conta para a análise da transação e da renúncia, se fará uma breve explanação da distinção existente entre os princípios e as regras.

2.2 Diferença entre princípios e regras

Após sintético conhecimento acerca da noção de princípios fundamentais, tendo em vista que tanto os princípios como as regras são espécies de normas, é necessária prévia diferenciação entre regras e princípios.

Leciona Robert Alexy:

Aquí las reglas y los principios se agruparán bajo el concepto de norma. Tanto las reglas como los principios son normas porque ambos establecen lo que es debido. Ambos pueden ser formulados, con la ayuda de las expresiones deónticas básicas del mandato, el permiso y la prohibición. Los principios, al igual que las reglas, son razones para llevar a cabo juicios concretos de deber ser, aunque sean razones de un tipo muy diferente. La distinción entre reglas y principios es entonces una distinción entre dos tipos de normas.³⁸

Assim, para diferenciar regras e princípios, tem-se claro que ambos estão inseridos no conceito de norma, pois ambos se formulam com expressões deônticas fundamentais do mandamento, como permissão e proibição. E, ainda, são razões para juízos concretos de dever ser, porém são razões de tipo diferente.

Alexy estabelece a principal diferença existente entre regras e princípios:

El punto decisivo para la distinción entre reglas y principios es que los principios son normas que ordenan que algo sea realizado en la mayor medida posible, dentro de las posibilidades jurídicas y reales existentes. Por lo tanto, los principios son mandatos

³⁸Aqui as regras e os princípios se agruparam abaixo do conceito de norma. Tanto as regras como os princípios são normas porque ambos estabelecem o que é devido. Ambos podem ser formulados, com a ajuda das expressões deônticas básicas do mandamento, a permissão e a proibição. Os princípios, como as regras, são razões para levar a cabo juízos concretos de dever ser, embora sejam razões de um tipo muito diferente. A distinção entre regras e princípios é então uma distinção entre dois tipos de normas. (tradução nossa). ALEXY, *Teoría de los derechos fundamentales*, p. 67-68.

de optimización, que se caracterizan porque pueden cumplirse em diferente grado y que la medida debida de su cumplimiento no sólo depende de las posibilidades reales sino también de las jurídicas. El ámbito de las posibilidades jurídicas se determina por los principios y reglas puestas.

Encambio, las reglas son normas que sólo pueden ser cumplidas o no. Si una regla es válida, entonces debe hacerse exactamente lo que ella exige, ni más ni menos. Por lo tanto, las reglas continen determinaciones en el ámbito de lo fáctico y jurídicamente posible. Esto significa que la diferencia entre reglas y principios es cualitativa y no de grado. Toda norma es o bien una regla o um principio.³⁹

Por conseguinte, diferem-se regras e princípios porque estes são mandados de otimização e orientam a forma mais adequada de resolver o caso concreto, diante das possíveis soluções. Com isso, os princípios podem ser cumpridos em vários graus e em conformidade com as possibilidades fácticas e jurídicas existentes no caso, por meio das quais se poderá identificar a medida adotada. Diferentemente, as regras só podem ser observadas ou violadas, não havendo forma de cumpri-las em distintos graus e as possibilidades reais e jurídicas já estão incluídas na disposição que as regras contêm.⁴⁰

Além disso, as regras e os princípios como espécies de normas se diferenciam não somente pelo grau, mas também por um critério de qualidade. Pois, os princípios são mandados de otimização que podem ser cumpridos em diferentes graus, de acordo com as possibilidades fácticas e também as possibilidades jurídicas. Já, as regras, sendo válidas, podem ser cumpridas ou violadas, de forma que para serem cumpridas deve ser feito exatamente o que elas estabelecem, sem graduação ou então serão descumpridas. Ainda, as determinações constantes nas regras já englobam as possibilidades reais e jurídicas.⁴¹

Outrossim, além das diferenças já apontadas, José Joaquim Gomes Canotilho contribui com outros critérios de diferenciação, vejamos:

³⁹O ponto decisivo para a distinção entre regras e princípios é que os princípios são normas que ordenam que algo seja realizado na maior medida possível, dentro das possibilidades jurídicas e reais existentes. Portanto, os princípios são mandados de otimização, que se caracterizam porque podem ser cumpridos em diferentes graus e que a medida debida de seu cumprimento não só depende das possibilidades reais, mas também das jurídicas. O âmbito das possibilidades jurídicas se determina pelos princípios e regras opostos. Por outro lado, as regras são normas que só podem ser cumpridas ou não. Se uma regra é válida, então se deve fazer exatamente o que ela exige, nem mais nem menos. Portanto, as regras contêm determinações no âmbito fáctico e juridicamente possível. Isso significa que a diferença entre regras e princípios é qualitativa e não de grau. Toda norma é por bem uma regra ou um princípio. (tradução nossa). ALEX Y, *Teoría de los derechos fundamentales*, p. 67-68.

⁴⁰VECCHI, *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*, p. 263.

⁴¹BONAVIDES, *Curso de Direito Constitucional*, p. 278-279.

Saber distinguir, no âmbito do superconceito de norma, entre regras e princípios, é uma tarefa particularmente complexa. Vários são os critérios sugeridos: a) Grau de abstração: os princípios são normas com grau de abstração relativamente elevado; de modo diverso, as regras possuem uma abstração relativamente reduzida. b) Grau de determinabilidade na aplicação do caso concreto: os princípios, por serem vagos e indeterminados, carecem de mediações concretizadoras (do legislador; do juiz), enquanto as regras são suscetíveis de aplicação direta. c) Caráter de fundamentabilidade no sistema das fontes de direito: os princípios são normas de natureza estruturante ou com um papel fundamental no ordenamento jurídico devido à sua posição hierárquica no sistema das fontes (ex.: princípios constitucionais) ou à sua importância estruturante dentro do sistema jurídico (ex.: princípio do Estado de Direito). d) Proximidade da idéia de direito: os princípios são ‘standards’ juridicamente vinculantes radicados nas exigências de ‘justiça’ (Dworkin) ou na ‘idéia de direito’ (Larenz); as regras podem ser normas vinculantes com um conteúdo meramente ficcional. e) Natureza normogénica: os princípios são fundamentos de regras, isto é, são normas que estão na base ou constituem a ratio de regras jurídicas, desempenhando, por isso, uma função normogénica fundamentante.⁴²

Assim, os princípios são considerados normas jurídicas com alto grau de abstração e para serem aplicados no caso concreto necessitam de mediações concretizadoras, em função da sua indeterminabilidade.

Já as regras são proposições jurídicas formais, isto é, contêm uma conexão entre uma hipótese de incidência e uma consequência jurídica.⁴³ Também, são normas jurídicas suscetíveis de aplicação direta, por conta do alto grau de determinabilidade e da abstração ser relativamente reduzida é que podem ser cumpridas ou não.

Destarte, os princípios possuem um papel fundamental na ordem jurídica em decorrência de estarem no ápice do sistema de hierarquia das fontes e também por sua importância dentro de todo o ordenamento jurídico, sendo uma norma que o estrutura. Além disso, possuem natureza normogénica, visto que são o fundamento das regras, isto é, o núcleo basilar das regras é constituído por princípios.

Ambas espécies de normas também se distinguem quando da solução de um conflito entre regras e quando da solução da colisão de princípios.

Para solucionar um conflito de regras utiliza-se em uma delas uma cláusula de exceção que elide o conflito ou deve-se declarar inválida uma das regras. Não sendo possível introduzir uma cláusula de exceção, é preciso que uma das regras seja declarada inválida e,

⁴²CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional: e a teoria da constituição*. 7. ed. Portugal: Almedina, 2003. p. 1160-1161.

⁴³GOLDSCHMIDT, *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*, p. 85-87.

para isso, podem ser utilizadas regras como: lei posterior derroga lei anterior; lei especial derroga lei geral e a regra da hierarquia em que norma superior derroga norma inferior.⁴⁴

Frisa-se, no conflito de regras a decisão é pautada na validade, de modo que uma regra exclui a outra do ordenamento jurídico e somente uma das regras pode prevalecer.

Na colisão de princípios não há a inclusão de uma cláusula de exceção, tampouco a invalidação de um princípio para que o outro permaneça, pois só podem entrar em conflito princípios válidos. Nessa colisão um princípio, conforme as circunstâncias do caso concreto, deve ceder ao outro, pois os princípios possuem diferentes pesos em cada situação concreta e assim, se fará uma ponderação de acordo as peculiaridades do caso e o princípio que tem maior peso irá prevalecer⁴⁵.

Logo, no conflito de princípios busca-se identificar o princípio de maior peso, o que ocorre através da ponderação dos interesses opostos no caso concreto. Isto para que se alcance uma solução em consonância com o que dispõe o princípio de maior peso. A ponderação de princípios, da qual resulta o princípio de maior peso deve ser realizada em cada caso concreto de forma específica.

Em síntese, leciona Goldschmidt:

Em outras palavras, no conflito de regras segue-se a lógica do tudo ou nada, ou seja, uma regra vale ou não. Na hipótese, somente uma das regras pode prevalecer, restando a outra invalidada. Já na colisão de princípios, segue-se a lógica da ponderação, isto é, analisam-se os princípios que estão em jogo e avalia-se qual deles deve preponderar para a solução do caso concreto. Vale dizer, um princípio não invalida o outro.

[...]

Assim é porque os princípios, contrariamente às regras, têm conteúdos que podem ser mitigados em face de outros reputados mais importantes num dado caso concreto, o que soaria impossível para as regras, que possuem comandos taxativos, que podem sucumbir a razões de fato ou de Direito.⁴⁶

Dessa forma, o conflito de regras resolve-se pela lógica do tudo ou nada, isto é, na seara da validade. Quanto à colisão de princípios soluciona-se pela ponderação realizada no

⁴⁴ VECCHI, *Noções de direito do trabalho*: um enfoque constitucional, p. 270.

⁴⁵ *Ibidem*.

⁴⁶ GOLDSCHMIDT, *Flexibilização dos direitos trabalhistas*: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência, p. 88.

caso concreto, conforme suas respectivas peculiaridades, para se chegar ao princípio de maior peso que indicará a solução de acordo com o seu preceito.

Após abordagem prévia da distinção entre regras e princípios serão estudados alguns princípios que essencialmente se relacionam com a transação e a renúncia.

2.3 Dos princípios que se relacionam com a transação e a renúncia

Tendo noção acerca dos princípios fundamentais e da distinção destes com as regras, passa-se a abordar alguns princípios que possuem relação direta com a transação e a renúncia, visando a resolução da problemática a que se propôs. Assim, serão estudados com brevidade os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção, da norma mais favorável e da irrenunciabilidade.

2.3.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

O princípio da dignidade da pessoa humana é o mais importante princípio fundamental e está plasmado no artigo 1.º, inciso III da Constituição Federal⁴⁷ e também no artigo 170, *caput* do mesmo diploma legal⁴⁸.

Esse princípio orienta todo o ordenamento jurídico e todas as relações firmadas pela sociedade (Estado e os particulares e as relações entre os particulares), pois dá origem a muitos direitos fundamentais e também estabelece os limites às restrições a esses direitos.⁴⁹

Vecchi, ao referir Gustavo Tepedino, traduz a magnitude do princípio da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro:

⁴⁷ Artigo 1.º, III, CF - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana.

⁴⁸ Artigo 170, *caput*, CF - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios.

⁴⁹ VECCHI, *Noções de direito do trabalho*: um enfoque constitucional, p. 286.

Tepedino afirma que, no que tange à proteção da pessoa humana, mantém-se despercebida, as mais das vezes, pelos civilistas a cláusula geral de tutela fixada pela Constituição, nos arts. 1º, n. III, 3º, n. III e 5º, par. 2º. Segundo o art. 1º, n. III, a República Federativa do Brasil tem como fundamento a dignidade da pessoa humana. Nos termos do art. 3º, III, constituem-se objetivos fundamentais da República a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais. Finalmente, pelo art. 5º, par. 2º, os direitos e garantias expressos na Constituição (com aplicação imediata, consoante o par. 1º) não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte. Tais preceitos, inseridos como foram no Título I, compõem os princípios fundamentais da República, os quais, segundo a técnica adotada pelo constituinte, precedem, topográfica e interpretativamente, todos os demais capítulos constitucionais. Vale dizer, que a Constituição não teria um rol de princípios fundamentais se não fosse para, no plano hermenêutico, condicionar e conformar todo o tecido normativo.⁵⁰

Dessa forma, o princípio da dignidade da pessoa humana na condição de princípio fundamental orienta para que toda a ordem jurídica brasileira seja interpretada conforme seus preceitos, sendo superior a todas as normas, tanto constitucionais quanto infraconstitucionais.

Apresenta o princípio da dignidade da pessoa humana duas dimensões, quais sejam negativa e positiva, as quais contribuem para compreender sua definição. A dimensão negativa consiste que o Estado, a comunidade e o particular devem se abster de limitar ou violar a dignidade da pessoa humana. E conforme a dimensão positiva, estes devem auxiliar o homem, proporcionando-lhe condições como saúde, educação, trabalho, moradia, entre outras, para que tenha uma vida digna.⁵¹

Assim, é possível delinear a definição desse princípio conforme Ingo Wolfgang Sarlet:

Assim sendo, temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.⁵²

⁵⁰ TEPEDINO, Gustavo. apud VECCHI, *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*, p. 287.

⁵¹ GOLDSCHMIDT, *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*, p. 107.

⁵² SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 60.

Dessa forma, todas as pessoas possuem dignidade, por ser uma qualidade intrínseca do ser humano e devem ser tratadas com respeito, não sendo permitido qualquer ato que viole a sua dignidade. Ainda, para que a dignidade seja concretizada e protegida é preciso que ocorra a atuação do Estado, da comunidade e do particular.

