

ANA MARA CORTEZ DA SILVA

O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE NO
DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

Monografia apresentada como requisito para a
obtenção do título de Bacharel, Curso de Graduação em
Direito, Centro de Ciências Jurídicas, Universidade
Federal de Santa Catarina.

Orientador: Prof. Josecleto Costa Almeida Pereira

FLORIANÓPOLIS/SC
1999

DEDICATÓRIA

Ao meu companheiro Vitor Odir Tapajóz de Arruda pela solidariedade e oportunidade.

Aos meus pais, Jair Cortez da Silva e Gregória Cortez da Silva, exemplos de vida e honestidade.

Aos meus filhos Lucas e Luiza, meus eternos amores.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo seu grande amor, fidelidade e justiça. Razão do meu viver.

Ao Professor Orientador Josecleto Costa Almeida Pereira, pelo apoio e pela atenção que sempre me foram dispensados.

Aos amigos, que estiveram comigo nesta caminhada, especialmente a Vanessa Nicolazzi Carvalho, exemplo de generosidade e atenção.

SUMÁRIO

RESUMO	vii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I - ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO	4
1.1 Uma visão sociológica e econômica da Revolução Francesa e da Revolução Industrial.	4
1.2 As fases da globalização do capitalismo	11
1.3 O Direito do Trabalho no Brasil: aspectos constitucionais	15
CAPÍTULO II - PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	23
2.1 Conceitos	23
2.2 Funções dos princípios trabalhistas	34
CAPÍTULO III - O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS	38
3.1 Doutrina e fundamentos	38
3.2 As normas renunciáveis e as irrenunciáveis	46
3.3 Variedades de renúncia e situações similares a renúncia	49

3.4 A renúncia no direito trabalhista positivo brasileiro	53
CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
Obras	59
Artigos	62
Legislação	62
ANEXO	63

RESUMO

A presente monografia é requisito essencial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina.

O tema que abordaremos é o princípio da irrenunciabilidade no Direito do Trabalho brasileiro.

Destacaremos alguns fatos históricos que tiveram influência no desenvolvimento do direito trabalhista brasileiro, desde aqueles ocorridos na Europa, a partir do século XV, até os atuais dias.

Trataremos dos princípios gerais do Direito do Trabalho, suas funções e importância e, por fim, especificamente das questões que envolvem o princípio da irrenunciabilidade.

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objeto realizar um estudo sobre o princípio da irrenunciabilidade no Direito do Trabalho brasileiro. O objetivo principal é satisfazer a exigência da Resolução n.º 003/CEPE/95, para a obtenção do título de bacharel em direito pela Universidade Federal de Santa Catarina, além da localização e caracterização das linhas diretrizes do princípio da irrenunciabilidade do direito trabalhista com base em literatura especializada.

Na elaboração do trabalho usaremos o método indutivo de abordagem e no aspecto metodológico utilizaremos as pesquisas bibliográficas, a legislação existente e a jurisprudência.

Pretendemos caracterizar aquilo que informa e tipifica o princípio da irrenunciabilidade cujas peculiaridades contribuem para conferir autonomia ao direito trabalhista, distinguindo-o e permitindo que tenha uma identidade própria. Buscaremos demonstrar a importância deste princípio dentro do dinamismo da vida trabalhista, não como uma diretriz determinada, mas sim como uma orientação fecunda.

Como se sabe, a história da humanidade é marcada por constantes mutações, que incidem direta ou indiretamente nas relações humanas. Dentre as grandes mudanças ocorridas na história da humanidade podemos destacar algumas que foram determinantes nas relações trabalhistas, como as dos séculos XVIII e XIX, por ocasião da Revolução Industrial, onde certamente muitos ficaram desempregados e sem qualquer proteção perante o novo modo de produção implantado e, atualmente, o processo de globalização pelo qual passamos. Estas transformações, causadoras de novas realidades políticas, econômicas e trabalhistas não possuem, muitas vezes, justificativa ética ou moral. Daí a importância de, ao estudarmos determinado instituto do direito trabalhista, fazermos uma remissão histórica para que possamos ter uma visão geral do contexto em que se insere.

Assim, surge um grande questionamento em relação aos princípios que, histórica e doutrinariamente, informam o Direito do Trabalho, principalmente no que tange ao princípio da irrenunciabilidade e sua aplicabilidade.

Portanto, com o propósito de buscar subsídios para o esclarecimento do tema é que desenvolveremos a presente monografia. Para tanto, necessário foi a sua divisão em três capítulos, seguido das considerações finais.

No primeiro abordaremos os aspectos históricos relacionados ao direito laboral. Primeiramente faremos uma explanação sobre a Revolução Francesa, de 1789, mais especificamente sobre o mecanismo de passagem do individualismo para o liberalismo, até a chegada da Revolução Industrial, através de uma visão sociológica e econômica. Em seguida, abordaremos as principais fases da globalização do capitalismo e seus efeitos nocivos aos trabalhadores. Concluiremos, então, com a história do Direito do Trabalho brasileiro, sempre buscando suporte no direito constitucional, já que as Constituições refletem os antagonismos, as aspirações e os conflitos da sociedade do momento.

O segundo capítulo será dedicado aos princípios informadores do Direito do Trabalho. Para melhor entendimento do tema apontaremos seus conceitos, analisaremos as

suas funções e os enumeraremos, sempre citando ementas que confirmem a sua aplicação pelos Tribunais. Sempre lembrando que, apesar da legislação brasileira fazer referência expressa aos princípios de direito, como nos artigos 4º da Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro e 8º da Consolidação das Lei do Trabalho, as obras jurídicas trabalhistas nacionais que tratam do tema são escassas e o fazem de forma superficial.

No terceiro capítulo comentaremos a questão do princípio da irrenunciabilidade no Direito do Trabalho brasileiro, seus aspectos doutrinários, seus fundamentos inspiradores, as variedades de renúncia, e o entendimento jurisprudencial sobre o tema.

CAPÍTULO I

ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO

1 Uma visão sociológica e econômica da Revolução Francesa e da Revolução Industrial

O direito é dinâmico, pois desenvolve-se em um processo que obedece a uma dialética relacional¹. Abrange os fatos que ocorrem na vida social e os valores que presidem a evolução das idéias e que, ao envolverem-se num procedimento de intensa atividade, dão origem a formação das estruturas normativas.

¹ Dialética “é tematizada na tradição marxista mais comumente enquanto (a) um método e, mais habitualmente, um método científico: a dialética epistemológica; (b) um conjunto de leis ou princípios que governam um setor ou a totalidade da realidade: a dialética ontológica; e (c) o movimento da história: dialética relacional. GUIMARÃES, Antonio Monteiro (Org.). Dicionário do pensamento marxista. 2 ed. Rio de Janeiro : Jorge Zahar Editor, 101 p.

No que se refere a este assunto não podemos deixar de citar Amauri Mascaro Nascimento. No seu Curso de Direito do Trabalho, NASCIMENTO² explica que “*Na gênese da norma jurídica está presente a energia dos fatos e valores que se atuam reciprocamente, pressionando uns sobre outros, pondo-se a norma jurídica como a síntese integrante que se expressa como resultado dessa tensão.*” Para ele a formação histórica do direito do trabalho confirma essa regra, pois surgiu como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial, século XVIII, e das reações humanísticas. E para dar ênfase a sua afirmação recorre a Messner que define a questão social como um “*problema das causas profundas do fracasso da ordem social na realização dos seus fins e os meios para combatê-lo.*”³

Para Américo Plá RODRIGUEZ⁴, o Direito do Trabalho surgiu como consequência da liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais que, por sua vez, conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, mais abusivas e iníquas.

Inúmeros foram os acontecimentos e fatores que contribuíram para a gênese deste ramo específico do conhecimento jurídico, mas estudaremos aqui apenas alguns destes acontecimentos, que julgamos serem essenciais para melhor entendimento do assunto.

Sabe-se, no entanto, que a Idade Média iniciou-se com a queda de Roma. Na sua fase inicial, o comércio desempenhou um papel secundário cuja produção geralmente era para consumo local. A partir do século XI, em função do crescimento demográfico, houve uma oferta de mão-de-obra, o que, por consequência, provocou um aumento da produção e o desenvolvimento do comércio. Surgiu, então, um comércio internacional de longo alcance e foram criadas várias formas de associação.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho*. 13 ed. rev. e aum. . São Paulo : Saraiva, 1997, p. 4 e5.

³ *ibid.*, p. 5.

⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. por Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr, 1997, p. 30.

A Igreja Católica, procurando desempenhar seu papel social, formulou uma linha de pensamento econômico que objetivava reduzir o alcance da fraca produção e proteger os consumidores. A livre iniciativa e a concorrência eram vistas como perigosas, pois colocariam os mais fracos à mercê dos mais poderosos. Neste contexto foram criadas as regulamentações das corporações de ofício⁵, em que os preços, os salários, a produção e as especificações das mercadorias eram determinados.

No final da Idade Média, gradativamente, houve um crescimento em termos de consciência dos servos das glebas⁶ e no desenvolvimento de suas funções: de ladrões e jograis passam a mercadores que compram a própria liberdade. A interferência da Igreja Católica nos assuntos econômicos foi decaindo. Com a proeza da revolução econômica os mercadores começaram a financiar os reis e em troca recebiam benefícios comerciais, fiscais e monopolistas. A crença era que o lucro seria obtido através da intermediação da mercadoria. O Direito era a expressão de Deus pela vontade do Rei e servia aos seus interesses. Dessa forma, os mercadores passaram a deter o poder econômico e, indiretamente, o político.

Com as transformações que vão ocorrendo na Europa os burgueses⁷ passam a ter necessidade de maior participação política. A burguesia passa a sofrer transformações em razão destes novos ideais, torna-se revolucionária e já não é a mesma que sustentava as

⁵ “A corporação de ofício era um instrumento de aprendizado, um regulador do mercado de trabalho e um controlador de qualidade e preço dos produtos.” AGUIAR, Roberto A R. de. *A crise da advocacia no Brasil - diagnósticos e perspectivas*. São Paulo : Alfa-Omega, 1991, p. 57.

⁶ “(...) 4. Terreno, feudo a que os servos estavam adscritos.” FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa*. 2 ed rev e aum. Rio de Janeiro : Nova Fronteira, p. 852.

⁷ Burgueses são aqueles pertencentes a uma classe social, a burguesia. A burguesia é uma “Classe social que surge na Europa em fins da Idade Média, com o desenvolvimento econômico e o aparecimento das cidades, e que vai, gradativamente, infiltrando-se na aristocracia, e passa a dominar a vida política, social e econômica a partir da Revolução Francesa, firmando-se no correr do séc. XIX. [Com o tempo veio a diversificar-se em alta burguesia, detentora dos meios de produção, e média e pequena burguesia (no séc. XX designadas como classe média), que engloba os que exercem profissões liberais e todos aqueles cujos interesses ou atividades estão ligados, de uma forma ou de outra, às altas esferas econômicas e às classes dirigentes.]” FERREIRA, op. cit., p. 294.

monarquias absolutistas. Ela já não tem como concepção a intermediação como fonte de riqueza, mas sim a produção como fonte primordial do lucro.

Neste mesmo período histórico também podemos destacar outras revoluções burguesas, que de acordo com Roberto A. R. AGUIAR⁸, iniciam-se em 1688, na Inglaterra, com a “*Glorious Revolution*”. Esta revolução trouxe expressiva contribuição ao Direito, trazendo um novo entendimento. A partir deste momento, acima do rei estava a razão cujo fruto era a lei. Assim sendo, esta passa a submeter o próprio rei. Segundo o citado autor aí está toda a origem do constitucionalismo e o momento de cristalização do princípio da precedência das leis sobre os poderes. Também a Independência dos Estados Unidos da América foi construída seguindo os mesmos moldes. Na Declaração de Virgínia já estavam presentes os princípios da liberdade, do livre arbítrio, da proteção ao indivíduo e à propriedade, e da igualdade formal, princípios estes que foram disseminados pelo mundo a partir da Revolução Francesa.

Com a Revolução Francesa, em 1789, é lançada uma nova ordem jurídico política. A “Declaração dos Direitos dos Homens e Cidadãos” foi um dos efeitos jurídicos imediatos resultantes desta revolução. Tal documento revolucionou o Direito ao introduzir as garantias individuais e os direitos humanos. Mas revoluções, como bem explica Roberto A. R. AGUIAR⁹, têm o dom de devorar seus filhos de primeira hora, pois os revolucionários, no momento da consolidação de um movimento, não assumem o poder, o que ocorre sob o signo da estabilidade, da hierarquia para preservar a individualidade, da liberdade, da propriedade e do lucro para produzir a nova ordem política. O monumento que estabeleceu esses princípios foi o Código de Napoleão.

Para a sustentação da concepção napoleônica foram necessárias a realização de rupturas úteis ao implemento de uma nova ordem econômica, tais como o rompimento com:

⁸ AGUIAR, Roberto A. R. de, op. cit., p. 50.

⁹ AGUIAR, op. cit., p. 52.

o cosmos hierarquizado medieval, o escalonamento corporativo da sociedade e a razão medieval.

O rompimento com o cosmos medieval fez-se necessário porque a integração com o cosmos gerava um ser que não podia transformar o mundo, visto que neste a ordem já estava plenamente estabelecida: a ordem natural era comandada pela ordem divina e a ordem humana deveria adequar-se a essas. A ordem divina estava acima de tudo, o que gerava um homem passivo perante o Universo, já que na concepção deste homem a ordem estava plenamente estabelecida e hierarquizada. Tal rompimento proporcionou a dinamicidade necessária às transformações industriais, mas teve como fruto um homem voltado para os interesses da tecnologia, ainda que para tanto fosse necessário uma relação perversa com a natureza.

A ruptura com o escalonamento corporativo da sociedade medieval também era necessária porque os trabalhos realizados nas corporações de ofício representavam a negação da massificação, a impossibilidade da produção em grande quantidade e a lentidão no aprendizado do ofício, aspectos aversivos à ordem industrial que emergia.