Ensina Amauri Mascaro Nascimento:

A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, *inclusive na esfera dos direitos sociais*.⁵³(grifo nosso)

Assim, importante considerar que aplicando esse princípio à seara trabalhista, tendo em vista que o trabalho é indissociável do homem, deve-se priorizar que o empregado tenha assegurada sua dignidade, para que esta não seja violada por imposição do capital ou do empregador, visto existir uma relação desigual em que o empregado é a parte hipossuficiente.

Nesse sentido ressalta-se o Enunciado nº 1 aprovado na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho que ocorreu em 2007, promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho, Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas e Escola Nacional da Magistratura Trabalhista, com a seguinte disposição:

Enunciado 1. DIREITOS FUNDAMENTAIS. INTERPRETAÇÃO E APLICAÇÃO. Os direitos fundamentais devem ser interpretados e aplicados de maneira a preservar a integridade sistêmica da Constituição, a estabilizar as relações sociais e, acima de tudo, a oferecer a devida tutela ao titular do direito fundamental. No Direito do Trabalho, deve prevalecer o princípio da dignidade da pessoa humana.⁵⁴

⁵³ NASCIMENTO, *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*, p. 462.

⁵⁴PRIMEIRA JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Enunciados aprovados*. Brasília, 23 nov. 2007. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/EscolaJudicial/biblioteca/AcervoDigital>>. Acesso em: 20 ago. 2012.

Por conseguinte, o intérprete e o aplicador do direito têm a função de efetivarem tal princípio e diante de conflitos entre o capital e o trabalho devem buscar a solução, primando pela proteção da dignidade do trabalhador⁵⁵.

Também o direito do trabalho se mostra como forma de valorização do trabalhador que possui sua dignidade, efetivando-a, pois é possível notar a atuação desse princípio na proibição do trabalho da criança; proteção dos direitos de personalidade; tutela contra danos morais; proteção do trabalho precário do adolescente e do trabalhador rural; proibição da discriminação, entre outros⁵⁶.

Tendo sido tratado acerca da noção do princípio da dignidade da pessoa humana será abordado a seguir o princípio da proteção, que possui relação direta com aquele.

2.3.2 Princípio da proteção

O princípio da proteção é um princípio específico de direito do trabalho e também denominado como princípio protetivo ou tutelar. Constitui-se na expressão máxima do princípio da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho.

Esse princípio é o fundamento do direito do trabalho, pois abrange todas as suas normas. Pois, é fato que o empregado está em uma condição inferior diante do empregador e, por isso, precisa necessariamente de uma proteção maior, a fim de evitar violação dos seus direitos e também da sua dignidade. Visto que, o trabalho é seu meio de vida e lhe proporciona as condições mínimas de subsistência com dignidade, e não raras vezes também de sua família.

Leciona Américo Plá Rodriguez:

⁵⁵ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. O trabalho, a livre iniciativa e a dignidade da pessoa humana uma visão sistemática. In: FREITAS, *Reflexões sobre direito do trabalho e flexibilização*, p. 134.

⁵⁶ NASCIMENTO, *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*, p. 463.

O princípio da 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. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.⁵⁷

O princípio protetivo se refere à proteção do trabalhador, na condição de parte hipossuficiente na relação de emprego, visando à tutela dos direitos deste com o objetivo de atenuar o desequilíbrio existente na relação *supra*. Por não estarem empregado e empregador em situação igualitária, o poder do empregador pode se sobrepor de tal forma a gerar efetivos prejuízos ao trabalhador, como estipulações contratuais injustas e potencialmente danosas.

Dessa forma, o princípio da proteção tem “como propósito nivelar a desigualdade material entre patrões e empregados, por meio de uma desigualdade jurídica, busca a efetivação da igualdade substancial”⁵⁸. Esse princípio busca proteger o trabalhador para atenuar no mundo jurídico o desequilíbrio existente no mundo dos fatos.

Aduz Mauricio Godinho Delgado:

Parte importante da doutrina aponta este princípio como o cardeal do Direito do Trabalho, por influir em toda a estrutura e características próprias esse ramo jurídico especializado. Esta, a propósito, a compreensão do grande jurista uruguaio *Américo Plá Rodríguez*, que considera manifestar-se o princípio protetivo em três dimensões distintas: o princípio *in dubio pro operario*, o princípio da norma mais favorável e o princípio da condição mais benéfica.

Na verdade, a noção de tutela obreira e de retificação jurídica da reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego (idéia inerente ao princípio protetor) não se desdobra apenas nas três citadas dimensões. *Ela abrange, essencialmente, quase todos (senão todos) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho*. Como excluir essa noção do princípio da imperatividade das normas trabalhistas? Ou do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas? Ou do princípio da inalterabilidade contratual lesiva? Ou da proposição relativa à continuidade da relação de emprego? Ou a noção genérica de despersonalização da figura do empregador (e suas inúmeras conseqüências protetivas ao obreiro)? Ou do princípio da irretroação das nulidades? E assim sucessivamente. Todos esses outros princípios especiais também criam, no âmbito de sua abrangência, uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros,

⁵⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. apud GOLDSCHMIDT, *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*, p.90.

⁵⁸ VECCHI, *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*, p. 325.

buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação empregatícia.⁵⁹(sic)

Diante disso é possível compreender a magnitude do princípio da proteção que justamente por ser a diretriz do direito do trabalho envolve todas as suas normas (regras e princípios), em especial o Capítulo II (abrangido pelo Título I) da Constituição Federal acerca dos direitos sociais e a Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme já definido por Américo Plá Rodriguez, o princípio da proteção subdivide-se em três outros princípios, quais sejam: princípio do *in dubio pro operário*, princípio da norma mais favorável e princípio da condição mais benéfica.

Elucida Amauri Mascaro Nascimento acerca do primeiro e do terceiro subprincípios:

O primeiro, o *in dubio pro operário*, é princípio de interpretação do direito do trabalho, significando que, diante de um texto jurídico que possa oferecer dúvidas a respeito do seu verdadeiro sentido e alcance, o intérprete deverá pender, entre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica ao trabalhador. [...] O terceiro, o *princípio da condição mais benéfica*, tem a função de solucionar o problema da aplicação da norma no tempo para resguardar as vantagens que o trabalhador tem nos casos de transformações prejudiciais que poderiam afetá-lo, sendo, portanto, a aplicação, no direito do trabalho, do princípio do direito adquirido do direito comum.⁶⁰

Diante disso, vislumbra-se o princípio *in dubio pro operário* como norte para aplicação do direito do trabalho nos casos concretos, pois dentre as interpretações possíveis deve-se utilizar a mais benéfica ao operário – desde que não viole a manifestação literal do legislador e tampouco o contexto probatório⁶¹.

Outrossim, no caso de haver possibilidade de uma norma causar prejuízo ao trabalhador respeita-se sua condição mais benéfica já adquirida, não tendo aplicação a norma

⁵⁹ DELGADO, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 198-199.

⁶⁰ NASCIMENTO, *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*, p. 455.

⁶¹ SÚSSEKIND, *Instituições de direito do trabalho*, p. 145.

que sobrevém à norma vigente e que causaria prejuízo, à luz do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho⁶² e da Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho⁶³.

Merece atenção especial o segundo subprincípio – princípio da norma mais favorável – que será tratado a seguir.

2.3.3 Princípio da norma mais favorável

O subprincípio da norma mais favorável, também denominado princípio da norma mais benéfica, significa que no direito do trabalho, quando ocorrer um conflito de normas na mesma relação jurídica, aplica-se a norma que for mais favorável ao trabalhador. De modo que “no caso concreto quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, caso em que prioritária será a que favorecer o trabalhador”⁶⁴.

No direito comum, havendo várias normas aplicáveis a um caso concreto, a norma superior se sobrepõe à inferior, visto que há uma hierarquia. Contudo, a pirâmide normativa de Kelsen não se aplica, pois há incidência da norma mais favorável. Assim, existindo duas regras aplicáveis ao mesmo caso, sobrepõe-se a que for mais vantajosa ao trabalhador e que possa lhe proporcionar uma melhora na sua condição.

Ainda acerca do princípio da norma mais favorável, sustenta Rodrigo Goldschmidt:

Constitui critério de aplicação da norma no espaço, através do qual, diante de duas ou mais normas que incidem simultaneamente em uma mesma relação jurídica, prevalecerá a que for mais favorável ao trabalhador, encontrando-se positivado no seio da Carta Política de 1988, no *caput* do art. 7º.

⁶² Artigo 468, 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 da cláusula infringente desta garantia.

⁶³ Súmula 51, TST - Cláusula Regulamentar - Vantagem Anterior:

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

⁶⁴ NASCIMENTO, *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*, p. 455.

Como denota a literalidade, o comando constitucional citado erige um limite mínimo de direitos qualificados com o tributo da fundamentalidade formal e que somente podem ser acrescidos, jamais suprimidos ou reduzidos.⁶⁵

Por conseguinte, havendo mais de uma norma que incida sobre o caso concreto, o princípio da norma mais favorável é critério para aplicar a norma mais vantajosa ao trabalhador, independentemente de sua hierarquia.

O respaldo legal da norma mais favorável está previsto no artigo 7.º, *caput* da Constituição Federal⁶⁶ e nos artigos 444⁶⁷ e 620⁶⁸ da Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo constante na Magna Carta estabelece um rol de direitos fundamentais mínimos que possui o trabalhador e que somente podem ser expandidos visando à melhora da condição social do obreiro⁶⁹. Acerca desse princípio na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho – já referida – foi aprovado o Enunciado nº 9, com o seguinte teor:

Enunciado 9. FLEXIBILIZAÇÃO.

I – FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS. Impossibilidade de desregulamentação dos direitos sociais fundamentais, por se tratar de normas contidas na cláusula de intangibilidade prevista no art. 60, § 4º, inc. IV, da Constituição da República.

II – DIREITO DO TRABALHO. PRINCÍPIOS. EFICÁCIA. A negociação coletiva que reduz garantias dos trabalhadores asseguradas em normas constitucionais e legais ofende princípios do Direito do Trabalho. A quebra da hierarquia das fontes é válida na hipótese de o instrumento inferior ser mais vantajoso para o trabalhador.⁷⁰

Com isso, se vislumbra o princípio da norma mais favorável com maior aplicação prática, pois o tal Enunciado prevê expressamente que a hierarquia das normas não prevalece

⁶⁵ GOLDSCHMIDT, *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*, p. 92.

⁶⁶ Artigo 7.º, *caput*, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

⁶⁷ Artigo 444, CLT – As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

⁶⁸ Artigo 620, CLT – As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

⁶⁹ VECCHI, *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*, p. 120-121.

⁷⁰ PRIMEIRA JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Enunciados aprovados*. Brasília, 23 nov. 2007. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/EscolaJudicial/biblioteca/AcervoDigital>>. Acesso em: 20 ago. 2012.

quando o instrumento inferior for mais vantajoso ao trabalhador, visto que o mais vantajoso é o que se sobrepõe.

Aduz Ipojucan Demétrius Vecchi sobre o referido artigo 7.º, *caput* da CF:

Como se vê, o artigo, na esteira das constituições ditas dirigentes, estabelece um *modus* operativo e interpretativo, que deverá ser seguido não só pelo Poder Judiciário, mas também pelos poderes Executivo e Legislativo (eficácia vertical), bem como alcançando os particulares (eficácia horizontal).⁷¹

Por conseguinte, o princípio da norma mais benéfica possui duas características quanto à sua eficácia, quais sejam: vertical e horizontal. A eficácia vertical impõe que os Poderes Judiciário, Legislativo e Executivo devem seguir os preceitos do referido princípio e a eficácia horizontal estabelece que essa imposição também se estende aos particulares. Logo, serve de critério de aplicação de normas nas relações trabalhistas que ocorram na sociedade, primando sempre pela norma mais benéfica ao trabalhador.

É evidente que tal disposição da Constituição Federal além de estabelecer direitos ao trabalhador, também refere que leis podem prever outros direitos ao trabalhador objetivando melhora na sua condição social, ou seja, a Magna Carta determina direitos mínimos e que somente podem ser acrescidos.

Será estudado o último princípio que possui relação direta com a transação e a renúncia, o princípio da irrenunciabilidade.

2.3.4 Princípio da irrenunciabilidade

⁷¹ VECCHI, Ipojucan Demétrius. Considerações sobre a proposta de alteração do art. 618 da CLT. In: FREITAS, *Reflexões sobre direito do trabalho e flexibilização*, p. 31.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, chamado também de princípio da indisponibilidade, refere que o trabalhador não pode renunciar ou transacionar a um direito que está incluído em seu patrimônio jurídico⁷².

Por ser o direito do trabalho um ramo jurídico especializado, diverge do direito civil na medida em que restringe a autonomia da vontade das partes. Isso, com escopo de que ocorra o efetivo cumprimento das normas trabalhistas que disciplinam os direitos dos trabalhadores e também, em função da manifesta disparidade existente entre as partes contratantes.

Leciona Vecchi:

O princípio da indisponibilidade, também denominado por “irrenunciabilidade”, consiste na vedação de que os empregados renunciem ou transacionem, individualmente, quanto aos direitos conferidos pelas normas trabalhistas, visto tais direitos serem considerados direitos mínimos.

Ora, sendo as normas trabalhistas, em sua grande parte, normas de ordem pública e interesse social, tais normas se tornam inafastáveis pela manifestação de vontade das partes, criando uma aura de indisponibilidade dos direitos conferidos. De nada adiantaria a previsão de direitos mínimos se tais direitos pudessem ser renunciados ou transacionados pelos trabalhadores.⁷³

Desse modo, o princípio da indisponibilidade informa a impossibilidade do trabalhador por sua simples vontade afastar os seus direitos e proteções assegurados pelo ordenamento jurídico⁷⁴. Tendo em vista que os direitos do trabalhador são direitos fundamentais mínimos, possuem a característica da intangibilidade por se tratarem de cláusulas pétreas – conforme artigo 60, parágrafo 4.º, inciso IV da Constituição Federal⁷⁵ – e por isso, não são passíveis de emenda constitucional e devem também ser protegidos da vontade do próprio trabalhador em afastá-los.