A razão estava presente no pensamento medieval. Roberto A R. AGUIAR¹⁰ explica que *“Era uma razão reta, que iluminava os diversos escaninhos da ordem universal e apontava os caminhos da bondade, da verdade, e da justiça para os homens. Era uma razão confirmadora, que impelia o homem ao encontro à sua natureza criada e mantida por Deus.”* Mas a razão dos revolucionários burgueses é diferente, é aquela que investiga, que duvida e que impelirá ao conhecimento científico, dando condições para o desenvolvimento tecnológico necessário à produção medieval.

No que tange aos aspectos econômicos, José Paschoal ROSSETTI¹¹ ensina que os pensadores econômicos no período compreendido entre o século XVI e a primeira metade

¹⁰ AGUIAR, op. cit., p. 58-59.

¹¹ ROSSETTI, José Paschoal. *Introdução a economia*. 15. ed rev. atual ampl. São Paulo : Atlas, 1991, p. 84.

do século XVIII entendiam que os grandes estoques de metais preciosos constituíam a expressão da riqueza nacional. O comércio internacional transformou-se, na época, em um dos mais poderosos instrumentos da política econômica. Os Estados que dominavam as novas terras conquistadas deveriam retirar destas a maior quantidade possível de ouro e prata. A essas práticas econômicas atribui-se a denominação geral de mercantilismo.

O pensamento mercantilista, no entanto, passou a sofrer restrições nas primeiras décadas do século XVIII, período em que os enganos desta política começaram a ser denunciados. Segundo José Paschoal ROSSETTI¹² neste momento os lavradores e burgueses levantaram-se contra a política absolutista da monarquia decadente e que “a política econômica beneficiava cerca de 600 000 habitantes, em prejuízo de 24 000 000, que viviam em deplorável estado de pobreza.” As reações à política mercantilista, por sua vez, conduziram ao liberalismo econômico.¹³

Uma breve comparação entre o trabalhador das corporações de ofício e o trabalhador da ordem industrial imposta nos permite tecer outras observações. O trabalho dos artesãos medievais era submetido a uma organização corporativa, que possuía regulamentos próprios, as denominadas corporações de ofício, que controlavam todo o mercado e eram um meio de aprendizado. O trabalho não era dividido, havia a produção de uma obra completa, única e com autores. Além da negação da massificação e da lentidão no aprendizado do ofício, as corporações defendiam os interesses de seus membros, aspectos considerados impróprios a nova ordem industrial. Esta ordem industrial tinha por pressuposto a produção em grande quantidade, a rapidez na aprendizagem das funções, em um processo abstrato e fragmentado baseado na linha de montagem. Já os artesãos medievais pertencentes a uma corporação de ofício apresentavam um conjunto de características que os tornavam mais livres que o dominado trabalhador livre. O homem

¹² *ibid.*, p. 86.

¹³ Liberalismo: “*torna-se a expressão de uma ética individualista voltada basicamente para a noção de liberdade total que está presente em todos os aspectos da realidade, desde o filosófico até o social, o econômico, o político, o religioso, etc.*” WOLKMER, Antônio Carlos. *Ideologia, estado e direito*. 2. ed. São Paulo : Revista dos Tribunais, 1995. p. 114.

medieval não se submetia a horários rígidos, a movimentos repetitivos ou a controles rígidos.

Ocorreu assim, a ascensão de um novo tipo de burguesia produtiva, que vai acelerar o crescimento da Primeira Revolução Industrial, pois necessitava de novas ferramentas e máquinas para atender a demanda. Nesse momento ficou nítida a divisão entre os detentores do capital e os trabalhadores livres, possuidores da força de trabalho. O trabalhador passou a exercer suas funções em um local onde nada lhe pertencia. No auge da Revolução Industrial estes eram expostos às mais indignas e desumanas condições de trabalho, não tinham direito a jornadas compatíveis, salário mínimo e outros direitos fundamentais. Naquela época, eram comuns jornadas diárias de mais de quinze horas, inclusive para mulheres e crianças. Sobre o homem da Primeira Revolução Industrial, em conformidade com o padrão napoleônico, traduzido pelo Código de 1810, o ser humano útil e disciplinado para a produção industrial, Roberto A R. AGUIAR¹⁴ comenta :

“Essas concepções analisadas tinham como escopo a formação de um homem novo. Um ser humano que suportasse a dureza da vida sob horários; que se submetesse aos tantálicos movimentos repetitivos perante a máquina; que se submetesse ao salário, como se ele fosse um fenômeno natural; que se esquecesse de seu corpo, para não sentir a exploração da produção industrial; que não se apavorasse nem odiasse, mas amasse mansamente, para não perturbar a santa ordem da produção industrial; que se sentisse livre para escolher entre as alternativas do capital e que acreditasse ser isso o livre arbítrio; que embora liberal acreditasse que a sociedade é naturalmente desigual, e que, adepto da Razão, remetesse as recompensas e o bem-estar para uma vida no além-túmulo; que acreditasse que só o trabalho enriquece, apesar de os ricos não terem enriquecido com o trabalho; que aceitasse o caráter sagrado e intocável da propriedade privada; que encarasse o lucro como fruto da habilidade dos detentores do capital e não como contribuição sua por via da mais-valia; que tivesse em mente sempre o desejo de subir na vida, mesmo quando isso fosse impossível; que olhasse o Estado como neutro e eqüidistante, procurando reunir o bem comum da sociedade; e que venerasse a ordem, supremo fruto da

¹⁴ AGUIAR, op. cit., p. 54.

Razão, que de modo algum deveria ser quebrada, sob pena de acontecer o fim da sociedade.”

Infelizmente, de acordo com as observações acima, esse é o padrão de ser humano (padrão este resultante do desenvolvimento social, político e econômico aqui traçado) de nossas leis, doutrinas e jurisprudências. O sujeito de direito individualista é fruto desta visão.

Os trabalhadores, após um longo período de penúrias e extrema exploração, passaram a reunirem-se, gerando as organizações sindicais e os próprios direitos coletivos, através dos quais começaram a exigir do Estado proteções mínimas com relação às condições de trabalho. Mas, por mais que sindicatos e associações possam postular por seus membros até os dias de hoje, ainda há uma longa jornada pela frente e grandes conquistas a serem feitas.

1.2 As fases da globalização do capitalismo

A expansão e transformação do capitalismo possibilitou a internacionalização das economias e a crescente interdependência dos países e regiões do planeta, gerando uma globalização da economia e uma sociedade global.

Esta, de sua parte, tem como características principais a atuação de empresas transnacionais (integrando a economia de diversos países e continentes), a utilização de avançados recursos de tecnologia eletrônica e de informática, como também, o desenvolvimento de uma grande rede de comunicação instantânea e integrada.

Atualmente, a globalização do capitalismo¹⁵ exerce influência direta ou indireta na vida de todos os habitantes do planeta. As pessoas consomem e vivem através de bens e serviços produzidos pelo capitalismo mundial, globalizado.

O professor Otávio IANNI¹⁶, explica que a história da globalização do capitalismo pode ser dividida em três fases distintas: a primeira no período das grandes navegações, a segunda com a Revolução Industrial do século XVIII e a terceira, e última, representada pelos dias atuais.

A primeira fase de globalização do capitalismo é marcada pelas grandes navegações e conseqüente chegada dos europeus à América, em 1492. Tal evento proporcionou a expansão e o fortalecimento mundial do capitalismo.

O continente Americano foi descoberto e colonizado nos moldes do modo de produção¹⁷ capitalista. A economia colonial organizou-se em função das necessidades do mercado europeu, o qual abastecia-se principalmente com ouro, prata e açúcar. Cada região das colônias ibéricas passou a ter uma função, ou melhor, produzia o que o mercado europeu destinava. A maior parte do excedente econômico não era utilizado na própria região, mas transferido para a Europa; os ricos centros do capitalismo só foram possíveis graças às periferias pobres e exploradas. A outra parte do excedente que não se evadia para a Europa, concentrava-se nas mãos das classes dominantes, que não tinham a menor

¹⁵ *Capitalismo: "instaura-se após o Feudalismo, como um novo modelo de desenvolvimento econômico e social em que o capital é o instrumento fundamental da produção material. O avanço destas transformações dá-se, principalmente, nos horizontes de modificações originadas pelo grande impulso das atividades comerciais de algumas cidades européias como o Oriente, pela substituição das relações sociais servis e da produção artesanal dos pequenos trabalhadores independentes, pela força de trabalho assalariada, pela passagem das pequenas oficinas autônomas para as manufaturas, e, finalmente pela constante busca do lucro."* WOLKMER, Antônio Carlos. *Pluralismo jurídico - fundamentos de uma nova cultura no direito*. São Paulo : Alfa Ômega, 1994. p. 25

¹⁶ IANNI, Octávio. *A sociedade global*. 4. ed. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1996, p. 41.

¹⁷ Modo de produção "Modo pelo qual se obtêm os meios de produção necessários à existência humana e ao desenvolvimento da sociedade, e que representa a unidade das forças produtivas e das relações de produção coexistentes." FERREIRA, op. cit., p. 1147.

preocupação em diversificar a economia interna, nem de elevar o nível sócio-cultural e técnico da população.

Calcula-se que antes da chegada dos conquistadores estrangeiros, existia, nas Américas, entre setenta e noventa milhões de índios. Infelizmente, já em 1581, estimou-se que restavam apenas 25% desse total¹⁸. Uma das principais causas das mortes eram as condições desumanas de trabalho nas minas, principalmente nas de mercúrio, onde os operários sobreviviam no máximo quatro anos. Existiam muitas leis trabalhistas que estabeleciam a igualdade de direitos, mas não eram cumpridas. Havia muitas justificativas ideológicas, porém recheadas de preconceitos, barbáries e absurdos.

Na segunda fase houve um desenvolvimento tecnológico, objetivando aumentar a produtividade do trabalho humano, pois com maior produção de mercadorias e menor número de trabalhadores, os preços seriam reduzidos e os lucros aumentariam, visto que em tal fase já havia um mercado consumidor bem implantado em todo o mundo.

Eduardo GALEANO¹⁹ traz um exemplo que ilustra bem esses fatos. Refere-se à Portugal quando, em troca de pequenas concessões na comercialização do vinho no mercado inglês, abriu seu mercado, como também o de suas colônias, às manufaturas inglesas, anulando conseqüentemente o desenvolvimento manufatureiro no Brasil.

A Inglaterra e a Holanda, através de meios ilícitos, detiveram a maior parte do metal que a Coroa Portuguesa deveria receber da colônia brasileira. Ao Brasil, restaram apenas os templos e obras de arte do “auge do ouro”. Os povos mineiros foram condenados à miséria e a um imenso caos econômico e social.

Por outro lado, as fábricas e bancos ingleses se multiplicaram, facilitando o comércio e a navegação marítima, universalizando assim seus produtos. Antes das Guerras

¹⁸ GALEANO, Eduardo. *As veias abertas da América Latina*. Trad. Galeno de Freitas. 13 ed. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1981, 307 p.

¹⁹ GALEANO, op. cit., p. 315.

de Independência nas Américas, os ingleses já controlavam o comércio legal e o contrabando nas colônias americanas. Aí a nova ordem liberal nas colônias favoreceu grandemente o comércio e a exportação inglesa, impulsionando o consumo das oligarquias²⁰, prejudicando as manufaturas locais e impedindo a expansão do mercado interno.

A terceira e atual fase do capitalismo é representada pelo domínio das multinacionais. Graças à intensa industrialização e à política protecionista interna os EUA transformaram-se em uma grande potência. Assim como os ingleses, os americanos passaram a exportar a doutrina do livre comércio e da livre concorrência, mas para consumo alheio. A partir da Segunda Guerra Mundial, consolidou-se na América Latina o avanço das inversões norte-americanas, apoderando-se principalmente dos processos internos de industrialização e transformando as fábricas latino-americanas em meras peças da engrenagem mundial. Os salários de fome da América Latina contribuíram para financiar os altos salários dos EUA e da Europa.

A Grande corrida do capital imperialista norte-americano encontrou na indústria latino-americana grande receptividade e nenhuma consciência política ou histórica. A classe industrial surgiu dependente, o grande impulso proveio do capital acumulado com os latifundiários e os exportadores. Desde o período de colonização houve uma usurpação dos recursos e das riquezas naturais da América Latina. O objetivo era o enriquecimento de outros países e de outros povos. A concentração de riquezas em benefício da Europa impediu a acumulação de capitais na América Latina.

Na denominada terceira fase da globalização do capitalismo podemos observar o total domínio das multinacionais. Estas tiveram acentuada impulsão com a reconstrução da Europa, após a Segunda Guerra Mundial. Hoje, controlam todo o mercado mundial, dominando regiões e países, através do desenvolvimento científico e tecnológico, marcado

²⁰ Oligarquia é o “*Governo de poucas pessoas, pertencentes ao mesmo partido, classe ou família. 2. Preponderância duma facção ou dum grupo na direção dos negócios públicos*”. FERREIRA,

principalmente pelas pesquisas, como a microeletrônica - que desenvolve equipamentos eletrônicos por meio de componentes diminutos e novos materiais - e a biotecnologia - que através do uso de microorganismos, células animais e vegetais e enzimas aplica princípios tecno-científicos ao tratamento de materiais - com o objetivo de manter a liderança no mercado mundial.

Entretanto, a globalização da economia tem conseqüências perversas, como o desemprego e a miséria. Em todo o mundo industrializado ocorre um crescente declínio do número de empregos, pois cada vez mais as indústrias utilizam menos matéria-prima e mão-de-obra. A tecnologia é empregada visando atingir maior produtividade e qualidade, para assim vencer a concorrência. Como a exigência de mão-de-obra qualificada é cada vez maior, um número imenso de trabalhadores são marginalizados duplamente, ou seja, são expulsos dos processos de produção e do mercado consumidor.

Enfim, como bem observou Mozart Victor RUSSOMANO²¹, ao tratar do Direito do Trabalho no século XX, *in verbis*:

“Não podemos conceber que, depois das lutas sociais do século XIX e do século XX, sobreviva ou ressuscite a tese de que a liberdade política e econômica autorize um contratualismo sem freios, capaz de retirar dos trabalhadores modernos a proteção social por eles conquistada. O dilema que está diante de nós é este: ou o trabalhador fica sujeito às leis econômicas do livre mercado, dessa forma marginalizado e entregue a sua própria sorte; ou sobre as leis econômicas devem primar as leis sociais da solidariedade humana.”

1.3 O Direito do Trabalho no Brasil - aspectos constitucionais

op. cit., p. 1221.

²¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *A propósito da Lei n.º 9.601/98, capítulo introdutório do livro O Direito do Trabalho no Século XX*. Artigo retirado da Revista de Direito Trabalhista, in <http://www.genedit.com.br>.

Como procuramos demonstrar nos tópicos antecedentes, o direito do trabalho não nasceu por acaso. Surgiu como uma necessidade humanitária de se regulamentar as relações de trabalho entre empregados e empregadores, visando à proteção daqueles. As conquistas trabalhistas foram conseguidas com sacrifício e muita luta dos trabalhadores organizados.

A abolição da escravidão e a proclamação da República marcaram o início do período liberal do direito do trabalho brasileiro. Mas, o Poder Público, fiel ao princípio liberalista, mantinha-se alheio às reivindicações trabalhistas.

Nos primeiros anos da República as greves trabalhistas eram esporádicas, passando a se acentuar lentamente nas primeiras décadas deste século. Os trabalhadores receberam influências anarquistas²², pois grande parte dos trabalhadores imigrantes eram de origem italiana, espanhola e portuguesa.

Dentre as primeiras leis da República, merece destaque o Código Civil de 1916, que iniciou a fase civilista do período liberal com os dispositivos legais sobre locação de serviços, o que foi um antecedente histórico do contrato de trabalho da legislação posterior e especializada.

Com o decorrer dos anos, o direito do trabalho brasileiro expandiu-se, resultado de anos de reivindicações. A ordem política trabalhista em nosso país foi reestruturada durante o período de vigência da política trabalhista de Vargas (sem discutir aqui seus fins). Ainda nesta época, mais especificamente em 1º de maio de 1939, com o Decreto-lei n.º 1.237, foi constituída a Justiça do Trabalho, instalada, oficialmente, em 1º de abril de 1941 e tendo como órgãos as Juntas, os Conselhos Regionais do Trabalho e o Conselho Nacional do

²² Anarquista é relativo ao anarquismo. Anarquismo “é uma teoria política fundada na convicção de que todas as formas de governo interferem injustamente na liberdade individual, e que preconiza a substituição do Estado pela cooperação de grupos associados.” FERREIRA, op. cit., p. 114.

Trabalho, estes últimos alterados, em 1946, para Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

Até o início dos anos trinta, verificamos que as leis trabalhistas eram esparsas, cada profissão tinha uma norma específica, em detrimento de algumas que ficavam fora da proteção legal e assim elas cresceram de forma desordenada e fragmentada. Então, o Governo reuniu os textos legais em um só diploma denominando-o Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgado pelo Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

Para Mozart Victor RUSSOMANO²³, no entanto, a Consolidação das Leis do Trabalho “*é simples compilação de normas, sem possuir, na verdade, estrutura una, como resultado de um sistema rígido de princípios harmônicos. (...) Ela, de certo modo, tem corpo de consolidação e alma de código, o que talvez explique muitas de suas insuficiências.*” Nela foram reunidas as leis sobre o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho e o direito processual do trabalho. As matérias concernentes a previdência social e acidentes do trabalho ficaram separadas em outras leis.

Mas a CLT não foi exatamente o que se esperava. A dinâmica da ordem trabalhista exigiu constantes modificações legais, como a Constituição Federal de 1946, de cunho social-democrático. Amauri Mascaro NASCIMENTO²⁴ comenta que: “*Ficou patente o contraste entre duas ordens que deveriam ser harmônicas, a constitucional e a ordinária, aquela mais sensível aos princípios da autonomia privada coletiva, esta ainda adstrita às idéias que a presidiram na fase de construção do inacabado arcabouço corporativista.*”

As Constituições, como se sabe, refletem os antagonismos, as aspirações e os conflitos da sociedade do momento. Então, apontamos aqui alguns aspectos da evolução histórica dos direitos sociais (constitucionais) trabalhistas no Brasil.

²³ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. Curitiba : Juruá, 1997, p. 28.

²⁴ NASCIMENTO, op. cit., p. 58.

A Constituição Política do Império do Brasil, de 23 de março de 1824, teve como fonte de inspiração a Constituição Francesa, de 1814. Omitiu-se, nas suas linhas fundamentais, em relação aos problemas trabalhistas, pois não trazia uma relação de direitos sociais ou de direitos dos trabalhadores. Aboliu as corporações de ofício, seus juízes, escrivães e mestres.

Em seu artigo 15, inciso 9º dispunha:

“Art. 15. É da atribuição da assembléia geral:

(...)

9º Velar na guarda da Constituição, e promover o bem geral da nação.”²⁵

Já o § 24 do artigo 179 trazia a seguinte declaração:

“Art. 179. A inviolabilidade dos direitos civis e políticos dos cidadãos brasileiros, que tem por base a liberdade, a segurança individual e a propriedade, é garantida pela Constituição do Império, pela maneira seguinte:

(...)

24. Nenhum gênero de trabalho, de cultura, indústria ou comércio pode ser proibido, uma vez que não se oponha aos costumes públicos, à segurança e saúde dos cidadãos.”²⁶

Já a Constituição de 1891 teve acentuada inspiração liberal e como a Constituição de 1824 também não dedicou um capítulo aos direitos sociais em sentido estrito.

No artigo 72, § 24, estabelecia:

“Art. 72. A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no país a inviolabilidade dos direitos concernentes à liberdade, à segurança individual e à propriedade nos termos seguintes:

(...)

²⁵ DIAS, Floriano de Aguiar. *Constituições do Brasil*. Rio de Janeiro : Editora Liber Juris, 1975. 3 v. V. I. p. 134.

²⁶ DIAS, op. cit., p. 157.

§ 24 *É garantido o livre exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial.*²⁷

Mas, a primeira vez, em nossa história, que o Direito do Trabalho ganhou espaço em uma Constituição foi com a reforma constitucional de 1926, que atribuiu ao Congresso Nacional a competência privativa para legislar sobre o trabalho (artigo 34, n.º 28).

Na Segunda República, em 16 de julho de 1934, foi promulgada a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, que manteve uma vigência curtíssima em razão da implantação do Estado Novo, em 1937.

Um dos principais direitos sociais conquistados nesta Constituição foi no campo trabalhista. Foi a primeira a consagrar um Título à Ordem Econômica e Social, estabelecendo que a ordem econômica deveria ser organizada em consonância com os princípios da justiça e as necessidades da vida nacional, estipulando estes como limites para a liberdade econômica²⁸. Assegurou completa autonomia dos sindicatos e instituiu a pluralidade sindical (art. 120), que infelizmente não prosperou, pois a classe operária da época não apresentava a densidade atual.

Merece transcrição seu artigo 121:

“Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país.

§ 1º A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

a) proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;

²⁷ PORTO, Walter Costa (Coord.). *As Constituições no Brasil: a Constituição de 1891*. Programa Nacional de Desburocratização - PrND. Fundação Projeto Rondon - MINTER.

²⁸ PORTO, Walter Costa (Coord.). *As Constituições no Brasil: a Constituição de 1934*. Programa Nacional de Desburocratização - PrND. Fundação Projeto Rondon- MINTER, art. 115 - A ordem econômica deve ser organizada conforme os princípios da justiça e as necessidades da vida nacional, de modo que possibilite a todos existência digna. Dentro desse limites é garantida a liberdade econômica.

- b) *salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições da cada região, às necessidades normais do trabalhador;*
- c) *trabalho diário não-excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;*
- d) *proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16; e em indústrias insalubres, a menor de 18 anos e a mulheres;*
- e) *repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;*
- f) *férias anuais remuneradas;*
- g) *indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;*
- h) *assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurado a este descanso, antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes do trabalho ou de morte;*
- i) *regulamento do exercício de todas as profissões;*
- j) *reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.*

§ 2º *Para o efeito deste artigo não há distinção entre o trabalho manual e o trabalho intelectual ou técnico, nem entre os profissionais respectivos.*

§ 3º *Os serviços de amparo à maternidade e a infância, os referentes ao lar e ao trabalho feminino, assim como a fiscalização e a orientação respectivas, serão incumbidos de preferência a mulheres habilitadas.*

§ 4º *O trabalho agrícola será objeto de regulamentação especial em que se atenderá, quanto possível, aos disposto neste artigo. Procurar-se-á fixar o homem no campo, cuidar de sua educação moral, e assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas.*

§ 5º *A União promoverá, em cooperação com os Estados, a organização de colônias agrícolas, para onde serão encaminhados os habitantes de zonas empobrecidas, que os desejarem, e os sem trabalho.*

(...)

§ 8º *Nos acidentes do trabalho em obras públicas da União, dos Estados e dos Municípios, a indenização será feita pela folha de pagamento, dentro de quinze dias depois da sentença, da qual não se admitirá recurso ex-officio.*²⁹

²⁹ PORTO, op. cit., *As Constituições no Brasil: a Constituição de 1934...*

Todavia, a Carta outorgada, em 11 de novembro de 1937, no que tange a determinadas conquistas trabalhistas, representou um retrocesso em relação a Carta de 1934, já que pôs fim ao pluralismo sindical e atrelou os sindicatos ao Estado autoritário (art. 138). A organização sindical caracterizou-se pela forma autoritária, como por exemplo, a necessidade de reconhecimento do sindicato pelo Estado, a natureza pública das funções sindicais e o poder punitivo do Estado sobre os sindicatos. Ficaram proibidas as soluções dos conflitos coletivos de trabalho mediante pressões diretas dos interessados, e a greve e o “*lock-out*” foram considerados anti-sociais e nocivos (art. 139, última parte).

A Constituição de 1946, fruto da Assembléia Constituinte, manteve determinadas semelhanças com a Constituição de 1934, como, por exemplo, quando elenca preceitos trabalhistas (artigo 157) iguais aos do artigo 121, § 1º, da Carta de 1934. Eliminou as restrições ao direito de greve da Constituição anterior, regulando seu exercício pela lei, mas manteve o sindicato único, herdado do Estado Novo. Incorporou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário e criou o Ministério Público do Trabalho. Repetiu a declaração da Constituição Federal de 1937 de ser livre a associação profissional, mas deferiu ao legislador ordinário a forma de sua Constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício das funções delegadas pelo Poder Público.

A reformulação da política econômica, iniciada em 1964, refletiu diretamente sobre as leis trabalhistas, que passaram a ter um caráter econômico e subordinado às metas prioritárias, dentre as quais o combate a inflação, sendo que os aumentos salariais passaram a ser ajustados em conformidade com estas metas. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1967, emenda constitucional n.º 1, de 17 de outubro de 1969, preservou o regime do sindicato único.

Com a Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988, certos aspectos do sistema jurídico de relações de trabalho foram modificados. Contudo, o regime do sindicato único foi preservado, apesar do atual desenvolvimento econômico e social demonstrar ser necessário um tipo de organização dos

trabalhadores em que seja respeitada, de maneira efetiva, a liberdade sindical conforme conceituado pela Organização Internacional do Trabalho (Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho).

Hoje, no entanto, a tônica maior volta-se para a chamada modernização do direito do trabalho. Sendo que, dentre as suas causas, podemos apontar o processo de globalização mundial da economia., todavia, sem o preparo de grande parte dos empregadores e trabalhadores.

CAPÍTULO II

PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Conceitos

Poucos são os doutrinadores que se preocupam em estudar com profundidade os princípios trabalhistas e os problemas com eles relacionados. As obras que tratam do assunto são em número reduzido e geralmente o fazem de maneira superficial e repetitiva.

Há uma vasta gama de entendimentos sobre a importância, a extensão e o alcance do tema. Outra grande diversidade é encontrada em relação a enumeração dos princípios trabalhistas, justamente pelo tema não estar suficientemente consolidado, sendo que muitos autores englobam vários em um só, ou então, os desdobram em vários princípios diferentes.

De Plácido e SILVA³⁰ define princípios como:

“no sentido jurídico, notadamente no plural, quer significar as normas elementares ou os requisitos primordiais instituídos como base, como alicerce de alguma coisa.

E, assim, princípios revelam o conjunto de regras ou preceitos, que se fixaram para servir de norma a toda espécie de ação jurídica, traçando assim a conduta a ser tida em qualquer operação jurídica.

*Desse modo, **exprimem sentido mais relevante que o da própria norma ou regra jurídica** (grifo nosso). Mostram-se a própria razão fundamental de ser das coisas jurídicas, convertendo-se em perfeitos axiomas.*

Princípio jurídicos, sem dúvida, significam os pontos básicos, que servem de ponto de partida ou de elementos vitais do próprio Direito. Indicam o alicerce do Direito.

E, nesta acepção, não se compreendem somente os fundamentos jurídicos, legalmente instituídos, mas todo axioma jurídico derivado da cultura jurídica universal. Compreendem, pois, os fundamentos da Ciência jurídica, onde se firmaram as normas originárias ou as leis científicas do Direito, que traçam as noções em que se estrutura o próprio Direito.

Assim, nem sempre os princípios se inscrevem nas leis. Mas, porque servem de base ao direito, são tidos como preceitos fundamentais para a prática do Direito e proteção aos direitos.” (Grifo nosso)

Miguel REALE³¹, ao abordar o tema sobre os princípios gerais de direito, ensina que *“toda forma de conhecimento filosófico ou científico implica a existência de princípios, isto é, de certos enunciados lógicos admitidos como condição ou base de validade das demais asserções que compõem dado campo do saber.”* (Grifo nosso)

Na sua concepção os princípios podem ser divididos em três grandes categorias, a saber:

- a) Princípios omnivalentes - válidos para toda a forma de saber;
- b) Princípios plurivalentes - aplicáveis a vários campos de conhecimento;

³⁰ SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. 12 ed. Rio de Janeiro : Forense, 1993. 4 v., V. III, p. 447.

³¹ REALE, Miguel. *Lições preliminares de direito*. 16 ed. São Paulo : Saraiva, 1988, p. 299.

c) Princípios monovalentes - só valem no âmbito de determinada ciência.³²

Miguel REALE³³ também coloca que “os princípios gerais de Direito põem-se, dessarte, como as bases teóricas ou as razões lógicas do ordenamento jurídico, que deles recebe o seu sentido ético, a sua medida racional e a sua força vital ou histórica. A vida do Direito é elemento essencial do diálogo da história.”