Conforme Mauricio Godinho Delgado, o princípio da indisponibilidade decorre do princípio da imperatividade das normas trabalhistas. Pelo qual as normas regentes do direito

⁷² GOLDSCHMIDT, *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*, p. 95.

⁷³ VECCHI, *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*, p. 327-328.

⁷⁴ DELGADO, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 201.

⁷⁵ Artigo 60, §4.º, IV, CF - Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

§ 4º - Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

IV - os direitos e garantias individuais.

do trabalho por serem em sua esmagadora maioria imperativas, não podem ser desconsideradas ou simplesmente afastadas por livre vontade das partes.⁷⁶

Dessa forma, ambos princípios em consonância barram a possibilidade do empregado se submeter ao empregador em condições que lhes sejam prejudiciais, abrindo mão dos seus direitos contratualmente ou não, em função da necessidade de ter um trabalho para sobreviver. Logo, a indisponibilidade visa também, o equilíbrio na relação contratual.

Esse princípio tem respaldo em dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho⁷⁷, quais sejam:

- a) artigo 9.^o⁷⁸ da CLT, que dispõe sobre a nulidade de atos com o intuito de impedir, desvirtuar ou fraudar a aplicação das determinações da CLT;
- b) artigo 444⁷⁹ da CLT, regulamenta acerca da possibilidade das partes convencionarem as relações contratuais de trabalho, desde que observados os ditames relativos à proteção do trabalho, aos contratos coletivos incidentes naquelas relações e as decisões das autoridades competentes;
- c) artigo 468⁸⁰ da CLT determina acerca da alteração dos contratos individuais que somente é lícita se ocorrer com o consentimento de ambas as partes, sem resultar de modo direto ou indireto em prejuízos ao empregado, estando eivada de nulidade a cláusula que infringir essa disposição.

Em contrapartida a esses preceitos benéficos e protetivos há exceções como as constantes no artigo 7.^o, inciso VI da Carta⁸¹ que fixa a irredutibilidade salarial e ao mesmo tempo, inadvertidamente abre espaço para a redução do salário por meio de

⁷⁶ DELGADO, loc. cit.

⁷⁷ VECCHI, op. cit., p. 328.

⁷⁸ Artigo 9.^o, CLT - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁷⁹ Artigo 444, CLT -As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

⁸⁰ Artigo 468, 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 da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

⁸¹ Artigo 7.^o, VI, CF- 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.

convenção ou acordo coletivo; o inciso XIII⁸² do mesmo artigo determina a duração da jornada de trabalho normal em 8 horas diárias e 44 horas semanais, contudo, possibilita a compensação de horários e a redução da jornada, via acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Observando os direitos trabalhistas plasmados, vislumbra-se que a indisponibilidade não possui a mesma rigidez entre todos os direitos. De forma que, Mauricio Godinho Delgado defende uma distinção entre direitos abarcados pela indisponibilidade absoluta e direitos acobertados pela indisponibilidade relativa.⁸³

A indisponibilidade será absoluta quando o direito em questão necessitar uma proteção a nível de interesse público, por significar um patamar civilizatório mínimo determinado pela sociedade em um momento histórico específico, como o direito à assinatura da carteira de trabalho e previdência social, ao salário mínimo e à incidência das normas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador. E será a indisponibilidade relativa nos casos em que o direito enfocado for de interesse individual ou bilateral simples, isto é, sem caracterizar um patamar civilizatório mínimo determinado pela sociedade em um momento histórico específico, por exemplo a modalidade de salário paga ao empregado durante a relação de emprego, isto é, a modalidade pode se alterar no decorrer desta, desde que não cause prejuízos efetivos ao trabalhador.⁸⁴

E nisso consiste a indisponibilidade em preservar os direitos que são assegurados ao trabalhador para que ele não possa abrir mão voluntariamente e não sofra nenhum prejuízo, por serem direitos mínimos e dotados de intangibilidade. Além disso, a indisponibilidade protege também a classe dos trabalhadores para que a proteção jurídica conferida pelas normas trabalhistas, que são de ordem pública, permaneça hígida e não seja relativizada pelos próprios beneficiários, os trabalhadores⁸⁵.

No caso concreto ao aplicar o princípio da irrenunciabilidade, tendo em conta os mencionados artigos 9.º, 444 e 468 da CLT que o fundamentam, é preciso considerar também os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, pois com seus respectivos preceitos

⁸²Artigo 7.º, XIII, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

⁸³DELGADO, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 217.

⁸⁴DELGADO, *Curso de Direito do Trabalho*, p. 217-218.

⁸⁵GOLDSCHMIDT, *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*, p. 95.

estabelecem limites para preservação dos direitos, em especial dos trabalhadores. Estes princípios estão implícitos na Constituição Federal, pois derivam do princípio do devido processo legal, com fulcro no artigo 5.º, inciso LIV da CF⁸⁶.

Dessa forma, o princípio da proporcionalidade está diretamente ligado à ponderação de interesses, bens, direitos, princípios e valores no caso concreto para verificar qual destes prevalece. Tem grande importância prática quando da solução dos casos de conflitos de princípios e de direitos fundamentais e também em situações que pode haver restrições ou limitações a direitos fundamentais.⁸⁷

Conforme Vecchi, para identificar a proporcionalidade, três elementos são considerados, quais sejam: a adequação, a necessidade e a proporcionalidade em sentido estrito, estes que passam a ser analisados⁸⁸. A adequação refere que os meios necessários para alcançar determinado fim devem ser necessários, isto é, impõe-se analisar se os meios empregados são aptos e adequados para atingir a finalidade. Considerando também que tanto os meios quanto os fins devem estar de acordo com a Constituição.

Pelo elemento da necessidade é preciso identificar se os meios escolhidos para atingir o fim são imprescindíveis. De modo que se deve preferir ao meio que cause menos restrições ou limitações aos direitos ou princípios em conflito, visto que a medida empregada deve ser suficiente e necessária para alcançar o fim, objetivando que ocasione o mínimo de danos dentre as possibilidades do caso.

Quanto à proporcionalidade em sentido estrito observar-se-á se as vantagens provenientes da limitação ou restrição do direito ou do princípio se sobrepõem às desvantagens.

Por conseguinte, no caso concreto será atendido o princípio da proporcionalidade se em uma situação de restrição ou limitação a direitos fundamentais for alcançado o fim almejado, através de uma medida adequada e necessária, causando o mínimo de danos possível e ainda quando os benefícios dessa limitação ou restrição no caso concreto, considerando as respectivas peculiaridades, sejam maiores que os prejuízos.

⁸⁶ Artigo 5.º, LIV, CF – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

LIV – ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal.

⁸⁷ VECCHI, *Noções de direito do trabalho*: um enfoque constitucional, p. 319-321.

⁸⁸ *Ibidem*, p. 322-323.

O princípio da razoabilidade impõe que os valores de uma sociedade, incorporados pelo ordenamento jurídico, sejam considerados, pois são as balizas para se aferir quando uma medida é insustentável, irracional e não é aceita pela sociedade, justamente por não ser razoável.⁸⁹

Dessa forma, tal princípio impossibilita a prática de atitudes abusivas que não possuam correlação com o mínimo de racionalidade, conforme os padrões e valores que a própria sociedade e o ordenamento jurídico estabelecem.

Quando forem analisadas as transações e as renúncias deve-se ter em conta além dos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção, da norma mais favorável e da irrenunciabilidade, também os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade por estabelecerem critérios na solução de conflitos entre princípios ou direitos e também porque tais critérios visam à proteção dos direitos fundamentais.

Assim, com prévia noção acerca dos princípios estudados, afeere-se que servem de base para interpretação e aplicação do direito do trabalho e por isso, são indispensáveis no estudo da transação e da renúncia, a fim de que se possa auferir a respectiva extensão destas e sua validade ou não à luz do ordenamento jurídico vigente.

⁸⁹ VECCHI, *Noções de direito do trabalho*: um enfoque constitucional, p. 317-318.

3 OS DIREITOS DOS TRABALHADORES COMO DIREITOS FUNDAMENTAIS E AS POSSIBILIDADES DE TRANSAÇÃO E DE RENÚNCIA NO DIREITO BRASILEIRO

Diante da noção de princípios fundamentais é imperioso o estudo dos direitos fundamentais, especialmente os direitos dos trabalhadores, pois a concretização desses implica no atendimento aos princípios⁹⁰. E com o prévio conhecimento acerca de ambos os temas pretende-se verificar as possibilidades de transação e renúncia dos direitos do trabalhador na ordem jurídica brasileira.

3.1 Noção de direitos fundamentais

Para que seja possível o entendimento de que os direitos dos trabalhadores são direitos fundamentais no ordenamento jurídico brasileiro, será exposta uma sucinta noção de direitos fundamentais.

Os direitos humanos são intrínsecos à pessoa humana, inalienáveis e dotados de historicidade, pois resultaram da luta da humanidade pelo reconhecimento de que a dignidade é ínsita a todas as pessoas indistintamente e que deve ser protegida de todas as formas de exploração, opressão, exclusão ou dominação. Também, os direitos humanos antecedem os ordenamentos jurídicos dos Estados, bem como os direitos neles positivados.⁹¹

Aduz José Luis Bolzan de Moraes que “assim como os direitos humanos se dirigem a todos, o compromisso com a sua concretização caracteriza tarefa de todos, em um comprometimento comum com a dignidade comum.”⁹²

Os direitos fundamentais são os direitos inerentes à pessoa humana que os possui e que estão concretizados na respectiva Carta Constitucional de um Estado. A Constituição Federal de 1988 conferiu aos direitos fundamentais a característica da imodificabilidade, eis

⁹⁰BONAVIDES, *Curso de Direito Constitucional*, p. 597.

⁹¹VECCHI, *Noções de direito do trabalho*: um enfoque constitucional, p. 159-160.

⁹²MORAIS, José Luis Bolzan de.apud VECCHI, *Noções de direito do trabalho*: um enfoque constitucional, p. 160.

que são cláusulas pétreas, não podendo ser alteradas por emenda constitucional, consoante disposição do artigo 60, parágrafo 4.º, inciso IV⁹³ do referido dispositivo constitucional.⁹⁴ E ainda, os direitos fundamentais são normas de aplicabilidade imediata, de acordo com o artigo 5.º, parágrafo 1.º da CF⁹⁵, e estão no ápice do ordenamento jurídico.

Além dessa ótica formal, os direitos fundamentais possuem também o caráter material, por integrarem as estruturas básicas do Estado e da sociedade, visto que são elementos materiais da Constituição. Pois, a pessoa ocupa espaços na sociedade que conduzem à positivação de valores fundamentais – como a vida, a dignidade da pessoa humana, a liberdade, a solidariedade, a igualdade, entre outros – em decorrência da fundamentalidade material dos direitos fundamentais.⁹⁶

Para alguns doutrinadores a distinção entre direitos humanos e direitos fundamentais reside no fato de que os direitos humanos aspiram à validade universal e não possuem efetividade por não estarem inseridos em um ordenamento constitucional. E em contrapartida, os direitos fundamentais são diretamente aplicáveis e por estarem adstritos à Constituição de um respectivo Estado há meios efetivos para exigí-los.

Outros doutrinadores, no entanto, defendem – acertadamente – que a pessoa humana deve ter sua dignidade protegida em todos os tipos de relações (internacionais ou internas em um Estado) e independentemente desse direito estar plasmado ou não em um ordenamento constitucional, pois ela o possui pelo fato de ser pessoa humana. Também, sustentam que em função da globalização econômica surgiram novas formas de proteção dos direitos humanos nas relações externas ao Estado, como exemplo o Tribunal Penal Internacional, a Corte Europeia de Direitos Humanos e a Corte Interamericana de Direitos Humanos.⁹⁷ Dessa forma, não havendo como distingui-los pelo argumento de que não há meios para sua exigência.

Em função dessa aproximação entre direitos humanos e direitos fundamentais, são classificados como direitos humanos fundamentais e esta expressão é explicada por Fernández citado por Vecchi:

⁹³ Artigo 60, §4.º, IV, CF - Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:
§ 4.º - Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:
IV - os direitos e garantias individuais.

⁹⁴ BONAVIDES, *Curso de Direito Constitucional*, p. 561.

⁹⁵ Artigo 5.º, §2.º, CF – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§1.º - As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

⁹⁶ VECCHI, *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*, p. 164.

⁹⁷ *Ibidem*, p. 165-166.

Fernández defende que com esta terminologia se consegue manifestar que toda pessoa possui direitos morais pelo fato de ser pessoa e que esses direitos devem ser reconhecidos e garantidos pela sociedade, pelo direito e pelo poder político sem nenhuma discriminação, seja social, seja econômica, jurídica, política, ideológica, cultural ou sexual. Ao mesmo tempo, significa que esses direitos são fundamentais, pois se encontram estreitamente conectados com a idéia de dignidade humana e são, ao mesmo tempo, as condições do desenvolvimento dessa idéia de dignidade. Referem-se, portanto, aos direitos mais essenciais em relação ao pleno desenvolvimento da dignidade humana.⁹⁸ (sic)

Assim, pela expressão direitos humanos fundamentais se compreende que os direitos inerentes à pessoa humana devem ser reconhecidos e assegurados pela sociedade, protegendo a pessoa em todas as suas relações, tanto privadas quanto com o Estado. Além disso, são direitos históricos e se constituem em condição de legitimidade de uma ordem jurídica. Também são considerados direitos morais e exigências éticas pelo fato de estarem interligados com a ideia de dignidade da pessoa humana.

Embora se tenha ciência que mesmo nas relações externas ao Estado a pessoa tem sua dignidade protegida, é importante a positivação desses direitos no ordenamento constitucional para que possam ser assegurados e protegidos naquele Estado, em todas as relações firmadas pela pessoa.

Conforme explanado por conta da proximidade entre os direitos humanos e direitos fundamentais eles são classificados em direitos humanos fundamentais, porém sem esquecer este entendimento, passa-se a utilizar somente a denominação de direitos fundamentais por ser a mais utilizada pela doutrina.