Evaristo de Moraes FILHO³⁴ assinala critérios objetivos para que determinado ramo do direito seja considerado autônomo. E chama atenção para o fato de que todos estes critérios exigem a existência de conceitos e princípios gerais (comuns e distintos dos demais informadores de outras disciplinas) para serem considerados cientificamente autônomos.

Quando os estudiosos do assunto afirmam a autonomia do direito do trabalho, sustentam que o mesmo é regido por princípios próprios, alguns aplicáveis também ao direito comum (princípios gerais de direito) e outros específicos deste. A aplicação dos princípios gerais de direito no direito trabalhista brasileiro pode ser observada pelo teor da seguinte decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região:

FALTA DE DISPOSIÇÕES LEGAIS OU CONTRATUAIS. DISPOSIÇÃO CONTIDA NO ARTIGO 8º DA CLT. As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Decisão: ACORDAM os Juízes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO. Custas na forma da lei.

³² Com base nesta classificação, concluímos que o princípio da irrenunciabilidade é um princípio monovalente.

³³ NASCIMENTO, op. cit., p. 313.

³⁴ MORAES F.º, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*. Rio de Janeiro :Forense, 1956, p. 391-430.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO N.º 5519/95, FLORIANÓPOLIS, rel. AUGUSTO WOLF JUNIOR, in DJ, de 28-11-96, p. 91).

Mas como procuramos demonstrar no capítulo anterior, a gênese do direito trabalhista está intimamente relacionada com fatos históricos. Fatos que levaram ao surgimento de um Direito com conteúdo especial e dotado de uma autonomia relativa, já que o Direito é fundamentalmente uno. Como nasceu recentemente e está em permanente evolução precisa fundamentar-se em princípios para suprir a sua estrutura conceitual.

Valentin CARRION³⁵, ao comentar o disposto no art. 8º da CLT, diz “a aplicação da norma jurídica, em cada momento, não desenvolve apenas o dispositivo imediatamente específico para o caso, ou o vazio de que se ressente; considera-se todo o universo de normas vigentes, os precedentes históricos, a evolução da sociedade, os conflitos das leis no espaço, no tempo e na hierarquia e os **princípios, mesmo que não haja omissão da norma ou do contrato.**” (Grifo nosso)

No que se refere a este assunto não podemos desconsiderar a importante contribuição de: Amauri Mascaro Nascimento, Alfredo Ruprecht e Américo Plá Rodriguez.

O primeiro, Amauri Mascaro NASCIMENTO³⁶ analisa os princípios sob a ótica jusnaturalista e positivista. Segundo a concepção jusnaturalista são metajurídicos, ou seja, situam-se acima do direito positivo, prevalecendo sobre as leis que os contrariam, são regras do direito natural. No positivismo, entretanto, os princípios situam-se no ordenamento jurídico e cumprem uma função integrativa das lacunas e são descobertos de modo indutivo, partindo-se das leis, são restritos ao conjunto de normas vigentes e modificáveis de acordo com as alterações de seus fundamentos de direito positivo.

³⁵ CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 22 ed. São Paulo : Saraiva, 1997, p. 65.

³⁶ *ibid.*, p. 283.

Alfredo RUPRECHT³⁷, de sua parte, não atribui aos princípios do Direito do Trabalho um caráter fundamentalmente interpretativo. Considera-os verdadeiros princípios de orientação, denominando-os princípios normativos do Direito do Trabalho. Mas diz que nada impede que se possa utilizá-los como meio interpretativo, apesar de não ser essa sua função principal. Observa ainda este autor que os princípios têm aplicação em todos os campos do Direito do Trabalho, isto é, no individual e no coletivo, pois ambos os aspectos constituem uma só unidade. Desenvolvendo, por fim o seguinte conceito: “*Os princípios normativos do trabalho são, na realidade, diretrizes de orientação das normas de um Direito independentemente de qualquer outro e que, supletivamente, podem ter um caráter interpretativo.*”³⁸

Já Américo Plá RODRIGUEZ³⁹, elenca e analisa algumas definições de princípios do direito do trabalho e, harmonizando esse conjunto de definições, propõe o seguinte: “*linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que, podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e resolver os casos não previstos*”. Entende este que no Direito do Trabalho há um princípio maior, o protetor, cujo escopo é a proteção jurídica do trabalhador, em face da inferioridade em que se encontra no contrato de trabalho, pois é economicamente dependente e está subordinado as ordens de serviço do empregador. Sendo, portanto, o Direito do Trabalho um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador como meio de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho.

Na sua opinião, os princípios trabalhistas podem ser enumerados⁴⁰ da seguinte forma:

³⁷ RUPRECHT, Alfredo. *Os princípios do direito do trabalho*. Trad. Edilson Alkmin Cunha. São Paulo : LTr, 1995, p. 5.

³⁸ *ibid.*, p. 7.

³⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. por Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr, 1997, p. 9-10.

⁴⁰ *ibid.*, p.24.

1 Princípio de proteção: refere-se ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois estabelece um amparo preferencial a uma das partes, isto é, ao trabalhador. As condições de sua interpretação são a existência de dúvida sobre o alcance de uma norma e o fato de que a interpretação escolhida deve observar a vontade do legislador. O autor⁴¹ subdivide-o em:

a) “*in dubio pro operario*”: significa que no caso de dúvidas sobre o sentido e o alcance de um texto jurídico, o intérprete deverá pender, dentre as hipóteses interpretativas cabíveis, para a mais benéfica para o trabalhador;

b) regra da aplicação da norma mais favorável: quando duas ou mais normas dispuserem sobre o mesmo tipo de direito, prevalecerá a que mais favorecer o trabalhador;

c) regra da condição mais benéfica: seria a aplicação no direito do trabalho do princípio do direito adquirido (direito comum).

A aplicação deste princípio no direito trabalhista brasileiro pode ser verificada nas ementas abaixo:

*SALÁRIO. QUITAÇÃO. Decorrente do **princípio protetivo** do empregado inspirador da legislação obreira, a quitação das parcelas salariais há de ser efetuada com atualidade, discriminação e comprovada através de documento hábil. Trata-se de obrigação patronal que, descumprida, impõe a condenação aos respectivos títulos. (Grifo nosso)*

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO ADESIVO N.º 3673/92, SÃO MIGUEL DO OESTE, rel. LÍGIA MARIA GOUVÊA VILLAR, in DJ, de 28-10-92, p.77).

*ALTERAÇÃO CONTRATUAL. A redução salarial consubstanciada na supressão de reajuste incorporado ao patrimônio jurídico do trabalhador fere a literalidade prevista nos Arts. 468 da CLT, 7º da Constituição Federal e os **princípios da proteção**, da intangibilidade contratual, e imperatividade das normas trabalhistas. (Grifo nosso)*

⁴¹ *ibid.*, p.42 e ss.

*Decisão : ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DOS RECURSOS. No mérito, por igual votação, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA; por maioria, vencido o Exmº Juiz Francisco Alano (Relator), NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO. Custas na forma da lei.
(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO ADESIVO N.º 6983, FLORIANÓPOLIS, rel. FRANCISCO ALANO, in DJ, de 26-09-94, p.114).*

2 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos: o autor⁴² entende como a impossibilidade jurídica do trabalhador despojar-se voluntariamente de benefícios concedidos pelo direito trabalhista em seu próprio benefício.

Sua interpretação jurisprudencial é no seguinte sentido:

*PAGAMENTO - RENÚNCIA. Não possui qualquer valor jurídico o documento assinado pelo empregado, onde este renuncia pagamento de verba salarial, por ser este irrenunciável. Poder de império. As pessoas jurídicas de direito público interno não gozam de tal prerrogativa quando contratam sob a égide da CLT, igualando-se ao empregador comum. (Grifo nosso)
(TRT 11ª Reg., ACÓRDÃO N.º 620/91, rel. Juiz Antenor M. da Silva, in DJAM, de 05-06-91).*

Neste capítulo não nos aprofundaremos em maiores explicações sobre este princípio, já que será objeto de nosso estudo no próximo capítulo.

3 Princípio da continuidade da relação de emprego: este princípio é uma tendência atual do Direito do Trabalho de atribuir à relação de emprego a mais ampla duração, sob todos os aspectos. Tem por fundamento o fato de que o contrato de trabalho é de trato sucessivo, ou seja, não se esgota mediante a prestação de um só ato.

⁴² RODRIGUEZ, op. cit., p. 66-67.

A tendência em se preservar a relação de emprego é tamanha, que mesmo em casos de nulidades ou descumprimentos o contrato é mantido, pois o Direito do Trabalho permite que sejam feitas alterações sem que o contrato trabalhista seja extinto.

A mudança na pessoa do empregador também não é forte o suficiente para encerrar a continuidade da relação de emprego, tendo em vista que o contrato de trabalho é *intuitu personae*, isto é, apenas em relação ao empregador.

Uma das principais conseqüências deste princípio no contrato de trabalho é a resistência em se admitir a despedida arbitrária, ou seja, a dissolução do contrato por vontade exclusiva do empregador, sem que tenha havido justa causa por parte do obreiro. Foi instituído a favor do trabalhador, apesar de que uma maior permanência deste na empresa também beneficia o empregador que lucrará com a experiência, poupará despesas com indenizações e treinamento de novo pessoal.

Por fim, cabe aqui ressaltar que o empregado poderá invocar este princípio para preservar o seu emprego caso lhe seja conveniente, porque se não quiser, isto não caracterizará uma renúncia. A irrenunciabilidade aqui não se caracteriza pelo fato de que isto oportunizaria um vínculo trabalhista perpétuo.

As ementas que seguem demonstram a aplicação deste princípio:

CONTRATO DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE. O contrato de trabalho recebe todo o tipo de proteção contra atos que visem a fragmentá-lo, ainda mais quando de tais medidas resultar manifesta alteração prejudicial às condições de trabalho. (Grifo nosso) (RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO ADESIVO N.º 2728/92, BLUMENAU, rel. IONE RAMOS, in DJ, de 20-08-92, p.44)

CONTRATO DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE. Inexistindo a prova cabal de que o contrato de trabalho foi firmado por

*tempo determinado para realização de obra certa, presume-se que a contratação se deu por tempo indeterminado, por aplicação do **princípio da continuidade** da relação de emprego, que norteia o direito do trabalho. (Grifo nosso)*

Decisão: ACORDAM os Juízes da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região por unanimidade de votos, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO. Custas na forma da lei.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO N.º 1577/93, CRICIÚMA, rel. ALVENY DE ANDRADE BITTENCOURT, in DJ, n.º 9081, de 26-09-94, p. 108).

*SUCCESSÃO DE EMPRESAS. CONTRATO ÚNICO DE TRABALHO. Havendo sucessão de empresas, pouco importa que tenha havido uma rescisão contratual entre a sucedida e o empregado quando este é readmitido imediatamente pela sucessora, restando caracterizado o contrato único, diante do **princípio da continuidade da relação trabalhista**. (Grifo nosso)*

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO N.º 1225/93, CRICIÚMA, rel. LÍLIA LEONOR ABREU, in DJ, n.º 9125, de 02-12-94, p.55)

4 Princípio da primazia da realidade: deve ser aplicado em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, sendo que a preferência sempre será dada ao que ocorre na prática. É a priorização da verdade real sobre a verdade formal. Justifica-se em decorrência da posição de subordinação a que está submetido o empregado que, por essa razão tende a aceitar uma situação pior e não condizente com o que está no contrato de trabalho.

Estas decisões do Tribunal Regional do Trabalho basearam-se neste princípio:

RELAÇÃO DE EMPREGO. DESENHISTA PROJETISTA. CONFIGURAÇÃO. Ante o princípio da primazia da realidade, o contrato de locação de serviços cede lugar ao reconhecimento da relação de emprego, uma vez que a atividade do desenhista projetista era executada nos moldes do art. 3º da CLT. (Grifo nosso)

Decisão : maioria

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO N.º 0903/92, LAGES, rel. ETELVINO BARON, in DJ, de 24-05-93, p. 35)

CONTRATO DE TRABALHO. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. O contrato de trabalho é um contrato realidade. Assim, se as circunstâncias fáticas informarem a existência de trabalho antes do registro, impõe-se a condenação do empregador à satisfação dos direitos daí decorrentes.

(RECURSO ORDINÁRIO EX OFFICIO N.º 3518/92, FLORIANÓPOLIS, rel. IONE RAMOS, in DJ, de 16-10-92, p. 81)

5 Princípio da razoabilidade: Américo Plá RODRIGUEZ⁴³ ensina que este princípio “consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme à razão”. Tal princípio tem como pressuposto que os homens sempre agem racionalmente, e não com arbitrariedade. Exemplo:

HORAS EXTRAS. PREVALÊNCIA DA PROVA TESTEMUNHAL DIANTE DOS CARTÕES-PONTO REGISTRADOS INVARIAVELMENTE NO MESMO HORÁRIO. Cartões-ponto registrados sistematicamente no mesmo horário sem nenhuma variação são imprestáveis como meio de prova, porquanto tal hipótese refoge ao princípio da realidade e da razoabilidade, prevalecendo, pois, a prova testemunhal que confirma a prestação de horas extras. (Grifo nosso)

⁴³ RODRIGUEZ, op. cit., p. 251.

Decisão: ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por maioria, vencidos, parcialmente, os Exmo's Juízes Francisco Alano (Revisor) e Nilton Rogério Neves, DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL para excluir da condenação o reembolso dos descontos efetuados a título de seguro de vida. Arbitrar o valor provisório da condenação em R\$4.000,00 (quatro mil reais). Custas na forma da lei.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO N.º 6898/94, PORTO UNIÃO, rel. LÍLIA LEONOR ABREU, in DJ, de 02-04-96, p.86)

6 Princípio da boa-fé: é um princípio jurídico fundamental, que deve ser admitido como premissa em todo ordenamento jurídico. Tem um caráter geral, informante da totalidade da regulamentação, com características de postulado moral e jurídico. Aplica-se tanto ao empregador quanto ao seu subordinado, exigindo que aquele não desvirtue o contrato e este coopere e zele com o empregador.

A aplicação deste princípio é demonstrada pela seguinte decisão:

*ALTERAÇÃO SALARIAL. CLÁUSULA NULA PELA PREJUDICIALIDADE. Resguardando-se o **princípio da boa-fé** que deve reger os contratos de trabalho, a alteração de suas cláusulas há de ter por regra interpretativa a condição de não-prejudicialidade ao empregado. Configurando-se modificação salarial causadora de gravame, impõe-se a sua nulidade. (Grifo nosso)*

Decisão: ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade devotos, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por maioria, vencidos, parcialmente, os Exm's Juízes Ligia Maria Teixeira Gouvêa (Relatora) e Nilton Rogério Neves, DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL para determinar o desconto das contribuições previdenciárias e fiscais nas verbas de natureza salarial deferidas ao recorrido, calculado mês a mês, observada a legislação aplicável na época própria, condicionado á comprovação do efetivo recolhimento nos autos. Custas na forma da lei.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO N.º 3842/95, SÃO BENTO DO SUL, rel. LIGIA MARIA GOUVÊA VILLAR, in DJ, de 008-10-96, p. 49)

2.2 Funções dos princípios trabalhistas

Os princípios trabalhistas são enunciados básicos, que compreendem uma série indefinida de situações. São mais gerais que uma norma e devem ser encarados como de importância ainda maior do que uma norma ou regra jurídica, pois são inspiradores destas. Ao inspirarem toda a disciplina, fazem com que seja cumprido e efetivamente respeitado um dos mais importantes objetivos do Direito do Trabalho, qual seja, promover a justiça social, ao atenuar as desigualdades sociais resultantes da relação capital *versus* trabalho.

Por serem próprios do Direito do Trabalho são, conseqüentemente, distintos dos existentes em outros ramos do direito, o que confirma a autonomia do Direito Trabalhista, apesar de não serem necessariamente exclusivos. Como os princípios do Direito do Trabalho são o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho deverá haver harmonia entre eles e os preceitos legais.

Esta vinculação entre os diferentes princípios explica porque alguns autores apresentam alguns princípios como distintos e outros os englobam como princípio comum. Como também, muitas vezes, desdobram e especificam princípios que podem estar compreendidos em uma formulação mais geral.

No âmbito do direito trabalhista, os princípios desempenham tríplice função:

- a) informadora: ocorre quando o princípio serve de fundamento para o ordenamento jurídico. Na fase pré-jurídica, quando ainda está se construindo a norma, os princípios têm a função de orientar o seu processo de elaboração, harmonizando e sistematizando o ordenamento;

- b) normativa: a função normativa é a que funciona como elemento de integração das normas legais na hipótese de ausência da lei, age como fonte supletiva. A prestação jurisdicional não pode ser negada, assim, ante as lacunas do direito objetivo, o juiz utilizará os instrumentos postos à disposição pelo legislador para solucionar o conflito.⁴⁴
- c) interpretadora - interpretar a norma é buscar o seu alcance, o seu sentido. Ao cumprir a função interpretadora os princípios servem como critério de inteligência e entendimento da norma construída, auxiliando o intérprete.

Mas nem sempre os princípios cumprem, com a mesma intensidade, estas três funções. O que justifica serem alguns princípios mais úteis para o legislador, inspirando-o, e outros mais proveitosos para o intérprete. Tal pluralidade é um dos motivos das divergências dos autores ao exemplificarem os princípios do Direito do Trabalho. O que demonstra que a utilidade e a eficácia dos princípios do Direito do Trabalho vão além do âmbito interpretativo.

Há uma grande discussão em relação ao cumprimento ou não da função normativa dos princípios trabalhistas, ou seja, se tais princípios podem ou não ser considerados fontes do Direito. A resposta está intimamente ligada ao direito supletivo de cada país e à relação existente entre os princípios do Direito do Trabalho e os princípios gerais do Direito.

No Brasil, segundo Amauri Mascaro NASCIMENTO⁴⁵, os princípios do direito do trabalho têm uma função integrativa da lei, face ao que reza o artigo 4º da Lei de Introdução

⁴⁴ OLIVEIRA, Juarez de (Org). *Código de processo civil*. 2 ed. São Paulo : Saraiva, 1996, art. 126 - O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito.

⁴⁵ NASCIMENTO, op. cit., p. 284.

ao Código Civil⁴⁶ - de alcance mais geral e extensivo a todos os ramos do direito - e o artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho⁴⁷, *in verbis*:

*“Art.4.º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os **princípios gerais de direito.**”* (Grifo nosso)

*“Art. 8.º As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e **outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.***

Parágrafo único. O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.” (Grifo nosso)

Sempre lembrando que estes dispositivos devem ser aplicados com observância ao direito adquirido, entendido como a regra da condição mais benéfica.⁴⁸

Tal entendimento pode ser observado nos julgados do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região - TRT - Santa Catarina, abaixo elencados:

FALTA DE DISPOSIÇÕES LEGAIS OU CONTRATUAIS. DISPOSIÇÃO CONTIDA NO ARTIGO 8º DA CLT. As autoridades administrativas e a Justiça do trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Decisão: ACORDAM os Juízes da 1ª Turma do Tribunal regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DO

⁴⁶ OLIVEIRA, Juarez de (Org.). *Código civil*. 10 ed. São Paulo : Saraiva, 1995.

⁴⁷ CARRION, *Comentários* ..., op. cit.

⁴⁸ OLIVEIRA, Juarez de (Org.). *Constituição da República Federativa do Brasil : coleção Saraiva de legislação*. 15 ed. São Paulo : Saraiva, 1997, art. 5º- (...) XXXVI - A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada

RECURSO. No mérito, por igual votação, NEGAR-LHE PROVIMENTO. Custas na forma da lei.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO N.º 5519/95, FLORIANÓPOLIS, rel. AUGUSTO WOLF JUNIOR, in DJ, de 28-11-96, p.91).

DIREITO ADQUIRIDO. IRRETROATIVIDADE DA LEI. A revogação das leis opera efeitos "ex nunc", em se tratando de direitos patrimoniais dos trabalhadores, não podendo retroagir, quer em respeito ao princípio geral da irretroatividade da lei, quer em respeito ao direito adquirido, assegurado constitucionalmente.

(RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO N.º 4410/91, ITAJAÍ, rel. J. F. CÂMARA RUFINO, in DJ, de 13-01-92, p. 18).

CAPÍTULO III

O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS

3.1 Doutrina e fundamentos:

Para uma melhor compreensão deste capítulo, entendemos necessário trazer à tona alguns autores que se debruçam sobre o significado do termo irrenunciabilidade.

Alfredo RUPRECHT¹ afirma que “o princípio da irrenunciabilidade é o remédio jurídico que o trabalhador, em determinadas situações e casos, pode utilizar para anular uma renúncia que tenha feito de certos benefícios ou direitos.”

¹ RUPRECHT, op. cit., p. 32.

Já na opinião de Francisco Meton Marques de LIMA⁵⁰ o princípio da irrenunciabilidade “*consiste em que o trabalhador não pode renunciar aos direitos a ele assegurados pela legislação do trabalho.*”

Aurélio Buarque de Holanda FERRERIRA⁵¹, no seu Novo Dicionário da língua portuguesa, nos ensina que irrenunciabilidade é “*Qualidade de irrenunciável*” e que irrenunciável é o “*Que não se pode **renunciar**; inabdicável*”.

Plácido e SILVA⁵², por sua vez, diz que:

*“renúncia - (...) no sentido jurídico designa o abandono ou a desistência do direito que se tem sobre alguma coisa.
Nesta razão, a renúncia importa sempre num abandono ou numa desistência voluntária, pela qual o titular de um direito deixa de usá-lo ou anuncia que não o quer utilizar (...).*”

O Estado estabelece disposições legais que têm por objeto regular a conduta e organizar a vida da sociedade. Quando essas disposições envolvem um interesse superior, como o da coletividade, no qual vige a ordem pública, essas normas tornam-se inderrogáveis. A autonomia da vontade é limitada com o propósito de tornar o Direito mais social.

As regras de nosso direito trabalhista têm um caráter de ordem pública e, portanto, as renúncias que violarem as garantias e benefícios estabelecidos por tais regras serão consideradas nulas.

A justificativa que Francisco Meton Marques de LIMA⁵³ dá para o princípio é de que o trabalhador não tem total liberdade para emitir a sua vontade, posto estar normalmente em desigualdade econômica. Entende que se a renúncia fosse permitida o Direito do

⁵⁰ LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. 2 ed rev e ampl. São Paulo : LTr, 1997, p. 88.

⁵¹ FERREIRA, op. cit., p. 970.

⁵² SILVA, op. cit., 4 v., V. VI., p. 96.

⁵³ LIMA, op. cit., p. 87.

Trabalho teria uma eficácia muito pequena. Assim, elege dois elementos para justificar a adoção desse princípio: o estado de inferioridade do trabalhador perante o beneficiário da renúncia (em regra o empregador) e o interesse da sociedade em ver efetivado o direito tutelar, para o seu próprio bem.

Sobre este assunto Américo Plá RODRIGUEZ⁵⁴ explica que no Direito do Trabalho vige o princípio da irrenunciabilidade, ao contrário do que ocorre no direito comum, onde o princípio vigente é o da renunciabilidade. Mas salienta que há autores que crêem que esta peculiaridade do Direito do Trabalho não significa um rompimento daquele princípio geral. E cita como exemplo o autor espanhol Hinojosa, que parte do artigo 4º do Código Civil de seu país que estabelece “os direitos concedidos pelas leis são renunciáveis, a não ser que esta renúncia seja contra o interesse ou a ordem pública ou em prejuízo de terceiro.” A partir deste artigo o autor argumenta que:

*“na renúncia por parte do operário dos benefícios que a lei lhe concede, se dão as duas circunstâncias que tornam impossível a renúncia. É questão de **ordem pública** que o trabalho humano seja devidamente protegido e remunerado; que a cobiça não explore a necessidade; que impere a verdadeira liberdade, não diminuída por entraves econômicos. E seria quase sempre em **prejuízo de terceiro** - dos familiares do trabalhador, dos companheiros de trabalho, que, por sua tibieza, se veriam constrangidos a aceitar condições inferiores de trabalho - a renúncia de seus direitos, que equivaleria, além disso, à das condições indispensáveis para a efetividade do direito à vida.” (Grifo nosso)*

Há várias fundamentações para o princípio da irrenunciabilidade. Mas nesses fundamentos não há exclusivismo e sim uma idéia dominante, pois as expressões são afins e coincidentes. Esta coincidência torna algumas vezes difícil a distinção entre as posições dos autores, porque os aspectos utilizados para caracterizá-los não são excludentes, mas complementares. Inclusive muitos autores utilizam simultaneamente várias fundamentações. Comumente, os doutrinadores o relacionam com: - o princípio de indisponibilidade; - o

⁵⁴ RODRIGUES, op. cit., p. 68.

caráter imperativo das normas trabalhistas; - a noção de ordem pública; - forma de limitação da autonomia da vontade; - vício de consentimento presumido.

A seguir analisaremos esses fundamentos:

Os doutrinadores que defendem que o princípio da irrenunciabilidade tem como fundamento o princípio de indisponibilidade⁵⁵, explicam que este consiste na limitação da disposição dos direitos trabalhistas, o que é feito pelo ordenamento jurídico ao realizar de forma imperativa a tutela do trabalhador. Têm como premissa que o trabalhador é necessitado e economicamente débil, portanto seus direitos não devem ser deixados em seu próprio poder ou ao alcance de seus credores.

Assim, as renúncias e transações que têm por objeto os direitos indicados na Lei são inválidas. O princípio é amplo no sentido de que a proibição de renunciar se dá para fatos concluídos no ato da constituição da relação de trabalho, durante a mesma ou nos casos em que são celebrados depois de seu término.

Para os seguidores desta corrente, a generalidade do princípio da irrenunciabilidade não permite a sua limitação à simples renúncia, mas sim que deve ser estendida à indisponibilidade dos direitos. Américo Plá RODRIGUEZ⁵⁶ cita como defensores deste fundamento alguns estudiosos estrangeiros, como Francesco Santoro-Passarelli e José Manuel Almansa Pastor.

Mas há os que acreditam que a irrenunciabilidade tem por fundamento a imperatividade das normas trabalhistas. Esta imperatividade não deve ser confundida com a imperatividade das normas jurídicas, pois, como se sabe, todas as normas jurídicas são imperativas enquanto contêm um mandamento.

⁵⁵ indisponibilidade é definida por De Plácido e Silva como “(...) a qualidade do que não se pode dispor, ou porque faça falta, ou porque se mostre necessário. (...)”. SILVA, op. cit., 4 v., V. II, p. 458.

⁵⁶ RODRIGUEZ, op. cit., p. 69-71.

A imperatividade das normas trabalhistas tem relação com a distinção entre normas imperativas e normas dispositivas, que correspondem à divisão oriunda do direito romano entre *jus cogens* e *jus dispositivum*. *Jus cogens* é o direito cuja aplicação é obrigatória pela parte e não pode ser afastado pela vontade de particulares⁵⁷. O *Jus dispositivum* é constituído por normas que devem ser cumpridas no caso das partes não terem estabelecido outra coisa.⁵⁸

Atualmente, grande parte dos estudiosos - como o argentino Alfredo Ruprecht e o mexicano Mario de La Cueva - consideram o Direito do Trabalho como um *jus cogens*. Já o ilustre autor uruguaio Américo Plá RODRIGUEZ⁵⁹ não compartilha desta generalização, pois entende que dessa maneira a vontade privada seria completamente eliminada. Sustenta que tal situação iria contra um dos principais objetivos do direito laboral que é proteger o ser humano, o que não seria possível ao se eliminar uma de suas qualidades supremas: a sua vontade. Por outro lado, Alfredo RUPRECHT⁶⁰ acredita que o posicionamento de Américo Plá Rodriguez é equivocado. Justifica a sua crítica explicando que as normas de direito trabalhista são imperativas, mas não as suas fontes (como a autonomia da vontade). Esclarece ainda que os seguidores desta corrente não deixam de reconhecer que a autonomia da vontade é uma fonte relevante.