Após delinear a noção de direitos fundamentais, visando elucidar a respectiva abrangência serão abordadas suas dimensões e, em seguida, será tratado dos direitos dos trabalhadores como fundamentais e, em função dessa característica, a forma com que devem ser interpretados e aplicados.

⁹⁸ FERNÁNDEZ, Eusebio. apud VECCHI, *Noções de direito do trabalho*: um enfoque constitucional, p. 160.

3.2 Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais e as implicações em sua interpretação e aplicação

Tendo ciência da noção de direitos fundamentais será abordado sucintamente acerca das dimensões desses direitos, buscando demonstrar que os direitos dos trabalhadores são direitos fundamentais. Posteriormente será feita uma abordagem analítica da Constituição Federal de 1988 para explicar como procede a interpretação e aplicação dos direitos dos trabalhadores.

Os direitos fundamentais passaram por várias transformações ao longo da história, de modo que em cada dimensão foram surgindo direitos relacionados a determinados valores imprescindíveis para a tutela da pessoa⁹⁹.

Prefere-se a terminologia dimensões de direitos fundamentais do que gerações, pois se trata do reconhecimento de novos direitos fundamentais que foram surgindo com o decorrer da história juntamente com o desenvolvimento do ser humano e que complementam e integram os direitos surgidos nas dimensões anteriores. Por isso, os direitos fundamentais são direitos universais e indivisíveis, além de serem interligados e interdependentes¹⁰⁰.

Os direitos fundamentais de primeira, segunda e terceira dimensões (que são as dimensões clássicas) se correlacionam, respectivamente, com os valores da Revolução Francesa, quais sejam: liberdade, igualdade e fraternidade. Dessa forma, os direitos da primeira dimensão são os direitos da liberdade, isto é, os direitos civis e políticos. Os direitos de segunda dimensão são os direitos sociais, culturais, econômicos e também os direitos coletivos ou de coletividades. Os direitos da terceira dimensão são os direitos da fraternidade, quais sejam: direito ao desenvolvimento, à paz, ao meio ambiente, à comunicação e ao patrimônio comum da humanidade.¹⁰¹

Em função do objeto desse trabalho ser os direitos fundamentais do trabalhador que se encontram na segunda dimensão, a dos direitos sociais, não será aprofundado o estudo acerca de outras dimensões e também acerca dos direitos de cada dimensão.

⁹⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p. 45.

¹⁰⁰ VECCHI, *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*, p. 172-173.

¹⁰¹ BONAVIDES, *Curso de Direito Constitucional*, p. 562-570.

Como referido, os direitos do trabalhador estão consagrados na segunda dimensão, a dos direitos sociais e, na Constituição Federal de 1988 estão previstos no Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais e no Capítulo II – Dos Direitos Sociais, este que engloba os artigos 6.º ao 11.

Ressalta-se que o rol de direitos fundamentais sociais dispostos neste capítulo não é exaustivo, há outros direitos relacionados ao trabalhador na própria Constituição, como no artigo 227, parágrafo 3.º, incisos I, II e III¹⁰².

Não se exaurem no rol da Magna Carta os direitos fundamentais dos trabalhadores, visto que também existem direitos implícitos que não estão positivados e são oriundos do regime e dos princípios da *própria* Constituição¹⁰³, conforme artigo 5.º, parágrafo 2.º da Magna Carta¹⁰⁴. E, além destes, há direitos fundamentais previstos em pactos e tratados internacionais que também integram a ordem jurídica, conforme artigo 5.º, parágrafo 3.º da CF¹⁰⁵, e em ambos os casos possuem as mesmas características dos direitos fundamentais contidos expressamente nesta.¹⁰⁶

Os direitos dos trabalhadores, enquanto direitos fundamentais, devem ser compreendidos tendo em conta que possuem eficácia plena e aplicabilidade imediata, de

¹⁰² Artigo 227, § 3.º, I, II, III, CF – É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

§3.º - O direito a proteção especial abrangerá os seguintes aspectos:

I - idade mínima de quatorze anos para admissão ao trabalho, observado o disposto no art. 7.º, XXXIII;

II - garantia de direitos previdenciários e trabalhistas;

III - garantia de acesso do trabalhador adolescente e jovem à escola.

¹⁰³ Artigo 1.º, CF – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I – a soberania;

II – a cidadania;

III – a dignidade da pessoa humana;

IV – os valores do trabalho e da livre iniciativa;

V – o pluralismo político.

¹⁰⁴ Artigo 5.º, §2.º, CF – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§2.º - Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

¹⁰⁵ Artigo 5.º, 3.º, CF – Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§3.º - Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

¹⁰⁶ SARLET, *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*, p. 92.

acordo com a própria Magna Carta no artigo 5.º, parágrafo 1.º¹⁰⁷. Ressalta-se que, além disso, esses direitos sociais devem ser aplicados e efetivados da forma mais favorável ao trabalhador e visando evitar que de alguma forma eles sejam limitados ou restritos.

Ainda deve-se considerar que os direitos do trabalhador são cláusulas pétreas do ordenamento jurídico estando protegidos de alterações conforme as vontades do Poder Legislativo. Por isso, não há como alterá-los sem que haja uma nova ordem constitucional, tamanha importância de sua real efetivação, pois se traduzem também em condição para assegurar o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana¹⁰⁸.

Afirma Vecchi:

Ora, tais direitos estão protegidos mesmo contra uma emenda constitucional que atente contra seu núcleo essencial, o que mais se acentua em relação a qualquer norma infraconstitucional ou norma provinda da autonomia privada coletiva, que jamais poderão afetar o núcleo essencial ou não observar o princípio da proporcionalidade. Portanto, mesmo uma emenda constitucional não pode alterar a conformação básica de um direito social fundamental, nem aquilo que o caracteriza, que o torna identificável e reconhecido como tal, pois a sua desconfiguração ou amesquinamento ofende a Constituição.¹⁰⁹

Dessa forma, os direitos do trabalhador estão protegidos de disposições do legislador por meio de emendas constitucionais ou leis, e também devem ser protegidos de instrumentos da autonomia privada, como as convenções e acordos coletivos de trabalho. Pois, em ambos os casos, o núcleo essencial do direito fundamental precisa ser preservado, sob pena de violação à Constituição.

Apesar de estarem os direitos fundamentais sob o manto protetivo da intangibilidade, há possibilidade de restrições a estes, pois há casos em que a Constituição prevê expressamente e, em outros casos as restrições podem decorrer da colisão entre direitos fundamentais ou de tais direitos com outros valores constitucionais. Em ambos os casos se verifica como imprescindível a aplicação do princípio da proporcionalidade para preservar o

¹⁰⁷ Art. 5.º, §1.º, CF - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§1.º - As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.

¹⁰⁸ FREITAS, *Validade da transação na alteração do contrato de trabalho*, p. 37.

¹⁰⁹ VECCHI, *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*, p. 180-181.

núcleo essencial dos direitos fundamentais. Visto que, mesmo diante das restrições autorizadas pela CF, elas serão tidas como inconstitucional se violarem o princípio da proporcionalidade e se não preservarem o núcleo essencial do direito fundamental em questão.¹¹⁰

Tendo essa breve noção sobre a forma mais adequada de interpretação e aplicação dos direitos do trabalhador na condição de direitos fundamentais, passa-se à análise das possibilidades de renúncia e transação válidas e inválidas tendo em conta o ordenamento jurídico brasileiro.

3.3 As transações e renúncias consideradas válidas e inválidas no ordenamento brasileiro

Para que se possa verificar as transações e renúncias consideradas válidas ou não no ordenamento jurídico vigente no Brasil é preciso que sejam analisados os requisitos gerais e específicos de ambos institutos e também os critérios constantes na própria ordem jurídica, conforme será exposto a seguir.

Existem requisitos gerais e específicos para se auferir a validade da transação e da renúncia. Conforme José Mello de Freitas, os requisitos gerais são os que presentes validam todos os atos jurídicos, quais sejam: capacidade para renunciar ou transacionar; a forma prescrita ou não vedada em lei e a livre manifestação do agente.¹¹¹ Esses requisitos estão presentes no Código Civil no artigo 104¹¹².

A capacidade para renunciar ou transacionar refere-se à capacidade civil, porém devem ser consideradas as disposições peculiares à seara trabalhista, encontradas principalmente na Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo 439¹¹³ desta Consolidação

¹¹⁰ VECCHI, *Noções de direito do trabalho*: um enfoque constitucional, p. 180-184.

¹¹¹ FREITAS, *Validade da transação na alteração do contrato de trabalho*, p. 75.

¹¹² Artigo 104, CC - A validade do negócio jurídico requer:

I - agente capaz;

II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;

III - forma prescrita ou não defesa em lei.

¹¹³ Artigo 439, CLT - É lícito ao menor firmar recibo pelo pagamento dos salários. Tratando-se, porém, de rescisão do contrato de trabalho, é vedado ao menor de 18 (dezoito) anos dar, sem assistência dos seus responsáveis legais, quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida.

prevê um exemplo, em que é vedado ao menor de dezoito anos dar quitação ao empregador pelo recebimento da indenização que lhe for devida quando da rescisão do contrato de trabalho, sem estar assistido pelos seus responsáveis legais.

A forma prescrita ou não defesa em lei quer dizer que é importante observar na legislação trabalhista, se para realização de um ato jurídico há uma forma específica que a lei exige para sua validade. Como exemplo tem-se o artigo 500 da Consolidação das Leis do Trabalho¹¹⁴, pelo qual o empregado não pode renunciar à estabilidade, isto é, o empregado portador de estabilidade não pode pedir demissão sem que esteja assistido pelo respectivo sindicato ou se não tiver este, perante autoridade local do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho e Previdência Social, sob pena de nulidade do ato jurídico¹¹⁵. O referido artigo 439 também determina uma formalidade para a rescisão do contrato de trabalho ao menor de dezoito anos, pois para dar quitação quanto à indenização que faz jus precisa estar assistido pelos seus responsáveis legais para que o ato seja considerado válido.

A livre manifestação do agente deve ser compreendida em vista da disposição constante no artigo 9.º da CLT¹¹⁶, que estabelece a nulidade dos atos que tenham por escopo desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das determinações da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, entende-se a livre manifestação do agente desde que essa manifestação em realizar a transação ou a renúncia não implique no descumprimento de qualquer preceito contido na CLT.

Por requisitos específicos da transação e da renúncia tem-se: a natureza do direito sobre o qual versam os institutos, atos explícitos e de interpretação restritiva¹¹⁷.

Arnaldo Süssekind defende que a natureza do direito sobre o qual versam a transação ou a renúncia deve ter em conta as disposições do artigo 9.º - já referido - e dos artigos 444¹¹⁸ e 468¹¹⁹ da Consolidação das Leis do Trabalho. De modo que, além da transação e da

¹¹⁴Artigo 500, 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 e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

¹¹⁵SÜSSEKIND, *Instituições de direito do trabalho*, p. 207

¹¹⁶Artigo 9.º, CLT - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

¹¹⁷FREITAS, *Validade da transação na alteração do contrato de trabalho*, p. 75.

¹¹⁸Artigo 444, CLT - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

¹¹⁹Artigo 468, 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 da cláusula infringente desta garantia.

renúncia não violarem ou minorarem nenhum preceito constante na CLT, também não é admitido que uma relação contratual de trabalho seja pactuada de modo a transgredir os contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis, as decisões das autoridades competentes, bem como as disposições de proteção ao trabalho. E ainda, as alterações dos contratos individuais de trabalho só podem ocorrer mediante consentimento mútuo e que não implique em nenhum prejuízo ao empregado, direta ou indiretamente, sob pena de nulidade.¹²⁰

Sobre a natureza do direito que versam a transação e a renúncia ressalta-se que na renúncia se trata de um direito determinado que o empregado ou o empregador podem dispor, ou seja, é um direito disponível e a transação se refere a concessões recíprocas acerca de um direito de natureza patrimonial ou de interesse meramente privado e, por isso, igualmente disponível.

De acordo com o referido autor, quanto aos requisitos específicos de ser um ato explícito e de interpretação restritiva significa que a renúncia ou a transação para serem admitidas precisam ocorrer de forma expressa, isto é, não serão concebidas de forma tácita. E também, acerca delas a interpretação será restritiva, de modo que não se aplica interpretação realizada de forma extensiva. Isso porque, tendo em vista os princípios que embasam o direito do trabalho, a renúncia e a transação de direitos são tidas como exceção¹²¹.

Ao interpretar os requisitos tanto gerais, como específicos da transação e da renúncia deve-se observar as limitações encontradas na Consolidação das Leis do Trabalho, peculiares ao direito do trabalho e, portanto, muito mais restritivas e protetivas que se sobrepõem às do CC.

Salienta-se que embora esses requisitos sejam importantes é imprescindível considerar, para que se verifique a validade da transação ou renúncia, o atendimento aos preceitos contidos nos princípios fundamentais abordados anteriormente, quais sejam: da proteção, da norma mais favorável, da irrenunciabilidade e da dignidade da pessoa humana.

A renúncia ou a transação não podem ocorrer de modo a violar a dignidade do trabalhador, tampouco algum direito fundamental e sequer causar-lhe algum prejuízo, direto ou indireto. Também, havendo no caso concreto um conflito de normas, prefere-se a norma mais favorável.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

¹²⁰SÜSSEKIND, *Instituições de direito do trabalho*, p. 207.

¹²¹Ibidem, p. 209

É sabido que o empregado encontra-se em uma situação de disparidade frente ao empregador, pois o trabalho é o meio de sua subsistência e de sua família e é através do labor que possui condições mínimas de vida com dignidade. Em função disso, atenta-se para que a força do capital não se sobreponha ao trabalhador lhe causando algum prejuízo, violando algum direito ou realizando alterações contratuais danosas de forma unilateral.