Sobre este assunto merece transcrição o seguinte trecho do ACÓRDÃO-3ªT-Nº /98 TRT/SC/RO -V 7677/97 (Acórdão citado na íntegra no Anexo deste trabalho):

PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE. INEFICÁCIA DA RENÚNCIA A DIREITO ASSEGURADO POR NORMA DE NATUREZA COGENTE. Ainda que inexista vício de consentimento, é nula e desprovida de eficácia jurídica a renúncia do empregado a direito trabalhista assegurado em norma de natureza cogente, pois a autonomia da vontade não prevalece contra disposições de ordem

⁵⁷ CAMARGO, Heraclides Batalha de. *Expressões latinas no fórum*. 2 ed. São Paulo : Hemeron Editora, 1978, 36 p.

⁵⁸ RODRIGUEZ, op. cit., p. 72.

⁵⁹ *ibid.*, p. 74.

⁶⁰ RUPRECHT, op. cit., p. 34.

pública que visam à tutela dos trabalhadores em geral, conforme os Arts. 9º e 444 da CLT.

(...)Entretanto, no direito do trabalho, há o predomínio de normas de natureza cogente, imperativa ou de ordem pública, em que a tutela dos interesses da coletividade, representada pela massa de trabalhadores, se sobrepõe à dos interesses meramente individuais. Dessa natureza é a norma contida no § 8º do art. 477 da CLT, que visa a garantir que os trabalhadores percebam sem demora as verbas devidas quando da rescisão contratual, sendo, por tal motivo, nula de pleno direito a renúncia do empregado, pois a autonomia da vontade não prevalece contra disposições de ordem pública que visam à tutela dos trabalhadores em geral, conforme os Arts. 9º e 444 da CLT. Vale dizer, ainda que proveniente de agente capaz, sem que tenha havido vício de consentimento, o ato de renúncia do empregado é nulo, por incidir sobre direito irrenunciável.

No entanto, alguns autores atribuem o fundamento da irrenunciabilidade ao caráter de ordem pública das normas trabalhistas. Américo Plá RODRIGUEZ⁶¹ chama atenção para o seguinte fato: a afirmação que diz que as ordens trabalhistas são de ordem pública não significa que necessariamente integrem o direito público. Tal afirmação significa que o Estado entendeu ser melhor excluir a possibilidade de que as partes acordem a regulamentação de suas condutas de maneira diversa do que a legislação estabelece. Portanto a norma de ordem pública poderá pertencer ao direito público ou ao privado. Cita como exemplo o direito de família que faz parte do direito civil e conseqüentemente integra o direito privado, mas a maioria das suas disposições são de ordem pública, no sentido de que os interessados devem regular suas relações jurídicas em conformidade com o que a lei estabelece.

RODRIGUEZ⁶², para melhor esclarecimento do assunto, recorre a noção de ordem pública de Evaristo de Moraes Filho, que diz: “*Ordem pública significa o que não pode ser derogado, renunciado, por simples manifestação de vontade dos particulares. É o que o Estado julga imprescindível e essencial para a sobrevivência da própria sociedade, o bem*

⁶¹ RODRIGUEZ, op. cit., p. 74-75.

⁶² *ibid.*, p. 75.

comum, o interesse geral. Sempre, em todos os tempos, uma certa porção de atos humanos foram tidos como necessários e obrigatórios para esse desideratum”.

Já os autores que colocam que o fundamento do princípio da irrenunciabilidade tem por base a limitação à autonomia da vontade partem do caráter impositivo das normas de Direito do Trabalho, o que estabelece a primazia da vontade coletiva sobre a vontade individual.

A questão é definir a liberdade individual frente as normas impositivas do Direito do Trabalho. Américo Plá RODRIGUEZ⁶³ observa que tal liberdade está restrita ao fato de entrar ou não em relação com estas normas, exemplificando com o fato de celebrar ou não o contrato de trabalho. Neste caso, a liberdade individual está ligada a decisão das partes relacionarem-se ou não, pois sua liberdade muitas vezes termina neste momento. Assim, para conhecer os direitos e deveres das partes seria necessário contemplar a lei, sendo dispensável examinar minuciosamente a vontade dos indivíduos.

O que se busca é evitar o abuso da autonomia da vontade, transplantando-a do terreno individual para o terreno coletivo.

A liberdade jurídica pertence ao homem, mas seu limite vai até os interesses de outros homens e da própria organização social. Esta limitação da autonomia individual é o instrumento pelo qual o Estado protege o trabalho e a liberdade.

Sobre o assunto, destacamos o entendimento da decisão:

MEMBRO DA CIPA. RENÚNCIA AO CARGO. INDISPONIBILIDADE DA ESTABILIDADE PROVISÓRIA PREVISTA NO ART. 10, II,, “A”, DO ADCT. A teor do art. 10, II, “a”, do ADCT, a demissão, sem justa causa, de vice-presidente da CIPA devidamente eleito gera direito ao pagamento de salários e demais vantagens desde a demissão até o término da garantia de emprego. Havendo o trabalhador externado sua posição em não mais exercer a função de membro da CIPA, não se

⁶³ *ibid.*, p. 77-79.

pode tacitamente cogitar pela renúncia da estabilidade provisória, até porque se trata de direito indisponível. O caráter de irrenunciabilidade da norma em apreço segundo Alonso Garcia decorre do fato de que a autonomia privada encontra o fundamento de suas limitações na mesma composição da ordem social, na natureza da sociedade e dos valores, em que impera uma necessária submissão da vontade autônoma aos ditames dos interesses superiores, constitutivos da comunidade e de sua existência, indispensáveis para poder ordenar devidamente a realidade social através de meios jurídicos. É devido o pagamento de salários e consectários legais, desde a renúncia da qualidade de membro da CIPA até um ano após o término de seu mandato. (Grifo nosso)

(TRT 12ª REG. RO V006336/1996. ACÓRDÃO N.º 604/1997 - Juiz JOÃO BARBOSA, in DJ/SC, de 12-06-97.)

O fundamento do vício de consentimento presumido se diferencia dos demais fundamentos de maneira singular. Enquanto os outros partem da índole das normas e de sua importância social, este trata da situação das partes no plano psicológico. A idéia principal é a que se o trabalhador renuncia, o faz por ignorância ou erro que vicia o ato.

Francisco Meton Marques de Lima⁶⁴ diz que o fundamento imediato do princípio da irrenunciabilidade seria a presunção de vício de consentimento. Argumenta que o trabalhador já dispõe de muito pouco para renunciar sem motivo ou vantagens. Assim, ao renunciar, sua vontade não está totalmente desvinculada. Pode estar sendo levado a tal atitude desvantajosa por coação psicológica, econômica, por desconhecimento de seus reais direitos.

Esta decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região ilustra bem a questão do vício de consentimento:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. RENÚNCIA. ANULABILIDADE. Têm as partes o direito à homologação de acordo extrajudicial livremente firmado no curso da reclamatória quando o ato jurídico não objetiva fim proibido por lei nem traz em si a pecha de simulação. Existindo

⁶⁴ LIMA, op. cit., p.90.

prova de que a liberdade de manifestação de vontade dos acordantes, plenamente capazes, tenha sido restringida de alguma forma, por vício resultante de erro, dolo, coação, simulação ou fraude, segundo a previsão do artigo 147 do Código Civil Brasileiro, deve ser declarada a nulidade das renúncias para todos os efeitos legais.

(ACÓRDÃO 9619/1997, juiz CARLOS A. P. OLIVEIRA, in DJ/SC, de 27-08-97)

3.2 As normas renunciáveis e as irrenunciáveis

Conforme já comentamos, o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas não possui um caráter absoluto, daí a necessidade de se determinar quais são as normas realmente irrenunciáveis.

A irrenunciabilidade pode decorrer do conteúdo da norma (de maneira implícita ou explícita) ou da finalidade objetivada pela norma (*ratio legis*). A forma explícita ocorre quando se estipula expressamente o caráter inderrogável ou de ordem pública da norma. A forma implícita significa que o caráter inderrogável está implícito em seu próprio conteúdo, isto é, deriva inequivocamente do próprio conteúdo da norma. Neste sentido uma lei que estabeleça uma jornada máxima ou um salário mínimo possui um conteúdo inderrogável, derivado da própria função que cumpre.

A regra é a irrenunciabilidade, mas há exceções. É o que se depreende do teor da seguinte decisão:

“Embora a irrenunciabilidade constitua um dos princípios peculiares do Direito do Trabalho, a renúncia vem sendo admitida, em caráter excepcional, quando manifestada livremente no curso do contrato. Logo, poderá o empregado despojar-se o direito à estabilidade no emprego, a qual não cria um vínculo indissolúvel, desde que assistido na forma do artigo 500 da CLT, exigência que se estende às pessoas jurídicas de direito público interno (cf. Decreto-lei 779/69). A proteção

à liberdade individual justifica a rescisão contratual pelo empregado, do contrário, sujeitar-se-ia a vínculos perpétuos.
(TRT 3ª REG. RO 9687/91. ACÓRDÃO 2ª T., de 14.07.92, rel. ALICE MONTEIRO DE BARROS. LTR 58-01/43)⁶⁵

Sobre o assunto, Francisco Meton Marques de LIMA explica que todo contrato de trabalho tem um conteúdo mínimo obrigatório, de natureza institucional (que é irrenunciável), mas também um conteúdo ajustado entre as partes, de natureza eminentemente privada (que é renunciável, transigível). E dá o seguinte exemplo:

“(...) se um operário começa a trabalhar numa construção civil, sem nada ajustar com o empreendedor, mas recebe ordem e no fim da semana recebe salário, sem dívida nasceu um contrato de trabalho e, apesar de não ter havido discussão de cláusulas, um conteúdo de natureza legal o ampara, de maneira que o trabalhador tem direito a salário mínimo, descanso semanal, jornada legal de trabalho, previdência social, salário família, 13º salário, Pis, segurança no trabalho etc. Todas essas vantagens são irrenunciáveis. Porém as vantagens ajustadas a mais, ou mesmo aquelas previstas no regulamento da empresa, comportam renúncia.”⁶⁶

Para ele o instituto da conciliação tornou transigíveis quase todos os direitos, mas nem mesmo no âmbito judicial, é permitida a transigência de todos os direitos, como homologar acordo isentando o empregador de cumprir as obrigações alusivas à segurança e medicina do trabalho, a assinatura de carteira e os direitos sindicais.

⁶⁵ FERRARI, Irany e outro. *Julgados trabalhistas selecionados*. São Paulo : LTr, 1995, 11 v., V II, p. 615.

⁶⁶ LIMA, op. cit., p. 93-94.

O autor⁶⁷ ainda defende que há três espécies de normas no Direito do Trabalho, quais sejam:

a) Normas de conteúdo imperativo e de alcance geral: são aquelas de interesse mais social do que individual, cuja infração poderá ou não acarretar ao infrator punição pecuniária. Elas formam uma relação entre o infrator e a Administração Pública. Exs. multas pela não assinatura da Carteira de Trabalho, embargos de obra por falta de segurança aos operários;

b) Normas de natureza imperativa (*jus cogens*): são aquelas que compõem o conteúdo dos contratos de trabalho. Sua infração tem por consequência a punição administrativa e indenização (ou simples reparação ao trabalhador lesado);

c) Normas dispositivas ou supletivas: são aquelas que podem ser derogadas pelo contrato.

As primeiras são irrenunciáveis e intransigíveis. Não podem ser objeto de acordo entre empregado e patrão, nem quando a questão já está em juízo. As segundas também são indisponíveis, mas tratando-se de ação em juízo podem ser transigidas pela conciliação. As terceiras são transigíveis desde que respeitadas as exigências legais.

A renúncia, como todo ato jurídico, possui condições de validade. O artigo 82 do Código Civil⁶⁸ estabelece:

“Art. 82. A validade do ato jurídico requer agente capaz (art. 145, I), objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei (Arts. 129, 130 e 145).”

⁶⁷ *ibid.*, p. 99.

⁶⁸ OLIVEIRA, *op. cit.*, p. 27.

Assim, o ato de renunciar deverá ser livre de vícios de consentimento (erro ou ignorância, dolo, coação, simulação e da fraude.

Também merece citação o art. 468, da Consolidação das Leis do Trabalho⁶⁹, *in verbis*:

“Art. 468. 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, prejuízo 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.”

3.3 Variedades de renúncia e situações similares à renúncia

Na prática, o ato de renunciar apresenta modalidades distintas. Portanto, faremos aqui uma explanação a respeito de algumas destas variedades:

a) Renúncias unilaterais e bilaterais (transações): a renúncia é um ato unilateral, mas poderá ser resultante de um ato isolado ou derivada de um acordo bilateral, onde a outra parte também renuncia algum direito.

e) Renúncia expressa e tácita: quanto a forma de manifestação a renúncia poderá ser expressa ou tácita. De Plácido e SILVA⁷⁰ explica que:

*“A renúncia pode vir expressamente ou pode ser deduzida. Daí a **renúncia expressa e a renúncia tácita.***

A expressa é a que, claramente, positivamente, é declarada ou firmada em ato pelo qual se declara ou se anuncia o abandono ou a desistência.

⁶⁹ CARRION, op. cit., p. 326.

⁷⁰ SILVA, op. cit., 4v., V. IV, p. 96.

A tácita é a deduzida ou a presumida, decorrendo da omissão ou da inexecução do ato, dentro do prazo legal, que viria assegurar o direito Nem todo direito é renunciável tacitamente.”

O não exercício definitivo do direito não pode ser considerado um ato de renúncia tácita, ou seja, não se pode qualificar como renúncia o mero atraso no exercício do direito. Porém, na prática, o não exercício do direito após transcorrido o prazo prescricional equipara-se a renúncia.

No que diz respeito as situações similares à renúncia, destacamos:

a) Prescrição e decadência: também não devem ser confundidas com a renúncia, apesar de terem efeitos semelhantes a uma renúncia tácita validada pelo decurso do tempo.

Na significação jurídica atual, de acordo com De Plácido e SILVA⁷¹, a palavra prescrição:

“(...) É, assim, a **omissão de ação** (grifo nosso), para que se assegure o direito que se tem, no que se difere da decadência, fundada na falta de exercício, que se faz mister para a obtenção de um direito. Nesta razão, a prescrição é compreendida como a extinção de um direito, conseqüente do curso de um prazo, em que se negligenciou a ação para protegê-lo, ou o próprio curso do prazo, em que o direito se extingue por falta de ação de seu titular.”