Ademais, a renúncia e a transação, para serem consideradas válidas sem que infrinjam o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, devem ocorrer somente quanto aos direitos disponíveis, ou seja, os direitos de interesse individual ou bilateral simples que estão abarcados pela indisponibilidade relativa e primando sempre para que não decorra nenhum prejuízo ao trabalhador.

De modo que, se houver a renúncia ou a transação acerca de direitos indisponíveis serão consideradas inválidas, visto que a própria indisponibilidade de tal direito acaba por limitar a vontade da(s) parte(s) e também a validade do ato.

Por conseguinte, os direitos fundamentais mínimos do trabalhador existem para serem respeitados e efetivados, não podendo a transação ou a renúncia atingi-los de modo a violar ou minorar suas disposições, pois se deve primar por proteger o núcleo essencial desses direitos, sob pena de nulidade.

Além disso, para que a transação e a renúncia sejam consideradas válidas, deve-se ter em conta os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, pois a transação e a renúncia devem ocorrer de modo adequado e necessário e também pela forma mais vantajosa, ocasionando o mínimo de danos às partes, especialmente ao trabalhador.

Também devem ocorrer sobre direitos disponíveis protegendo os direitos fundamentais do trabalhador e preservando seu núcleo essencial para que não seja atingido, visto que ambos os institutos não podem ser abusivos ou arrazoáveis e devem ser pautados pelos valores da sociedade, incorporados no ordenamento jurídico.

Ainda há algumas considerações a serem feitas acerca da transação e da renúncia para melhor esclarecer os limites de validade desses institutos. Para que se caracterize a transação precisa ocorrer a composição de interesses em face de uma situação litigiosa, por isso a transação é quanto a um direito indeterminado. Assim, na transação é imprescindível que ocorram efetivamente concessões recíprocas das partes acerca de um direito disponível.

Consoante Enunciado nº 33 aprovado na mencionada 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, nos termos seguintes:

Enunciado 33. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO DE DIREITOS. NECESSIDADE DE CONTRAPARTIDA. A negociação coletiva não pode ser utilizada somente como um instrumento para a supressão de direitos, devendo sempre indicar a contrapartida concedida em troca do direito transacionado, cabendo ao magistrado a análise da adequação da negociação coletiva realizada quando o trabalhador pleiteia em ação individual a nulidade de cláusula convencional.¹²²

Por conseguinte, a Jornada ocorrida na Justiça do Trabalho plasmou que mesmo nas transações ocorridas por meio da negociação coletiva é necessária a contrapartida ao direito transacionado, sob pena de nulidade. Logo, se não houver concessões recíprocas para ambas as partes, não será uma transação e mesmo que tal ato seja denominado de transação, esta não pode ser considerada válida.

Como visto anteriormente, existe uma classificação quanto às espécies de renúncia, tendo em conta quando ela é manifestada se antes, durante ou posteriormente ao contrato de trabalho¹²³. A renúncia que ocorre previamente à assinatura do contrato de trabalho pelo empregado é considerada inválida, pois o entendimento é que se o empregado não renunciar não será admitido no emprego que tanto necessita.

Quanto à renúncia que se realiza no decorrer do contrato de trabalho, conforme leciona Amauri Mascaro Nascimento, ela é precária e não tem sido admitida, visto que o empregado está sob o poder diretivo do empregador, de modo que se não efetuar a renúncia pode perder seu emprego.¹²⁴ Diante dessa renúncia em um caso concreto, deve-se analisar as peculiaridades deste, os requisitos da renúncia, bem como a observância dos preceitos oriundos dos princípios fundamentais e se decorre algum prejuízo ao trabalhador ou se essa renúncia viola algum direito fundamental.

¹²²PRIMEIRA JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Enunciados aprovados*. Brasília, 23 nov. 2007. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/EscolaJudicial/biblioteca/AcervoDigital>>. Acesso em: 20 ago. 2012.

¹²³NASCIMENTO, *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*, p. 879.

¹²⁴Ibidem.

Acerca da renúncia que ocorrer na extinção do contrato de trabalho ou logo após, de acordo com o referido autor, é a que mais tem sido admitida, pois o empregado não está mais submetido à relação de emprego, tampouco ao empregador e ao seu respectivo poder diretivo e de fiscalização. Porém, nessa espécie de renúncia, como na anterior, devem ser verificados conforme o caso a presença dos requisitos, observância aos princípios e à legislação trabalhista para se constatar a validade.

Assim, para se aferir a validade da transação ou renúncia, deve-se atentar às peculiaridades do caso concreto, constatando se os requisitos de ambos institutos são atendidos e verificar também se não há violação aos princípios fundamentais estudados, nem aos direitos fundamentais do trabalhador e a nenhuma disposição constante na legislação trabalhista, principalmente se da transação ou renúncia decorre algum prejuízo ao trabalhador.

3.4 Enfoque jurisprudencial acerca do tema

Após estudo das transações e renúncias válidas conforme o ordenamento jurídico vigente, faz-se fundamental a análise de jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho, para se verificar como as normas constantes na ordem jurídica estão sendo interpretadas e aplicadas nos casos concretos.

Em acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no Recurso Ordinário nº0050800-02.2006.5.04.0029¹²⁵ a Nona Turma negou provimento ao recurso dos reclamantes e consagrou a seguinte ementa:

EMENTA: TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. MIGRAÇÃO PARA O PLANO BRTPREV. VALIDADE. O termo de transação extrajudicial, com opção facultativa e esclarecimento sobre as renúncias e benefícios é válido, não havendo falar em direito adquirido quanto às disposições mais benéficas do plano anterior.

¹²⁵ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário n.0050800-02.2006.5.04.0029*, da 9ª Turma. Redator: Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Porto Alegre, 14 de dezembro de 2010. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 23 ago. 2012.

Dessa forma, os reclamantes visam a reforma da decisão para reconhecer a nulidade dos termos de transação extrajudicial argumentando que o fato de terem aderido ao novo plano de previdência privada (BrTPREV) não pode significar o afastamento dos direitos adquiridos e, por isso, pretendem a revisão e o recálculo do salário-real-de-benefício.

Os reclamantes possuíam um plano de benefícios (plano de origem), porém firmaram os termos de transação extrajudicial e por meio deste migraram para o plano de benefícios BrTPREV, cientes das regras de transição e opção de migração. Desse modo, declararam expressamente nos referidos termos que tinham conhecimento do cancelamento automático de todos os efeitos do plano de origem e em contrapartida receberam vantagens financeiras.

Colaciona-se trecho das razões de decidir do acórdão:

A opção facultativa configurou transação de direitos e obrigações entre as partes. As vantagens do Plano BrTPREV foram esclarecidas previamente, assim como as renúncias advindas da adesão. Não há prova nos autos de que os autores desconhecem os termos da transação. Ao contrário, o conjunto probatório indica a manifestação da vontade de forma livre e espontânea. A adesão ao novo Plano impôs concessões recíprocas como a renúncia em relação à aplicabilidade dos critérios do plano anterior para aquisição de benefícios como o saque de 10% do valor correspondente à reserva matemática e incentivo à migração em percentual sobre a suplementação bruta do plano de origem, sendo válida e eficaz para todos os efeitos. (grifo nosso)

Com isso, resta configurada verdadeiramente a transação, pois há concessões mútuas das partes, ou seja, existem duas prestações opostas que se reduzem por mútuo acordo. Também se depreende que os reclamantes manifestaram suas vontades de forma livre e espontânea em aderir ao novo plano.

Assim estando presentes os requisitos da transação e por não violar os preceitos decorrentes dos princípios fundamentais e os dispositivos da legislação trabalhista, a transação foi considerada válida pelo TRT da 4ª Região por unanimidade.

Também quanto à transação, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no Recurso Ordinário nº 0000835-16.2010.5.04.0029¹²⁶ julgado pela Primeira Turma, por

¹²⁶ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário n.0000835-16.2010.5.04.0029*, da 1ª Turma. Redator: André Reverbel Fernandes. Porto Alegre, 8 de junho de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 22 ago. 2012.

unanimidade negou provimento ao recurso da reclamada e igualmente por unanimidade deu provimento ao recurso da reclamante.

A reclamante recorreu visando a concessão dos honorários assistenciais e a reclamada se insurgiu objetivando o reconhecimento da transação extrajudicial efetivada entre as partes para extinguir o processo com resolução de mérito e, ainda, a supressão do pagamento do auxílio-alimentação quando da aposentadoria da reclamante.

Sustenta a reclamada que em razão de transação extrajudicial ocorrida a reclamante aderiu ao Programa de Apoio à Aposentadoria (PAA) e por auferir inúmeras vantagens em contrapartida há a quitação do contrato de trabalho.

Esse não é, contudo, conforme os desembargadores desse julgado e conforme o TST, o entendimento adequado, pois a transação extrajudicial que ocorreu importa na rescisão do contrato de trabalho mediante a adesão do empregado ao plano de demissão voluntária, porém quita *exclusivamente* as parcelas e valores constantes do recibo, de acordo com a Orientação Jurisprudencial nº 270 da Seção de Dissídios Individuais 1 do Tribunal Superior do Trabalho¹²⁷.

Assevera a reclamada que deve ser suprimido o pagamento do auxílio-alimentação quando da aposentadoria da reclamante, contudo os desembargadores entenderam que como a reclamante ingressou na Caixa Econômica Federal anteriormente à adesão da empresa ao Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) o benefício é fornecido por força do contrato de trabalho e tem natureza salarial conforme Súmula 241 do TST¹²⁸. Além disso, igualmente por força do contrato de trabalho é devido o pagamento de auxílio-alimentação à reclamante, na condição de aposentada, conforme Súmula 288 do TST¹²⁹ e também por haver norma regulamentar da própria Caixa Econômica Federal determinando a extensão do benefício do auxílio-alimentação aos inativos.

Nesse sentido se expõe as razões de decidir constantes no acórdão:

¹²⁷ Orientação Jurisprudencial nº 270, SDI-1, TST - Programa de Incentivo à Demissão Voluntária. Transação extrajudicial. Parcelas oriundas do extinto contrato de trabalho. Efeitos. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

¹²⁸ Súmula 241, TST – Salário-utilidade. Alimentação. O vale para refeição, fornecido por força do contrato de trabalho, tem caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais.

¹²⁹ Súmula 288, TST – Complementação dos proventos da aposentadoria. A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

Considerando-se que *as normas regulamentares da empresa se agregam aos contratos de trabalho vigentes à época de sua edição, sendo vedada, nos termos do art. 468 da CLT¹³⁰, qualquer alteração lesiva ao contrato de trabalho*, nenhum efeito gera em relação à reclamante o fato de a reclamada ter substituído, a partir de dezembro de 1992, o pagamento em espécie do auxílio-alimentação pelo fornecimento de tickets, mediante convênio com o PAT. *Em relação à reclamante a vantagem conserva sua natureza salarial, não podendo ser suprimida, bem como permanecem válidas as disposições quanto ao seu pagamento nas hipóteses de complementação de aposentadoria.*

Insubsistente, do mesmo modo, a argumentação da reclamada no sentido de que irregular a extensão do auxílio-alimentação aos inativos, totalmente subvencionada pela CEF, procedida através da Resolução de Diretoria de 17.04.75, Ata nº 232, porque não teria contado com a autorização do Ministério da Fazenda, que determinou a suspensão imediata da concessão dos vales-refeições a aposentados e pensionistas. Não obstante a reclamada, empresa pública, esteja sujeita aos princípios da administração pública, por disposição expressa da Constituição Federal (art. 173, parágrafo 1º, inciso II¹³¹), rege-se, no que diz respeito a direitos e obrigações trabalhistas, pelo regime jurídico próprio das empresas privadas. *Uma vez concedida vantagem aos empregados pela diretoria da empresa, irrelevante não tenha esta observado todas as formalidades necessárias para a validade do ato frente ao direito administrativo.* O dirigente da instituição, ao exorbitar de seu poder de gestão, pode ser responsabilizado pessoalmente pelos excessos cometidos. *Todavia, a vantagem concedida, mormente quando alcançada de forma continuada durante vários anos, se agrega aos contratos de trabalho, não podendo mais ser suprimida.* Registre-se, ainda, que foi a própria reclamada que, nos termos das resoluções de sua diretoria, criou para si obrigação para o tempo futuro, posterior ao término do contrato de trabalho, obrigando-se ao fornecimento do auxílio-alimentação a aposentados, sem a correspondente fonte de custeio prévio.

[...]

O pagamento do auxílio-alimentação à reclamante, na condição de aposentada, decorre do contrato de trabalho mantido com a reclamada. Passou a receber complementação de aposentadoria em razão da disposição de circular interna da reclamada que instituiu o Programa de Apoio à Aposentadoria - PAA, como visto acima. Assim, irrelevante se a rescisão contratual da autora se deu por rescisão sem justa causa ou por pedido de demissão. De outra parte, *o desligamento da autora em razão da adesão ao plano de demissão voluntária não implica em renúncia aos direitos decorrentes do contrato de trabalho*, como também já analisado. (grifo nosso)

Dessa forma, observa-se que a transação extrajudicial foi considerada válida e contemplou os seus requisitos. Porém, pretendia a reclamada aplicar a interpretação extensiva

¹³⁰ Artigo 468, 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 da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança..

¹³¹ Artigo 173, §1.º, II, CF - Ressalvados os casos previstos nesta Constituição, a exploração direta de atividade econômica pelo Estado só será permitida quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei.

§ 1.º - A lei estabelecerá o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias que explorem atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, dispondo sobre:

II - a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários.

e não a interpretação de modo restritivo, o que implicaria, além de violação aos próprios requisitos da transação, também a infringência aos dispositivos da seara trabalhista, como a referida orientação jurisprudencial do TST.

Além disso, ficou claro no caso a observância do princípio da proteção, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, pois a própria Caixa Econômica Federal regulamentou por norma interna a extensão do benefício do auxílio-alimentação aos aposentados, sendo essa a norma mais benéfica e também é condição já alcançada pela reclamante enquanto ainda era empregada e por isso teve seus direitos protegidos. Tudo isso tendo em vista que não se admite alteração do contrato de trabalho danosa à reclamante, assim conservando o benefício do auxílio-alimentação a sua natureza salarial, bem como também faz jus a reclamante à continuidade do pagamento deste após a aposentadoria.

A respeito da renúncia o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região no Recurso Ordinário nº 0000931-67.2011.5.04.0232¹³², julgado pela Décima Primeira Turma, tendo como Desembargador Relator Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, por maioria de votos, restando vencido o relator, negaram provimento ao recurso ordinário do reclamante e por unanimidade de votos deram parcial provimento ao recurso da reclamada.

O reclamante renunciou o direito à estabilidade decorrente de acidente de trabalho, conforme documento juntado no processo, e foi despedido sem justa causa. Porém, alega ter sido coagido a assinar este documento e também que o direito à estabilidade do empregado acidentado é irrenunciável e por isso, há de ser reconhecida a nulidade da despedida e com isso, o restabelecimento do plano de saúde.

O artigo 500 da CLT¹³³ se aplica ao caso, pelo qual só tem validade o pedido de demissão do empregado estável quando feito com a assistência do respectivo sindicato, ou seja, a renúncia à estabilidade do empregado somente será válida se ocorrer com a assistência do sindicato.

O desembargador relator, vencido por maioria, entende o seguinte:

¹³² RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário n.0000931-67.2011.5.04.0232*, da 11ª Turma. Redator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. Porto Alegre, 16 de agosto de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 20 ago. 2012.

¹³³ Artigo 500, 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 e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

Ainda que o *direito à estabilidade* decorrente de acidente do trabalho/doença ocupacional *não seja absolutamente indisponível*, sua renúncia só tem validade quando assistida pelo sindicato profissional, em *manifestação genuína e inequívoca de vontade do empregado em não mais continuar no emprego*. No caso, o documento da renúncia (fl. 165) apenas foi recebido pelo sindicato profissional, conforme consta do carimbo nele apostado, *não havendo prova da assistência legal do trabalhador*.

A assistência sindical prestada na rescisão contratual quanto ao ato de renúncia é inócua, pois não se empresta chancela sindical quando esta vem em prejuízo do trabalhador. Assim, é nula a despedida sem justa causa do autor durante o período de estabilidade, devendo haver o restabelecimento do vínculo, com todos os direitos a ele inerentes, inclusive o plano de saúde, nos mesmos moldes em que fornecido antes do desligamento. (grifo nosso)

O desembargador relator votou pelo provimento ao recurso do reclamante por compreender que ele não foi assistido pelo sindicato profissional, de forma que a renúncia é inválida e a despedida sem justa causa é nula. Mesmo o direito à estabilidade não sendo disponível, a CLT refere que é passível de renúncia, estabelecendo assim uma exceção. Prevê, desse modo, uma forma específica e, conforme já mencionado neste trabalho, em não sendo observada a respectiva formalidade, a renúncia será considerada inválida, de acordo com o voto do desembargador relator.

Os demais desembargadores divergiram do desembargador relator, considerando válido o pedido de renúncia, conforme fundamentos que seguem:

Verifico, à fl. 165, que o autor apresentou *pedido de desligamento da empresa, redigido de próprio punho, renunciando à estabilidade que possuía*. Tal pedido foi protocolado junto ao Sindicato profissional em 30/11/2010.

À fl. 166 consta comunicação da Pirelli ao reclamante, informando que a empregadora teria acatado a solicitação de desligamento da empresa, rescindindo o contrato de trabalho com a data de 01/12/2010, incluindo o aviso prévio indenizado no cálculo das verbas rescisórias.

Já o TRCT¹³⁴ da fl. 167, formaliza a extinção do liame empregatício como "dispensa sem justa causa", incluindo a contraprestação das verbas inerentes a essa modalidade de rescisão contratual. Comprova, além disso, o pagamento tempestivo das rescisórias, em 10/12/2010, estando devidamente homologado pelo Sindicato profissional, não constando ressalva quanto à estabilidade provisória do autor.

Em vista disso, *entendo pela validade do pedido de renúncia da estabilidade, apresentado pelo empregado*.

Aliás, o fato do pedido de renúncia à estabilidade apenas ter recebido a oposição de carimbo de protocolo pela entidade sindical representativa do trabalhador não afasta a assistência prestada no ato da rescisão contratual, conforme referido acima. Não se

¹³⁴ TRCT – Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho.

pode olvidar, nesse aspecto, que o Sindicato profissional teve ciência do pedido de renúncia formalizado e, posteriormente, homologou o TRCT, sem apor ressalva específica quanto à garantia de emprego renunciada.

Resta demonstrado, assim, que *efetivamente houve pedido de renúncia da estabilidade acidentária apresentado ao empregador, que ainda optou por formalizar a rescisão contratual da forma mais vantajosa ao empregado (dispensa sem justa causa). Ademais, não é possível vislumbrar a ocorrência de coação ou de qualquer outro vício capaz de invalidar a manifestação de vontade expressada pelo empregado, que, represso, foi devidamente assistido pelo seu Sindicato profissional no ato da rescisão contratual.* (grifo nosso)

Os desembargadores consideraram válida a renúncia elaborada pelo empregado de próprio punho, pois entenderam que não existiu coação ou qualquer outro vício na manifestação de vontade deste em ser desligado da empresa. Também, consideraram provado que o empregado recebeu a devida assistência do sindicato quando da rescisão contratual.

Assim, vislumbra-se nesse caso concreto o atendimento aos requisitos da renúncia, sendo por isso esta válida, consoante entendimento da 11ª Turma do TRT-4, pois o empregado estava em plena capacidade para renunciar, manifestou sua vontade inexistindo vício de consentimento e sem contrariar às disposições da legislação trabalhista, atendendo à forma prescrita na CLT – no artigo 500 já referido – e realizou a renúncia através de um ato explícito (elaborou o pedido de próprio punho) que teve interpretação restritiva.

Ainda quanto à renúncia, será analisado outro julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, da Primeira Turma no Recurso Ordinário nº 0001166-07.2010.5.04.0511¹³⁵, em que foi redator o desembargador José Felipe Ledur, foi improvido o recurso ordinário da reclamada e deram parcial provimento ao recurso ordinário do reclamante, para declarar a nulidade da despedida e condenar a reclamada ao pagamento de indenização substitutiva equivalente aos salários e demais vantagens devidas entre a data da dispensa que foi anulada e o término do período de garantia, pois o empregado era membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

O referido recurso possui a seguinte ementa:

¹³⁵ RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário n.0001166-07.2010.5.04.0511*, da 1ª Turma. Redator: José Felipe Ledur. Porto Alegre, 11 de abril de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 23 ago. 2012.

EMENTA: RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. ESTABILIDADE. GARANTIA DE EMPREGO. CIPA. O empregado membro da CIPA não é beneficiário de estabilidade, *gozando apenas de garantia de emprego, sendo vedada a sua dispensa imotivada ou sem justa causa*, nos termos do art. 10, II, do ADCT da CF/88¹³⁶. *Depoimento pessoal do reclamante* que deve ser analisado em seu conjunto, *não havendo confissão da sua intenção em deixar o emprego*. Hipótese em que *é presumível a coação para a obtenção da assinatura do termo de renúncia à garantia de emprego*, pois não é razoável que o empregado renuncie à garantia sem pedir demissão, vindo a ser despedido imotivadamente pelo empregador poucos dias depois. *Presunção da intenção do trabalhador de permanecer no emprego* (Súmula 212 do TST¹³⁷) que reforça esse entendimento. Devida a reintegração do autor e o pagamento dos salários devidos entre a dispensa anulada e o efetivo retorno. Recurso provido. (grifo nosso)

No caso em exame, o empregado, por ser membro da CIPA, era detentor de garantia no emprego por até um ano após o final do seu mandato. No processo consta o termo de renúncia a essa garantia, que foi considerado inválido. Por considerar que o empregado não foi assistido pelo sindicato profissional e também o termo de renúncia foi firmado em 04 de maio de 2010 e foi demitido sem justa causa por iniciativa patronal em 07 de maio de 2010. Diante disso, considerou o desembargador relator que o empregado foi coagido a assinar o termo de renúncia, “pois não é razoável que o empregado renuncie à garantia de emprego sem pedir demissão da empresa no mesmo ato, vindo a ser despedido imotivadamente poucos dias depois”.

Além disso, o mencionado redator traz como razão de decidir que o reclamante em seu depoimento pessoal negou expressamente ter pedido demissão e afirmou que foi despedido por iniciativa da reclamada, “o que leva à conclusão de que, segundo o depoimento, a empresa teria exigido a assinatura de tais documentos por saber que os mesmos eram requisitos para a validade da despedida”.

Dessa forma, ficou comprovado no processo que o termo de renúncia estava eivado de vício quanto à manifestação de vontade do reclamante, sendo nulo, pois o trabalhador foi coagido a assiná-lo. Logo, restando infringidos os requisitos da renúncia, esta foi considerada

¹³⁶ Artigo 10, II, ADCT, CF – Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

II – fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

¹³⁷ Súmula 212, TST – Despedimento. Ônus da prova. O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

inválida, por não ter observado a forma prescrita em lei, ou seja, o reclamante não foi assistido pelo sindicato e também a manifestação deste estava viciada por ter sido coagido.

Referente à transação, manifestou-se o Tribunal Superior do Trabalho através da Seção Especializada em Dissídios Coletivos no Recurso Ordinário nº1668-87.2011.5.04.0000¹³⁸, interposto pelo Sindicato das Empresas de Transportes de Passageiros por Fretamento e Turismo do Estado do Rio Grande do Sul (SINFRETURS) contra o Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários Intermunicipais, Interestaduais, Turismo e Fretamento do Rio Grande do Sul (SINDIRODOSUL) e o Ministério Público do Trabalho da 4ª Região.

O MPT ajuizou ação anulatória para que, entre outros pedidos, fosse reconhecida e declarada a nulidade da cláusula 8.ª da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre ambos sindicatos ou sucessivamente sua adequação, pois estipula de forma genérica a possibilidade de descontos salariais. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região adaptou a referida cláusula e julgou parcialmente procedente a ação e, diante disso, o SINFRETURS, inconformado interpôs o RO que ora será objeto de estudo.

A mencionada cláusula 8.ª dispõe:

As empresas estão autorizadas a descontar dos salários dos empregados os valores correspondentes à utilização de cartões de débito em convênio com o sindicato, participação de apólice de seguros de vida em grupo e acidentes pessoais, convênios ajustados pela empresa ou pelo Sindicato Profissional para prestação de assistência médica, odontológica, farmácia, cesta básica e outros destinados a beneficiar o empregado. (grifo nosso)

Para o MPT a cláusula da CCT fere o artigo 462, caput, da CLT¹³⁹ e o artigo 7.º, X da CF¹⁴⁰, pois em função da cláusula ser genérica e os descontos não serem específicos o

¹³⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário n. 1668-87.2011.5.04.0000*, da Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 13 de agosto de 2012. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 05 out. 2012.

¹³⁹ Artigo 462, caput, CLT - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

¹⁴⁰ Artigo 7.º, X, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa.

empregador passa a ter amplos poderes, isto é, um verdadeiro “cheque em branco” como referiu o MPT.

O artigo 7.º da CF dispõe um direito fundamental do trabalhador consagrando o princípio da intangibilidade salarial e o artigo 462 da CLT determina a vedação de descontos salariais, porém fixa exceções, dentre elas considera válido o desconto resultante de contrato coletivo. O TST entende que esta regra “não deve ser interpretada de forma ampla, autorizando-se descontos nos salários do obreiro sem qualquer resguardo das garantias de proteção mínima à intangibilidade salarial”. E além desses fundamentos o TST também adotou a Súmula 342 do próprio TST¹⁴¹ e a Orientação Jurisprudencial nº 18 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos¹⁴² e, por essas razões, negou provimento ao recurso ordinário do SINFRETURS.

Trata-se de uma transação realizada entre as entidades sindicais, na qual foram autorizados descontos salariais dos empregados pelo empregador, porém de forma genérica conferindo amplos e ilimitados poderes a este, sem exigir sequer a concordância expressa dos empregados. De modo que, a referida cláusula poderia implicar em disposições futuras lesivas ao empregado impostas pelo empregador, em função de ser este o detentor do poder econômico o empregado teria sua vontade desprezada, pois a aceitação dessas imposições estaria condicionada à manutenção do contrato de trabalho.

Gize-se que a intangibilidade salarial é direito fundamental do trabalhador e, portanto não é disponível não podendo sequer ser objeto de transação, pois viola o requisito específico relativo à natureza do direito sobre o qual versa a transação. Embora no artigo 462 da CLT combinado com o artigo 7.º, inciso XXVI da CF¹⁴³ conste exceção à regra da vedação de descontos salariais, autorizando estes quando decorrente de norma coletiva, no caso em exame não se trata de transação legítima e válida. Pois, na cláusula consta que o empregador pode efetuar outros descontos destinados a beneficiar o empregado de forma ampla e irrestrita

¹⁴¹ Súmula 342, TST - Descontos salariais. Art. 462 da CLT. Descontos salariais efetuados pelo empregador, com a autorização prévia e por escrito do empregado, para ser integrado em planos de assistência odontológica, médico-hospitalar, de seguro, de previdência privada, ou de entidade cooperativa, cultural ou recreativo-associativa de seus trabalhadores, em seu benefício e de seus dependentes, não afrontam o disposto no art. 462 da CLT, salvo se ficar demonstrada a existência de coação ou de outro defeito que vicie o ato jurídico.

¹⁴² Orientação Jurisprudencial 18, SDC do TST - Descontos autorizados no salário pelo trabalhador. Limitação máxima de 70% do salário base. Os descontos efetuados com base em cláusula de acordo firmado entre as partes não podem ser superiores a 70% do salário base percebido pelo empregado, pois deve-se assegurar um mínimo de salário em espécie ao trabalhador.