Sílvio RODRIGUES⁷², ao definir a prescrição, socorre-se do ensinamento de Clóvis Beviláqua que diz ser “*a perda da ação atribuída a um direito e de toda a sua capacidade defensiva, em conseqüência do não-uso delas, durante um determinado espaço de tempo.*”

Assim, ao extinguir um direito ou uma obrigação, a prescrição pode tornar-se um meio de adquirir direito ou de se livrar de obrigação. E, segundo as conseqüências que dela possam derivar, é denominada de aquisitiva ou extintiva. A prescrição se suspende por força

⁷¹ SILVA, op. cit., 4v., V. III, p.433.

de disposição da lei, ao reiniciar seu curso, o prazo anteriormente transcorrido aproveita ao devedor, já a interrupção da prescrição é o ato deliberado do credor pelo qual, lançando mão de forma adequada, torna sem efeito o prazo já transcorrido. É questão de ordem pública., não podendo jamais ser interpretada extensivamente ou por analogia.

Caio Mário da Silva PEREIRA⁷³ diferencia o instituto da prescrição e da decadência e define decadência ou caducidade como:

*“o efeito do tempo na relação jurídica (...) que muito se aproxima da prescrição, **diferindo**, entretanto, nos seus fundamentos e no modo de operar. Decadência é o perecimento do direito, em razão do seu não exercício em um prazo pré-determinado. Com a prescrição tem estes pontos de contato: é um efeito do tempo, aliado à falta de atuação do titular.*

*Mas **diferem** em que a decadência é a morte da relação jurídica pela falta de exercício em tempo prefixado, enquanto que a prescrição extingue um direito que não tinha prazo para ser exercido, mas que veio a encontrar mais tarde um obstáculo com a criação de uma situação contrária, oriunda da inatividade do sujeito. O fundamento da prescrição encontra-se, como vimos, num interesse de ordem pública em que se não perturbem situações contrárias, constituídas através do tempo. O fundamento da decadência é não se ter o sujeito utilizado de um poder de ação, dentro dos limites temporais estabelecidos à sua utilização.”*

O citado autor ainda difere um instituto do outro em razão do modo peculiar ou das conseqüências práticas que deles possam originar: a prescrição interrompe-se pela propositura da ação, recomeçando a correr de novo, já a decadência é um requisito de exercício de direito, uma vez ajuizada a ação, o tempo deixará de atuar no perecimento dele.

Em relação a admissão destes dois institutos no Direito do Trabalho, entendemos necessário colocar que, apesar do princípio da irrenunciabilidade impedir determinadas disposições de direitos e benefícios trabalhistas, não estabelece seu exercício forçosamente,

⁷² RODRIGUES, Silvio. *Direito civil*. 23. ed. São Paulo : Saraiva, 1995, p. 318.

⁷³ PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*. 17. ed. Rio de Janeiro : Forense, 1995. p. 440

o que iria contra a liberdade individual de forma admissível. A prescrição não é uma presunção do abandono do direito.

b) Transigência: enquanto a renúncia tem por base um direito já reconhecido, onde não pairam dúvidas, a transigência presume uma dúvida (*res dubia*). Na *res dubia* há disposição de uma das partes de ir a juízo ou então já se encontra em juízo e há incerteza de êxito na causa.

A renúncia também poderá ser anterior, durante e posterior ao contrato. A anterior é aquela que ocorre no ato da contratação. A renúncia durante a contratação é praticamente inadmissível, pois poderá gerar presunção de vício de consentimento pelo fato do empregado estar sujeito ao empregador. No direito positivo brasileiro a alteração contratual é nula quando resulte prejuízo direto ou indireto. Por outro lado, alguns tipos de renúncia durante a vigência do contrato de trabalho são possíveis, como por exemplo, a renúncia do trabalhador à moradia que por ter adquirido uma casa. A renúncia posterior é a mais aceita, pois o empregado não se encontra sob a sujeição das ordens do empregador.

Também o comportamento de inércia do trabalhador não deve ser confundido com a renúncia. Então, o trabalhador que acordar com o empregador para trabalhar sem carteira de trabalho por tempo de serviço assinada, com o intuito de receber seu salário sem o desconto previdenciário ou por qualquer outro motivo, não impede que o Ministério do Trabalho, através dos fiscais do trabalho, chame o empregador para cumprir essa obrigação de ordem pública.

Entendemos ainda necessário fazer aqui mais algumas observações. A expressão “renúncia do empregador” não é adequada. Na realidade, o que se busca saber é se a proibição é só em relação as decisões que envolvem a diminuição da proteção do trabalhador ou se esta proibição se estende as decisões individuais que a melhorem.

Primeiramente, faz-se necessário fazer uma distinção entre inderrogabilidade absoluta e inderrogabilidade relativa. Na inderrogabilidade absoluta a norma a norma não

pode ser modificada em nenhum sentido. Já na inderrogabilidade relativa a norma não poderá ser modificada para diminuir a proteção do trabalhador, mas nada impede seu aumento.

Américo Plá RODRIGUEZ⁷⁴ explica que geralmente as normas trabalhistas estabelecem níveis mínimos de proteção, então não há porque as partes não estabelecerem maiores benefícios. Todavia, há um pequeno grupo de normas que não podem ser modificadas em nenhum sentido, posto que ao Estado interessa que sejam cumpridas tal como hajam saído de seus órgãos. Conseqüentemente estas normas são absolutamente inderrogáveis e requerem um texto expesso que as individualize e distinga.

3.4 A renúncia no direito trabalhista positivo brasileiro

O artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho é considerado a base da irrenunciabilidade dos direitos decorrentes de preceitos de ordem pública. Dispõe que:

“Art. 9º. Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”⁷⁵

Portanto, a ação de desvirtuar, ou seja, de dar os efeitos que não são os desejados pela intenção legal, impedir, ou fraudar (aplicar a lei aparentemente, não seu espírito) os preceitos trabalhistas implicará em nulidade - a falta de algum elemento substancial do ato jurídico torna-o nulo (nulidade absoluta) -. Conseqüentemente, o ato não produz efeitos, dispensa declaração judicial e não pode ser suprido pelo juiz.

O artigo 477, § 1º, do mesmo diploma legal diz:

⁷⁴ RODRIGUEZ, op. cit., p. 105.

⁷⁵ CARRION, op. cit., p. 65.

Art. 477. É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

Parágrafo primeiro. O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado com empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

Neste artigo podemos constatar que a lei permite a renúncia ao emprego durante a relação empregatícia, desde que cumpridas as formalidades que tem por escopo proteger o renunciante para que sua vontade possa ser emitida livremente.

Pelo teor de um trecho extraído do acórdão - 2ªT-nº /98 TRT/SC/RO-V 8032/97 (citado na íntegra no anexo desta monografia) constatamos a aplicação deste dispositivo legal:

MULTA PREVISTA NO ART. 477 DA CLT. PAGAMENTO A MENOR. ILEGALIDADE. Não podem as partes negociar pagamento a menor da multa de que trata o art. 477 da CLT, diante do princípio da irrenunciabilidade dos direitos pelo empregado, aplicável ao Direito do Trabalho.

Outra questão que julgamos necessário abordar neste item diz respeito ao recibo de quitação dos direitos rescisórios. Houve muita discussão sobre o seu valor. A jurisprudência rejeitou as teses suscitadas por empresas sobre a validade da quitação geral, cujo argumento era o de que se tratava de ato jurídico perfeito.

O Enunciado⁷⁶ n.º 41 do Tribunal Superior do Trabalho diz:

41. A quitação, nas hipóteses dos parágrafos 1º e 2º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, concerne exclusivamente aos valores discriminados no documento respectivo.

⁷⁶ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 22. ed. atual. e aum. São Paulo : Saraiva, 1997.

Mas o Enunciado⁷⁷ 330 do Tribunal Superior do Trabalho dispõe:

330. 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 Consolidação das Leis do Trabalho, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo.

O Enunciado⁷⁸ n.º 330 do tribunal Superior do Trabalho substituiu o Enunciado n.º 42. Portanto, é exigida a discriminação de cada parcela, entendendo-se que o valor de cada parcela não se aproveita para cobrir outra.

Francisco Meton Marques de⁷⁹ Lima dá um exemplo prático sobre a questão:

“(...) o empregado reclama na Justiça verbas alusivas a horas extras, férias, 13º salário, repouso remunerado, importando em R\$5.000,00, alegando que nunca os recebeu; o empregador aduz em sua defesa que pagou por ocasião da despedida quantia superior a título de indenização dos direitos do reclamante, e apresenta um recibo de pagamento de R\$5.000,00 alusivo a horas extras: esse recibo, contra o qual nada foi provado, será acatado como quitação só das horas extras e não como quitação do total reclamado, mesmo sendo equivalentes a quantia do total pleiteado e a quantia apresentada no recibo.”

O princípio da irrenunciabilidade em relação ao aviso prévio é cristalizado pelo teor do Enunciado⁸⁰ n.º 276 do Tribunal Superior do Trabalho, que diz:

276. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

A ementa abaixo poderá melhor ilustrar a aplicação deste entendimento:

Processo: RO - V007845/1995

⁷⁷ BRASIL. Consolidação..., op. cit.

⁷⁸ Ibid.

⁷⁹ LIMA, op. cit., p. 97.

⁸⁰ BRASIL. Consolidação... op. cit.

Ementa: AVISO PRÉVIO. DISPENSA DO SEU CUMPRIMENTO. A empresa que concorda em dispensar o empregado do cumprimento do aviso prévio não se exime de pagar-lhe o valor correspondente, inclusive férias acrescidas do terço constitucional e 13º salário proporcional, porquanto tal direito é irrenunciável, a teor do Enunciado n.º 276 do c. Tribunal Superior do Trabalho.

Acórdão 8621/1997 - Juiz João Cardoso - Publicado no DJ/SC em 26-08-97.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O princípio da irrenunciabilidade representa um benefício, uma proteção assegurada em favor do trabalhador para que seus direitos sejam efetivamente assegurados.

Como procuramos demonstrar, em nome do crescimento econômico e industrial muitas atrocidades foram cometidas, os direitos sociais foram (e ainda continuam sendo) conquistados de maneira muito lenta e gradativa. Portanto, faz-se necessário que o estudiosos, os dirigentes políticos, os operadores jurídicos e a coletividade como um todo tenham noção da importância de seu papel na história, para que se possa trilhar um caminho socialmente mais justo, pois não estamos ilhados, de uma forma ou de outra sofreremos as conseqüências destes fatos.

Neste contexto, os princípios são de importância fundamental para o Direito. Pois são seus requisitos primordiais instituídos como base, como alicerce. Onde o ordenamento jurídico recebe o seu sentido ético, a sua medida racional, essencial ao desenvolvimento histórico e social.

Mas, ao estudarmos determinado instituto do Direito é importante fazermos uma remissão histórica para que possamos ter uma visão geral do contexto em que se insere tal instituto. Pois, como procuramos demonstrar neste trabalho, o Direito não é estático, sua dinamicidade segue uma dialética relacional.

Portanto, o histórico que tratamos no primeiro capítulo teve por propósito traçar uma noção dos principais fatos históricos que colaboraram de forma direta ou indireta na formação das relações trabalhistas, do surgimento de um novo tipo de relação, com uma nítida divisão entre os detentores do capital e dos possuidores da força de trabalho. Onde estes últimos foram expostos às mais indignas e desumanas condições de trabalho.

O Direito do Trabalho continuará, por muito tempo ainda, desempenhando o seu papel de manter em equilíbrio o Capital e o Trabalho. Mas é necessário que se reconheça a impossibilidade de solucionar, pela via estritamente legal, todas as questões trabalhistas. Empregadores e empregados não devem ser impedidos de negociar soluções que possam efetivamente cumprir, soluções que só eles podem engendrar, desde que respeitados os direitos sociais e os princípios basilares do Direito do Trabalho, principalmente o princípio da irrenunciabilidade.

A nossa esperança é que nenhum direito seja sacrificado, que nenhum homem seja impedido de sonhar e de ter a possibilidade de ver as suas aspirações realizadas. Tendo sempre como norte a irrenunciabilidade dos direitos básicos e essenciais para que seja protegida a dignidade humana.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Obras

- AGUIAR, Roberto A. R. de . *A crise da advocacia no Brasil - diagnóstico e perspectivas*. São Paulo : Alfa-Omega, 1991.
- CAMARGO, Heraclides Batalha de. *Expressões latinas no fórum*. 2 ed. São Paulo : Hemeron Editora, 1978.
- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 22. ed. São Paulo : Saraiva, 1997.
- CATHARINO, José Martins. *Direito constitucional e direito judiciário do trabalho*. São Paulo : LTr, 1995.
- COSTA, Orlando Teixeira da. *O direito do trabalho na sociedade moderna*. São Paulo : LTr, 1992.
- DIAS, Floriano de Aguiar. *Constituições do Brasil*. Rio de Janeiro : Editora Liber Juris, 1975. 5 v., v. I.
- FERRARI, Irany e outro. *Julgados trabalhistas selecionados*. São Paulo : LTr, 1995. 11 v., V II.

- FRANÇA, R. Limongi. *Princípios gerais de direito*. São Paulo : Revista dos Tribunais, 1971.
- GALEANO, Eduardo. *As veias abertas da América Latina*: Trad. Galeno de Freitas. 13 ed. Rio de Janeiro : Paz e Terra, 1981.
- GENRO, Tarso Fernando. *Direito individual do trabalho: uma abordagem crítica*. 2 ed. São Paulo : LTr, 1994.
- IANNI, Octávio. *A sociedade global*. 4. ed. Rio de Janeiro : Civilização Brasileira, 1996.
- LAMARCA, Antonio. *Curso expositivo de direito do trabalho*. São Paulo : Revista dos Tribunais, 1972.
- LIMA, Francisco Meton Marques de. *Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência*. 2. ed. rev ampl.. São Paulo : LTr, 1997.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho : história e teoria geral do direito do trabalho : relações individuais e coletivas do trabalho*. 13. ed.. rev. e aum. . São Paulo : Saraiva, 1997.
- MAGANO, Octavio Bueno. *O direito do trabalho na Constituição*. São Paulo : LTr, 1993.
- OLIVEIRA, Juarez de (Org). *Código de processo civil*. 2 ed. São Paulo : Saraiva, 1996.
- PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*. 17. ed. Rio de Janeiro : Forense 1995.
- PRAXEDES, Walter & PILETTI, Nelson. *O Mercosul e a sociedade global*. 6. ed. São Paulo : Ática, 1995.