¹⁴³ Artigo 7.º, XXVI, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

e isso fere o ordenamento jurídico brasileiro, visto que o TST dispôs em Súmula e em OJ que os descontos salariais efetuados pelo empregador devem ser autorizados pelo empregado e estão limitados em 70% do salário base deste.

Logo, a possibilidade de descontos salariais pelo empregador é exceção e visa propiciar benefícios ao trabalhador e interpreta-se restritivamente, sob pena de violar o direito fundamental à intangibilidade salarial, como ocorreu no caso. Não há como ser considerada válida esta transação justamente por ser um meio hábil de prejudicar o trabalhador, não sendo uma medida proporcional e tampouco razoável por ferir o núcleo essencial do direito fundamental, impondo desvantagens ao obreiro e se constituindo em uma medida abusiva.

Ainda, a transação caracteriza-se por concessões mútuas entre as partes, isto é, necessariamente há contrapartida ao trabalhador, o que não se verifica no caso. Assim, sob pena de infringir a dignidade do trabalhador e visando sua proteção e a dos seus direitos a Seção de Dissídios Coletivos do TST excluiu a parte final da cláusula que era potencialmente lesiva ao trabalhador.

Mesmo havendo norma dispondo acerca da intangibilidade salarial, tutelando o obreiro e norma excetuando esta, autorizando descontos estipulados em contrato coletivo, prevalece sempre a proteção ao trabalhador, a norma que lhe for mais vantajosa, observando também a proporcionalidade e razoabilidade, conforme o caso concreto.

Importante considerar outra decisão do TST no Recurso de Revista nº 148000-66.2006.5.15.0105¹⁴⁴, julgado pela Sexta Turma e interposto por Thyssenkrupp Metalúrgica Campo Limpo Ltda. contra Gilberto Benedito Rodrigues, colaciona-se o trecho da ementa que será analisado:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA. 1. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO SUPERIOR A 6 HORAS POR ACORDO COLETIVO. NORMA COLETIVA INVÁLIDA POR SE CARACTERIZAR COMO MERA RENÚNCIA. INAPLICABILIDADE DA SÚMULA 423/TST. Na hipótese, o Regional considerou inválidos os acordos coletivos que previam a jornada de oito horas para os turnos ininterruptos de revezamento, porquanto inexistente qualquer cláusula negocial em benefício dos trabalhadores, ou seja, o diploma coletivo tem apenas isolada cláusula supressiva da vantagem, sem qualquer outra concessão, seja geral, seja específica. *Concluiu, assim, o Regional que houve mera renúncia dos trabalhadores: somente a dilação*

¹⁴⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 148000-66.2006.5.15.0105*, da Sexta Turma. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 10 de abril de 2012. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2012.

da jornada, sem nenhuma vantagem, impossibilitando a avaliação do grau transacional dentro da teoria do conglobamento¹⁴⁵. É certo que esta Corte, ante a controvérsia surgida em torno da interpretação do art. 7.º, XXVI, da CF, editou a Súmula 423, no sentido de que é possível a ampliação, por meio de negociação coletiva, da jornada superior a 6 horas, limitada a 8 horas por dia, e carga de trabalho semanal, para o limite de 44 horas, pagando-se como extra as horas que ultrapassarem estes limites. Contudo, conforme consta da citada Súmula, a validade do elástico de jornada em turnos ininterruptos de revezamento apenas pode ser aceita se fixada por regular negociação coletiva, o que não se verifica, na hipótese. Isso porque, à luz do princípio da adequação setorial negociada, a regularidade da negociação coletiva supõe efetiva transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), analisando-se o conjunto normativo à luz da teoria do conglobamento. Desse modo, correta a decisão regional em considerar inválida a norma coletiva em questão, pois apenas suprimiu direitos, caracterizando-se como ato estrito de renúncia (e não transação). É inaplicável, portanto, a Súmula 423/TST ao caso concreto. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. (grifo nosso)

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região reformou a sentença para considerar a sétima e a oitava horas trabalhadas como extras, por ter considerado inválidos os acordos coletivos que previam jornada de oito horas para turnos ininterruptos de revezamento, com o seguinte fundamento:

Assim, o instrumento normativo deve trazer, expressamente, cláusulas negociais de concessão recíproca. Ou seja, em troca do aumento da carga horária, o trabalhador deve receber alguma contrapartida. Não pode haver ‘ato negocial’ de mera renúncia dos trabalhadores: somente a dilação da jornada, sem nenhuma vantagem. É imprescindível que sobressaia ato transacional: em contrapartida, por exemplo, acréscimo de dias de folgas ou de férias. (grifo nosso)

¹⁴⁵ A Teoria do Conglobamento é explicada em um julgado do TST, conforme segue: AGRAVO DE INSTRUMENTO. PREVALÊNCIA DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO SOBRE A CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO POR SER MAIS BENÉFICO AO AUTOR. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. Entendeu a Corte de origem ser o acordo coletivo de trabalho mais benéfico ao autor por estabelecer um piso salarial aos empregados da empresa superior ao previsto na convenção coletiva da categoria profissional, com reajuste salarial igualmente superior. Destaca-se que na interpretação dos ajustes coletivos prevalece o princípio do conglobamento, segundo o qual as normas coletivas devem ser observadas em sua totalidade, e não isoladamente, pois, na negociação coletiva, os empregados obtêm benefícios mediante concessões recíprocas, sendo vedado aplicar, entre as disposições acordadas, apenas o que for mais benéfico aos trabalhadores. Assim, resta indubitável ser o acordo coletivo de trabalho mais benéfico ao empregado, não havendo falar em violação dos artigos 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal e 71 da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (grifo nosso) (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.78340-43.2001.5.12.0040*, Segunda Turma. Relator: Roberto Pessoa. Brasília, 24 de março de 2010. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 07 out. 2012).

O TST ao não conhecer do RR, acatou, nesse ponto, os mesmos fundamentos e complementou aduzindo que diante do artigo 7.º, inciso XXVI da CF¹⁴⁶, que prevê como direito fundamental dos trabalhadores o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, formulou a Súmula 423 do próprio TST¹⁴⁷, pela qual é possível aumentar a jornada dos trabalhadores sob turno ininterrupto de revezamento de 6 para 8 horas diárias, no limite de 44 horas semanais, desde que por meio de *regular negociação coletiva*. Essa que pressupõe uma verdadeira transação, pela qual há concessões recíprocas de ambas as partes, o que não se verifica no caso.

O TST não reconheceu como regular a negociação coletiva e considerou a sétima e a oitava horas como extras, atendendo ao referido Enunciado nº 33 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho¹⁴⁸, pelo qual a negociação coletiva deve indicar a contrapartida concedida em troca do direito transacionado. No caso analisado pelo acórdão houve apenas o aumento da jornada de trabalho do empregado sem nenhuma contrapartida, sendo considerada inválida a transação, pois a negociação coletiva significou somente a redução de direitos.

Ressalta-se que o TST aplicou os requisitos da transação e a considerou inválida, se utilizou de interpretação restritiva, analisou a natureza do direito sobre o qual versou a transação e a forma como foi procedido o ato. Pois, embora seja expreso, violou a própria Súmula 423 do TST, visto que a norma coletiva não foi convencionalizada de forma regular. Com isso, o TST preservou o direito fundamental do trabalhador, em especial o seu núcleo essencial, atendendo aos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade.

¹⁴⁶ Artigo 7.º, XXVI, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

¹⁴⁷ Súmula 423, TST – Turno ininterrupto de revezamento. Fixação de jornada de trabalho mediante negociação coletiva. Validade. Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª hora como extras.

¹⁴⁸ Enunciado 33 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. SUPRESSÃO DE DIREITOS. NECESSIDADE DE CONTRAPARTIDA. A negociação coletiva não pode ser utilizada somente como um instrumento para a supressão de direitos, devendo sempre indicar a contrapartida concedida em troca do direito transacionado, cabendo ao magistrado a análise da adequação da negociação coletiva realizada quando o trabalhador pleiteia em ação individual a nulidade de cláusula convencional. (PRIMEIRA JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Enunciados aprovados*. Brasília, 23 nov. 2007. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/EscolaJudicial/biblioteca/AcervoDigital>>. Acesso em: 20 ago. 2012).

Ainda acerca de transação ocorrida por meio de norma coletiva, vislumbra-se o julgamento do Recurso de Embargos em Recurso de Revista nº1219-71.2010.5.18.0131¹⁴⁹ pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho.

Tendo em vista que a Quinta Turma do TST não conheceu do RR o reclamante Geovane Pereira da Silva interpôs o Recurso de Embargos à SDI-I do TST, buscando a invalidação de cláusula avençada em norma coletiva que determina o pagamento de sessenta horas extras mensais, de forma fixa, sendo embargada Veja Serviços e Transportes Ltda.

O embargante assevera que tal cláusula constitui infringência ao artigo 7.º, incisos XIII¹⁵⁰ e XVI¹⁵¹ da CF que determinam, respectivamente, a jornada do trabalho normal em 8 horas diárias e 44 horas semanais e a remuneração pelas horas extraordinárias em no mínimo 50% a hora normal.

Com isso, a SDI-I do TST por unanimidade conheceu do recurso de embargos por divergência jurisprudencial e, no mérito, deu provimento por maioria para declarar inválida a cláusula normativa que prevê o pagamento de horas extras de forma fixa, por ser prejudicial ao empregado. Fundamentando que a cláusula normativa deve ser invalidada porque suprime do empregado o direito constitucional de receber pelas horas extraordinárias efetivamente prestadas e que essa invalidade não desrespeita o acordo coletivo firmado entre as partes, tão somente protege os direitos individuais do trabalhador mantendo-os íntegros.

Novamente se verifica a tentativa de transacionar direitos fundamentais do trabalhador, quais sejam de jornada diária do trabalho normal em 8 horas, sendo o limite semanal de 44 horas e o direito de perceber pelas horas extras laboradas com acréscimo de 50% sobre a hora normal, que não são passíveis de transação conforme já abordado. Além disso, observa-se que o TST está considerando o princípio da proteção, da norma mais favorável, da irrenunciabilidade, da dignidade da pessoa humana e também da proporcionalidade e da razoabilidade, pois está ponderando o que é mais vantajoso, se há violação ou não aos direitos fundamentais e está protegendo o trabalhador, não deixando que

¹⁴⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Embargos em Recurso de Revista n.1219-71.2010.5.18.0131*, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator: João Oreste Dalazen. Brasília, 30 de agosto de 2012. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2012.

¹⁵⁰ Artigo 7.º, XIII, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

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

¹⁵¹ Artigo 7.º, XVI, CF - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

a força do poder econômico se sobreponha a este. Assim, nota-se que os limites da transação foram analisados de forma prática pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Por fim, será examinada a decisão da Oitava Turma do Tribunal Superior do Trabalho no Recurso de Revista nº 1139-73.2010.5.04.0333¹⁵², sendo recorrentes e recorridas Fátima Santos de Azevedo e Paquetá Calçados Ltda., porém somente o trecho da ementa atinente ao recurso interposto pela reclamante Fátima, conforme segue:

EMENTA: RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA. ATIVIDADE INSALUBRE. AUSÊNCIA DE LICENÇA PRÉVIA DA AUTORIDADE COMPETENTE EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR. INVALIDADE DO AJUSTE. Com o cancelamento da Súmula nº 349¹⁵³ desta Corte, evidenciou-se a necessidade de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para a celebração de acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, nos termos do art. 60 da CLT. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e parcialmente provido.

Nessa perspectiva, há que se destacar que restou incontroverso, consoante o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que foi firmado entre as partes acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, sem a inspeção prévia realizada pelo Ministério do Trabalho e do Emprego. Apesar disso, o TRT da 4ª Região considerou válido o acordo com base na Súmula nº 349 do TST.

Irresignada, a reclamante interpôs o RR sustentando o cancelamento da referida súmula e violação ao artigo 60 da CLT¹⁵⁴, que dispõe a necessidade de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho para prorrogação de jornada das atividades insalubres. Desse modo, sem a autorização da autoridade competente, reputa-se inválido o acordo de compensação de jornada se tratando de atividade insalubre.

¹⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 1139-73.2010.5.04.0333*, da Oitava Turma. Relatora: Dora Maria da Costa. Brasília, 26 de setembro de 2012. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2012.

¹⁵³ Súmula 349, TST (Cancelada pela Resolução nº 174/2011) - Validade do Acordo ou Convenção Coletiva de Compensação de Jornada de Trabalho em Atividade Insalubre. A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

¹⁵⁴ Artigo 60, CLT - Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

Diante disso, o TST conheceu do RR da reclamante por infringência ao artigo 60 da CLT e deu-lhe parcial provimento para condenar a reclamada ao pagamento das horas extraordinárias à oitava diária, destinadas à compensação, limitado ao adicional de 50% e reflexos.

O Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte em acórdão de outro RR em que foi relator, referiu acerca do tema o seguinte:

Nesse diapasão, o pacífico e notório entendimento desta Corte é no sentido de que *as medidas de higiene e segurança do trabalhador não podem ser objeto de negociação coletiva, por se caracterizarem como normas de ordem pública*. Esse é o contexto do cancelamento da Súmula nº 349 do c. TST, a partir do qual esta Corte passou a exigir, além da existência de negociação coletiva, a prévia inspeção da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho, o Ministério do Trabalho – MTE.¹⁵⁵

Fica claro que não é possível transação de matérias relativas à higiene e à segurança do trabalhador por ser direito fundamental deste, conforme dispõe o artigo 7.º, inciso XXII da Magna Carta¹⁵⁶. Além disso, percebe-se que o TST prima necessariamente pela dignidade do trabalhador, tutelando seus direitos, pois embora tenha editado a Súmula nº 349 a cancelou como forma de preservar a higiene e a segurança do meio de trabalho em que labora o trabalhador.