PORTO, Walter Costa (Coord.). *As Constituições no Brasil: a Constituição de 1891*. Programa Nacional de Desburocratização - PrND. Fundação Projeto Rondon - MINTER.

_____. *As Constituições no Brasil: a Constituição de 1934*. Programa nacional de desburocratização - PrND. Fundação Projeto Rondon- MINTER.

REALE, Miguel.. *Lições preliminares de direito*. 16. ed. São Paulo : Saraiva, 1988.

RODRIGUES, Silvio. *Direito civil*. 23. ed. São Paulo : Saraiva, 1995.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. Trad. por Wagner D. Giglio. São Paulo : LTr, 1997.

ROSSETTI, José Paschoal. *Introdução a economia*. 15. ed. rev. atual ampl. São Paulo : Atlas, 1991.

RUPRECHT, Alfredo J. *Os princípios do direito do trabalho*. Trad. Edilson Alkmin Cunha. São Paulo : LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 6.ed. Curitiba : Juruá, 1997.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Constituição e direito do trabalho*. 2 ed rev. e atual. . São Paulo : LTr, 1995.

SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico* .12. ed. Rio de Janeiro : Forense, 1993, 4 v.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*. São Paulo : LTr, 1997.

SÜSSEKIND, Arnaldo e outros. *Instituições de direito do trabalho*. 15 ed. atual. por Arnaldo Süssekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo : LTr, v. I, 1995.

WOLKMER, Antônio Carlos. *Ideologia, estado e direito*. 2. ed. São Paulo : Revista dos Tribunais, 1995.

Artigos

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Princípios do direito do trabalho em uma sociedade em mudança*. Trabalho e doutrina : processo jurisprudência, n. 18, set. 1998, 74 a 81 p.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *A propósito da Lei n.º 9.601/98, capítulo introdutório do livro O Direito do Trabalho no Século XX*. Artigo retirado da Revista de Direito Trabalhista, in <http://www.genedit.com.br>

Legislação

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. 22. ed. atual. e aum. São Paulo : Saraiva, 1997.

ANEXO

Sistema de Consulta a Jurisprudência

1. ACÓRDÃO-1ª-T-Nº /97. TRT/SC/RO-V-A 7852/96. AVISO PRÉVIO. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE PRESERVADO. O pedido formal de dispensa pelo empregado deixa preservado o princípio da irrenunciabilidade ao aviso prévio. VISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSOS ORDINÁRIOS, VOLUNTÁRIO e ADESIVO , provenientes da MM. 2ª Junta de Conciliação e Julgamento de Criciúma, SC, sendo recorrentes 1. FUNDIÇÃO VILA NOVA INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. e 2. SANTOS JOSÉ DOS SANTOS (RECURSO ADESIVO) e recorridos OS MESMOS.

Irresignados com a decisão do Colegiado que acolheu em parte os pedidos proemiais, recorrem ambas as partes a esta Corte, buscando sua reforma, sendo que o reclamante , adesivamente.

Em suas razões recursais, a reclamada postula a reforma da sentença no intuito de excluir da condenação as seguintes parcelas: multa do art. 477 da CLT, FGTS acrescido da multa de 40%, horas extras excedentes da 44ª semanal, diferenças ante a inobservância da cláusula 23 da CCT.

Já o reclamante pugna pela condenação da parte ex adversa ao pagamento de aviso prévio e dos minutos que antecedem e sucedem à jornada como hora extra.

Contra-razões são ofertadas pelos contendores às fls. 74/76 e 81/83, respectivamente.

O Ministério Público do Trabalho manifesta-se nos termos da Lei Complementar n.º 75/93.

É o relatório. V O T O Conheço dos recursos voluntário e adesivo, bem como das contra-razões, já que presentes os pressupostos legais de admissibilidade. MÉRITO.

RECURSO DA RECLAMADA

1. MULTA DO ART. 477 DA CLT Segundo se constata da análise do Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, o pagamento da verbas rescisórias ocorrera em 12/12/95, tendo a comunicação de dispensa lugar em 31/10/95, portanto a destempo tal quitação, justificando assim a concessão da multa pleiteada. Mantenho a decisão.

2. DEPÓSITOS DO FGTS MAIS 40% O ônus da prova quanto à existência do depósito na conta vinculada ao FGTS do recorrido relativo ao mês de julho/95 cabia à recorrente, dele não se desvencilhando, amargou, agora, o acolhimento da pretensão obreira quanto a ele. Decisão mantida.

3. HORAS EXTRAS Os cartões-ponto acostados às fls. 17 a 21 denunciam elástico da carga horária diária e semanal, bem como seu pagamento em desrespeito aos adicionais consignados na cláusula 23 da CCT/95 (fls. 08/11), como bem asseverou o Colegiado a quo no decisum de fls. 62/66.

Fincado no princípio da razoabilidade, em face da impossibilidade física de marcação simultânea do cartão-ponto, merecem ser desprezados os minutos que antecedem e sucedem à jornada no limite de 5 minutos conforme tem decidido nossos Tribunais, em sua maioria.

Portanto, nego provimento ao recurso da reclamada.

RECURSO DO RECLAMANTE

Rebela-se o recorrente contra a r. decisão de primeiro grau que indeferiu o pagamento de 30 (trinta) dias de aviso prévio, 1/12 de férias mais 1/3 e 13º salário (item "a" da exordial).

Pois bem, o documento de fl. 07, acostado aos autos, denuncia o pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio por parte do reclamante, também ratificado em seu depoimento de fl. 60. Ora, tal dispensa foi concedida a pedido e veio em seu benefício, dispondo, assim, de mais tempo para procurar nova colocação.

Destarte, não há falar em irrenunciabilidade do aviso prévio, já que o Enunciado n.º 276 do TST fora aprovado com o objetivo de proteger o empregado contra fraude. Todavia, no caso sub examine, houve um pedido formal de dispensa feito pelo empregado, pedido este, como já se frisou, ratificado em seu depoimento pessoal, não sendo justo que se penalize o empregador ante a concessão de tal solicitação, posto tratar-se de manifestação livre da vontade, ou seja, de uma renúncia de seu próprio benefício, sendo, portanto, totalmente válido tal ato, terminando o contrato de trabalho no último dia trabalhado, sem a contagem do aviso prévio.

Ademais, como bem ressalta o ilustrado Amauri Mascaro Nascimento em sua obra *Iniciação ao Direito do Trabalho*, 21ª edição, págs. 103/104, verbis:

"O direito do trabalho tem marcada função social, o que influi na sua interpretação, de modo que ao operar a norma o intérprete deve considerar os fins sociais a que a mesma se destina, traço presente em todo direito mas que se acentua no direito do trabalho".

Por essa razão, entendo que improcede o pedido, imerecendo, assim, qualquer censura o julgado profligado, restando frustrada a pretensão recursal.

Pelo que, ACORDAM os Juízes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade de votos, CONHECER DOS RECURSOS. No mérito, por igual votação, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DA RECLAMADA. Por maioria de votos, vencido o Exmo. Juiz Osvaldo Sousa Olinger, NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO ADESIVO DO RECLAMANTE. Custas na forma da lei. Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 23 de abril de 1997, sob a Presidência do Exmo. Juiz C. A. Godoy Ilha, os Exmos. Juízes Maria Aparecida Caitano (Relatora), José Francisco de Oliveira, Carlos Alberto Pereira Oliveira (Revisor), representante dos empregadores, e Osvaldo Sousa Olinger, representante dos trabalhadores. Presente a Exma. Dra. Darlene Dorneles de Ávila, Procuradora do Trabalho.

Florianópolis, 30 de junho de 1997.

C.A.GODOY ILHA

Presidente da Sessão

MARIA APARECIDA CAITANO

Relatora

PAULO ROBERTO PEREIRA

2. ACÓRDÃO-3ªT-Nº /98. TRT/SC/RO-V 7677/97. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE. INEFICÁCIA DA RENÚNCIA A DIREITO. ASSEGURADO POR NORMA DE NATUREZA COGENTE. Ainda que inexista vício de consentimento, é nula e desprovida de eficácia jurídica a renúncia do empregado a direito trabalhista assegurado em norma de natureza cogente, pois a autonomia da vontade não prevalece contra disposições de ordem pública que visam à tutela dos trabalhadores em geral, conforme os Arts. 9º e 444 da CLT.

VISTOS, relatados e discutidos estes autos de RECURSO ORDINÁRIO VOLUNTÁRIO, provenientes da MM. 3ª Junta de Conciliação e Julgamento de Blumenau, SC, sendo recorrente ARNO BERNARDES INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA. e recorrido EVERALDO LEITE. Irresignada com a respeitável sentença que julgou procedente o pedido do autor, recorre ordinariamente a reclamada a este e. Tribunal.

Em suas razões recursais, insurge-se contra a condenação ao pagamento da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT, invocando a existência de um acordo por meio do qual o reclamante anuiu em receber de forma parcelada as verbas rescisórias, renunciando expressamente à multa em comento, importando tal ato em transação válida, em face dos artigos 1.025 a 1.036 do Código Civil e por ter sido celebrada por agente capaz, sem que tenha havido vício de consentimento.

Pretende seja o reclamante condenado por litigância de má-fé, por postular direito que sabe ser indevido, uma vez que dele abriu mão expressamente.

Pugna, ainda, a supressão da condenação ao pagamento dos honorários assistenciais, em face da reforma da sentença e por perceber o reclamante remuneração superior a dois salários mínimos.

Contra-razões são colacionadas pelo reclamante, e o Ministério Público do Trabalho consigna à fl. 38 a desnecessidade de sua intervenção no presente feito.

É o relatório.

VOTO Conheço do recurso, por estarem presentes os pressupostos legais de admissibilidade. MÉRITO

1) MULTA PREVISTA NO § 8º DO ART. 477 DA CLT. O reclamante anuiu ao pagamento parcelado das verbas rescisórias, renunciando expressamente à multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT, através da cláusula 7ª do instrumento de fl. 28.

Não obstante, a MM. Junta deferiu o pedido do autor, sustentando ter havido, na realidade, uma transação inválida, ante a inexistência da res dubia.

Entendo deva ser mantida a condenação, ainda que sejam diversos os fundamentos.

Na verdade, o ato de disposição de direito do reclamante não importou uma transação, porque esta consiste num ato bilateral através do qual as partes põem fim a uma situação duvidosa ou litigiosa mediante concessões recíprocas. Não há direito litigioso, na espécie, e tampouco há qualquer concessão por parte do empregador.

O que ocorreu, de fato, foi um ato unilateral de renúncia do empregado, através do qual ele desistiu de um direito previsto no ordenamento jurídico, qual seja, o de recebimento da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT, sem obter nenhuma vantagem em troca, já que o pagamento das verbas rescisórias era uma obrigação legal da empregadora, independentemente de qualquer ajuste.

Fosse a presente demanda oriunda de uma relação regida por normas de direito civil, em que há o predomínio da autonomia da vontade, nada obstaría a que o reclamante renunciasse ao seu direito.

Entretanto, no direito do trabalho, há o predomínio de normas de natureza cogente, imperativa ou de ordem pública, em que a tutela dos interesses da coletividade, representada pela massa de trabalhadores, se sobrepõe à dos interesses meramente individuais.

Dessa natureza é a norma contida no § 8º do art. 477 da CLT, que visa a garantir que os trabalhadores percebam sem demora as verbas devidas quando da rescisão contratual, sendo, por tal motivo, nula de pleno direito a renúncia do empregado, pois a autonomia da vontade não prevalece contra disposições de ordem pública que visam à tutela dos trabalhadores em geral, conforme os Arts. 9º e 444 da CLT.

Vale dizer, ainda que proveniente de agente capaz, sem que tenha havido vício de consentimento, o ato de renúncia do empregado é nulo, por incidir sobre direito irrenunciável. Nego provimento.

2) APLICAÇÃO DA PENA DE LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Pelas razões expostas no tópico precedente, não se configura a má-fé do reclamante, pois a postulação tem por objeto direito assegurado em norma de natureza imperativa.

Nego provimento.

3) HONORÁRIOS ASSISTENCIAIS. Mantida a condenação principal, resta analisar a insurgência da reclamada somente no tocante à alegação de que o reclamante percebe remuneração superior a dois salários mínimos. De fato, percebia o reclamante, quando da dispensa, remuneração superior a dois salários mínimos, tendo recebido a título de aviso prévio a quantia de R\$ 613,50.

Não obstante, restou consignado na inicial que o reclamante não dispõe de recursos para promover a presente demanda sem prejuízo do sustento próprio e de sua família, nos termos da legislação vigente.

Entendo que, estando presente tal declaração na petição inicial, sem que tenha sido produzida prova inconteste em sentido contrário, é presumível a hipossuficiência do obreiro, conforme o disposto no art. 4º, § 1º, da Lei nº 1.060/50.

De outra parte, encontra-se nos autos a credencial do procurador do reclamante junto ao respectivo sindicato.

Nego provimento.

Pelo que, ACORDAM os Juízes da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, por unanimidade, CONHECER DO RECURSO. No mérito, por maioria, vencido, parcialmente, o Exmº Juiz Nilton Rogério Neves, NEGAR-LHE PROVIMENTO.

Custas na forma da lei.

Intimem-se.

Participaram do julgamento realizado na sessão do dia 10 de fevereiro de 1998, sob a Presidência da Exmª Juíza Lília Leonor Abreu, os Exmºs Juízes Lourdes Dreyer, Maria Regina Malhadas Lima, Nilton Rogério Neves, representante dos empregadores, e João Barbosa, representante dos trabalhadores. Presente a Exmª Dra. Silvia Maria Zimmermann, Procuradora do Trabalho.

Florianópolis, 2 de março de 1998.

LÍLIA LEONOR ABREU

Presidente da 3ª Turma

JOÃO BARBOSA

Relator

PAULO ROBERTO PEREIRA

Chefe da PRT/12ª Região