Por conseguinte, foi considerada inválida a transação, visto que viola direito fundamental do trabalhador, causando graves prejuízos e desvantagens, infringindo os princípios já estudados. E também, violando os requisitos da transação, pois para que seja válido acordo acerca da prorrogação de jornada em atividade insalubre é imprescindível a autorização do Ministério do Trabalho e do Emprego, que é a autoridade competente em matéria de higiene do trabalho. Como no caso esta inexistiu e também se tratava de direito fundamental não é possível transacionar, consoante decisão do TST.

¹⁵⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 107100-94.2005.5.02.0442*, da Terceira Turma. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 29 de agosto de 2012. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 07 out. 2012.

¹⁵⁶ Artigo 7.º, XXII, CLT - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança.

Posteriormente à análise desses acórdãos proferidos pelo Tribunal Regional da 4ª Região e pelo Tribunal Superior do Trabalho depreende-se que os desembargadores verificaram nos casos concretos as balizas de validade da transação e da renúncia nos moldes propostos neste trabalho, também analisando os princípios fundamentais, principalmente os específicos da seara trabalhista e ainda, verificando se há o atendimento à CLT e às demais normas trabalhistas, conforme o caso.

Ressalta-se que os Tribunais prezam pela garantia dos direitos do trabalhador. Ficou evidente que analisaram na transação e na renúncia se havia forma prevista em lei, se as partes livremente manifestaram sua vontade. Também aplicaram interpretação restritiva, atentaram à natureza do direito que estava sendo transacionado ou renunciado e se o trabalhador sofreu algum prejuízo decorrente da transação ou da renúncia. E, especialmente na transação, foi analisado se foram estipuladas concessões recíprocas.

Nessa perspectiva, foram analisados os princípios específicos da seara trabalhista e os respectivos dispositivos protetivos, verificadas as características e os requisitos da transação e da renúncia e ainda, foram aplicadas as balizas de validade desses institutos para decidir em cada caso concreto.

CONCLUSÃO

Para se verificar os limites de validade da transação e da renúncia dos direitos do trabalhador é preciso ter em conta vários aspectos que serão pontuados a seguir. Deve-se considerar que a flexibilização é consequência da globalização econômica, baseada na ideologia neoliberal, que se iniciou nas últimas décadas do século XX, mas ainda hoje está presente e influencia substancialmente o direito do trabalho.

Com a globalização neoliberal ocorreu a desregulamentação dos direitos sociais trabalhistas em função da menor atuação do Estado em todos os segmentos da sociedade, inclusive no que se refere às questões sociais. Assim, o particular passou a ter maior liberdade de atuação e contratação e, especialmente na relação de emprego, o Estado passou a dar apoio à negociação entre as partes desta.

Em decorrência disso, fica claro que a ideologia do fenômeno da flexibilização era o aumento de empregos e lucros às empresas, por meio da diminuição ou exclusão da proteção inerente ao direito do trabalho. Porém, através da flexibilização houve efetivamente a alteração das normas trabalhistas que resultaram em prejuízos ao trabalhador, pois seus direitos foram suprimidos ou reduzidos.

Acerca da flexibilização, há várias classificações sendo importante considerá-las, pois a renúncia e a transação são meios da flexibilização. Visto que implicam em redução ou exclusão de um benefício geralmente do trabalhador, podendo ser também do empregador, sendo que no segundo instituto deve haver necessariamente a contrapartida ao direito transacionado.

Na renúncia, o trabalhador ou o empregador abdica – pessoalmente – a um direito determinado que faz jus, pois é garantido pela ordem jurídica e tal direito deve ser disponível. Desse modo, nenhuma eficácia possui a renúncia promovida pelo trabalhador anteriormente à admissão no emprego e também durante a vigência do contrato de trabalho, visto que nesses casos a renúncia é condicionante, tanto para conseguir o trabalho quanto para mantê-lo. Porém, quanto à renúncia realizada posteriormente ao término do contrato de trabalho ou no ato da extinção é a que mais tem sido admitida, pois o trabalhador não está mais sob o poder diretivo e fiscalizador do empregador, podendo emanar sua vontade sem que esteja maculada.

A transação caracteriza-se por duas ou mais pessoas que fazem concessões recíprocas referentes a um direito indeterminado e também disponível, de natureza patrimonial ou de interesse meramente privado. Com isso, a transação só será legítima e válida se houver necessariamente a contrapartida, isto é, reciprocidade entre empregado e empregador.

Tendo ciência da noção da transação e da renúncia é importante analisar o ordenamento jurídico, especialmente alguns princípios e os direitos fundamentais do trabalhador para que, diante de um caso concreto, seja possível identificar quando uma renúncia ou transação é válida ou inválida.

Dessa forma, vislumbra-se que os princípios fundamentais da República Federativa do Brasil estão consagrados no artigo 1.º da Constituição Federal, são mandados de otimização que incorporam os valores fundamentais do respectivo sistema jurídico e estão no ápice da escala normativa. Com isso, informam o ordenamento jurídico e auxiliam na elaboração das leis e na interpretação das normas, além de estabelecerem direitos e obrigações à sociedade.

O mais importante princípio fundamental é o da dignidade da pessoa humana, pois origina muitos direitos fundamentais e através do seu preceito os protege. Tal princípio sustenta que todas as pessoas possuem dignidade e com isso, o Estado, a sociedade e o particular devem assegurar todas as condições a elas para que tenham uma vida digna, sem que essa dignidade reste violada de nenhuma forma.

A dignidade da pessoa humana tem papel primordial na seara trabalhista e está imbricado com o princípio da proteção, pois o trabalhador só possui sua força de trabalho e é este que lhe proporciona os meios para viver com dignidade. Diante disso, deve ser protegido da força do poder econômico, visto que está em uma situação desigual em que é a parte hipossuficiente e deve ser protegido, juntamente com os seus direitos, visando minorar o desequilíbrio existente para que sua dignidade não seja infringida.

O princípio da norma mais favorável aduz que diante de um conflito de normas na mesma relação jurídica seja assegurado ao trabalhador a condição mais vantajosa, sendo desprezada a pirâmide normativa de Kelsen, pois a norma prevalente é a mais favorável ao trabalhador, isto é, a que lhe proporciona a condição mais benéfica ou uma melhora na sua condição.

Diretamente relacionado a esses princípios está o princípio da irrenunciabilidade ou da indisponibilidade dos direitos dos trabalhadores, pelo qual o trabalhador não pode por sua vontade afastar um direito que lhe é assegurado pela ordem jurídica, eis que as normas trabalhistas são de ordem pública. Sendo essa a regra a da indisponibilidade, a renúncia e a transação são tidas como exceção na seara trabalhista.

Foram analisados os princípios da proporcionalidade e da razoabilidade por também estabelecerem limites para proteção dos direitos trabalhistas. O primeiro princípio sustenta que diante de um conflito de princípios e de direitos fundamentais ou de situações que impliquem em restrição ou limitação a esses se atenta à medida que seja adequada e necessária para alcançar o fim almejado, causando o mínimo de danos possível. Dessa forma, o modo deve ser hábil para atingir a finalidade e imprescindível, com isso a limitação ou restrição de direitos será na menor medida possível e irá trazer mais vantagens do que prejuízos.

Pelo segundo princípio, o da razoabilidade, observam-se os valores da sociedade que são incorporados pela ordem jurídica, pois através destes se reconhece quando uma medida é aceita pela sociedade e quando é insustentável e inaceitável, vedando práticas abusivas que não coadunam com a razoabilidade.

Visando a aplicação desses princípios em um caso concreto é preciso ter ciência que os direitos dos trabalhadores são direitos fundamentais e não se exaurem na Magna Carta. Além disso, possuem aplicabilidade imediata e são abarcados pelo caráter da imodificabilidade, visto que são cláusulas pétreas e estão protegidos de emendas constitucionais, também devendo ser protegidos dos normativos da autonomia privada (acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho).

Porém, embora os direitos fundamentais estejam sob o manto protetivo da intangibilidade há possibilidades de restrições a estes, algumas expressas na Constituição e outras decorrentes da colisão entre direitos fundamentais ou destes com outros valores constitucionais. De modo que, os princípios acima referidos tornam-se imprescindíveis para constatar a validade ou invalidade das restrições aos direitos fundamentais, essas que podem ocorrer através da transação ou da renúncia.

Logo, os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção, da norma mais favorável, da irrenunciabilidade, da proporcionalidade, da razoabilidade e os apontamentos

acerca dos direitos do trabalhador enquanto direitos fundamentais são as verdadeiras balizas de validade da transação e da renúncia dos direitos do trabalhador.

Além dessas, impõe-se considerar os requisitos gerais e específicos de ambos institutos. Os requisitos gerais consistem na capacidade do agente para renunciar ou transacionar, atendendo a forma exigida pela lei ou não vedada por esta e ainda, a manifestação do agente de forma livre. De modo que, esses requisitos devem observar e efetivar as disposições específicas da seara trabalhista, em especial da Consolidação das Leis do Trabalho. Estando maculado o requisito que descumprir a CLT, invalidando também a respectiva transação ou renúncia.

Os requisitos específicos são a natureza do direito sobre o qual versam a transação e a renúncia, essas devendo ocorrer de forma expressa e ser interpretadas restritivamente. Quanto à natureza do direito em ambos institutos, deve-se observar as disposições dos artigos 9.º, 444 e 468 da CLT e, além disso, a renúncia e a transação podem ocorrer acerca de um direito disponível e nesta é imprescindível que haja concessões recíprocas, isto é, que exista a contrapartida.

Havendo renúncia ou transação acerca de direitos indisponíveis, serão inválidas, eis que a própria indisponibilidade do direito limita a vontade da parte ou das partes, conforme o caso, pois se sobrepõe à vontade destas em tutelar os direitos do trabalhador e à sua dignidade, primando pela proteção do núcleo essencial dos direitos fundamentais.

Após análise de jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho, constata-se que os limites de validade da transação e da renúncia aqui propostos estão sendo analisados nos casos práticos.

Portanto, para analisar a validade da transação e da renúncia é imprescindível considerar seus respectivos conceitos para que os institutos não sejam descaracterizados, os princípios fundamentais (especialmente da dignidade da pessoa humana, da proteção, da norma mais favorável, da irrenunciabilidade, da proporcionalidade e da razoabilidade) e a forma de interpretação e aplicação dos direitos fundamentais, visto que os direitos dos trabalhadores encontram-se nessa categoria. Ainda, deve ser analisada a presença dos requisitos gerais e específicos da transação e da renúncia.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 2008.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 26. ed. atual. São Paulo: Malheiros, 2011.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 09 out. 2012.

BRASIL. *Constituição Federal*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 09 out. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n.78340-43.2001.5.12.0040*, Segunda Turma. Relator: Roberto Pessoa. Brasília, 24 de março de 2010. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 07 out. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Orientações Jurisprudenciais*. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Embargos em Recurso de Revista n.1219-71.2010.5.18.0131*, da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais. Relator: João Oreste Dalazen. Brasília, 30 de agosto de 2012. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 1139-73.2010.5.04.0333*, da Oitava Turma. Relatora: Dora Maria da Costa. Brasília, 26 de setembro de 2012. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 148000-66.2006.5.15.0105*, da Sexta Turma. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 10 de abril de 2012. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista n. 107100-94.2005.5.02.0442*, da Terceira Turma. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte. Brasília, 29 de agosto de 2012. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 07 out. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso Ordinário n. 1668-87.2011.5.04.0000*, da Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Brasília, 13 de agosto de 2012. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 05 out. 2012.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmulas*. Disponível em: <www.tst.gov.br>. Acesso em: 02 out. 2012.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. *Direito constitucional: e a teoria da constituição*. 7. ed. Portugal: Almedina, 2003.

COLUSSI, Luiz Antonio. A flexibilização do direito e no processo do trabalho. In: FREITAS, José Mello de (Org.). *Reflexões sobre direito do trabalho e flexibilização*. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: LTr, 2008.

FREITAS, José Mello de. *Validade da transação na alteração do contrato de trabalho*. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2007.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência*. São Paulo: LTr, 2009.

_____. O trabalho, a livre iniciativa e a dignidade da pessoa humana uma visão sistemática. In: FREITAS, José Mello de (Org.). *Reflexões sobre direito do trabalho e flexibilização*.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. ed. Saraiva: São Paulo, 2011.

PRIMEIRA JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO. *Enunciados aprovados*. Brasília, 23 nov. 2007. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/EscolaJudicial/biblioteca/AcervoDigital>>. Acesso em: 20 ago. 2012.

RAUBER, Jaime José. *et al.*; FÁVERO, Altair Alberto. *et al.* (Coord). *Apresentação de trabalhos científicos: normas e orientações práticas*. 4. ed. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2008.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário n. 0000931-67.2011.5.04.0232*, da Décima Primeira Turma. Relator: Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa. Porto Alegre, 16 de agosto de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 20 ago. 2012.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário n. 0050800-02.2006.5.04.0029*, da Nona Turma. Relator: Cláudio Antônio Cassou Barbosa. Porto Alegre, 14 de dezembro de 2010. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 23 ago. 2012.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário n. 0000835-16.2010.5.04.0029*, da Primeira Turma. Relator: André Reverbel Fernandes. Porto Alegre, 8 de junho de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 22 ago. 2012.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. *Recurso Ordinário n. 0001166-07.2010.5.04.0511*, da Primeira Turma. Relator: José Felipe Ledur. Porto Alegre, 11 de abril de 2012. Disponível em: <www.trt4.jus.br>. Acesso em: 23 ago. 2012.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional*. 10. ed. rev. atual. eampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

_____. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de direito do trabalho*. v. 1. 21. ed. São Paulo: LTr, 2003.

URIARTE, Oscar Ermida. *A flexibilidade*. São Paulo: LTr, 2002.

VECCHI, Ipojucan Demétrius. *Noções de direito do trabalho: um enfoque constitucional*. v. 1. 3. ed. Passo Fundo: Universidade de Passo Fundo, 2009.

_____. Considerações sobre a proposta de alteração do art. 618 da CLT. In: FREITAS, José Mello de (Org.). *Reflexões sobre direito do trabalho e flexibilização*.