

**XXV CONGRESSO DO CONPEDI -  
CURITIBA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO  
TRABALHO II**

**EDSON RICARDO SALEME**

**EDUARDO MILLEO BARACAT**

**MARIA ROSARIA BARBATO**

Todos os direitos reservados e protegidos.

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

#### **Diretoria – CONPEDI**

**Presidente** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

**Vice-presidente Sudeste** - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

**Vice-presidente Nordeste** - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

**Vice-presidente Norte/Centro** - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

**Secretário Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

**Secretário Adjunto** - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

**Representante Discente** – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

#### **Conselho Fiscal:**

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

#### **Secretarias:**

**Relações Institucionais** – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

**Educação Jurídica** – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

**Eventos** – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

**Comunicação** – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

---

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UNICURITIBA;

Coordenadores: Edson Ricardo Saleme, Eduardo Milleo Baracat, Maria Rosaria Barbato – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-309-2

Modo de acesso: [www.conpedi.org.br](http://www.conpedi.org.br) em publicações

Tema: CIDADANIA E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: o papel dos atores sociais no Estado Democrático de Direito.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Curitiba, PR).

CDU: 34



# **XXV CONGRESSO DO CONPEDI - CURITIBA**

## **DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II**

---

### **Apresentação**

O GT - Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II do XXV Congresso CONPEDI - CURITIBA - PR envolveu os respectivos membros em profundo e profícuo debate em torno de temas de alta relevância social, como só acontece no espaço acadêmico.

Os temas, selecionados a partir dos trabalhos aprovados, se concentraram em dois grandes grupos: a tutela individual do trabalhador e as novas perspectivas do direito sindical.

No primeiro grupo, notou-se especial interesse dos debatedores em torno da tutela jurídica da pessoa humana, sobretudo ante as atuais tentativas de alterações legislativas que buscam a flexibilização de algumas regras trabalhistas. O debate em que se evidenciou maior divergência de opiniões envolveu os trabalhos que tratava da terceirização. Com efeito, ocorreu vivo debate em torno da alteração legislativa encaminhada através do PL 4330/2004 que, se aprovado, autorizaria a terceirização de mão-de-obra relacionada à atividade fim do tomador de serviços. Os pontos de vista divergentes centraram-se, de um lado, na terceirização, enquanto importante instrumento para o desenvolvimento produtivo e criação de empregos e, de outro, como mecanismo que vai intensificar a precariedade do trabalho e a exclusão social.

A propósito, também houve relevante debate acerca dos trabalhos que investigaram a flexibilização das leis trabalhistas principalmente enquanto prática que visa à retirar do trabalhador direitos que lhe permitem auferir os meios necessários à sua subsistência com dignidade. Teceu-se severa crítica ao neoliberalismo e a fragilidade do Estado ante às pressões do mercado. No entanto, houve relevantes argumentos em sentido em contrário, ou seja, de que a rigidez das regras trabalhistas desestimula os investimentos privados e, conseqüentemente, limita a criação de postos de trabalho com prejuízos aos próprios trabalhadores.

Ainda no tocante a tutela da pessoa do trabalhador, observou-se relevante foco em relação à pessoa do trabalhador com deficiência e a necessidade de ações afirmativas que busquem sua inserção no mercado de trabalho. Sob esse enfoque, destacaram-se trabalhos que investigaram a atuação do Ministério Público do Trabalho, enquanto importante ator institucional no combate à discriminação, e o dever da empresa de reabilitar e requalificar trabalhadores com deficiência em razão de acidente de trabalho.

No âmbito do combate à discriminação do trabalhador, houve interessante debate sobre o trabalho que pesquisou a questão da idade do indivíduo como fator de discriminação. O autor fez paralelo entre o sistema aplicado no âmbito nacional e aquele aplicável na Justiça europeia. Trouxe casos marcantes que evidenciam a discriminação brasileira de pessoas pertencentes à faixa etária mais avançada.

Também no tocante à discriminação, apresentou-se trabalho sobre a discriminação de pessoa nas relações de trabalho em virtude da coleta de dados sensíveis. A discussão girou em torno de dados que o empregador obtém do empregado e com eles gerar indesejadas discriminações.

A discriminação dos trabalhadores europeus migrantes na União Europeia foi foco de instigante discussão. As autoras evidenciaram detalhes das dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores que buscam novas oportunidades laborais naquele continente, sem o feedback esperado por seu esforço de integração. Sugeriram formas de reinserção deles na nova realidade social.

A questão do meio ambiente e sustentabilidade, como fórmula essencial para a época que vivemos, foi, igualmente, tema de trabalho apresentado e discutido.. A autora relatou a importância em se manter um ambiente adequado para o desempenho do trabalho de maneira proveitosa e rentável. Relatou que a Convenção 170 da OIT que determina a indicação, pelo empresário, do tipo de substância química a que está submetido o trabalhador e os possíveis riscos a sua saúde.

A responsabilização civil e a doutrina do punitive damages também gerou importante discussão. A autora propôs o debate sobre novos rumos da responsabilidade do empregador por danos morais no ambiente trabalhista.

O papel do CNJ ao fixar metas de produção das unidades judiciárias, sobretudo em relação a atuação do magistrado foi abordado criticamente, na medida em que impõe uma prática de mercado para o serviço público e a atividade jurisdicional em particular. E a discussão travou-se em torno da compatibilidade entre o cumprimento das metas, a saúde do servidor público – inclusive o magistrado – e a qualidade do serviço público prestado.

As controvérsias acerca do trabalho escravo foi igualmente enfrentado pelo Grupo. Com efeito, ainda são encontrados em determinadas regiões brasileiras pessoas sujeitas à condição análoga à da escravidão. A discussão sobre o tema se impõe visto que a Emenda à

Constituição que alterou o artigo 243 da Constituição Federal deve ser regulamentada de maneira a viabilizar a plena justiça, sem se olvidar dos rurícolas existentes nas propriedades.

No âmbito do direito sindical, as discussões se centraram em torno dos trabalhos que investigaram a liberdade sindical e a democracia. O tema é extremamente atual e enfoca a necessidade de uma dimensão clara, por parte dos indivíduos sindicalizados, em determinadas decisões. Indica que devem estar a par das necessidades econômicas e laborais e estabelecem decisões que possam viabilizar a continuidade das categorias.

Também na seara sindical, abordaram-se as novas perspectivas dos sindicatos como atores sociais, sobretudo diante desta fase de luta pela justiça social. Travou-se discussão no tocante à conexão entre diversas fases históricas da humanidade, tecendo-se análise comparativa do direito brasileiro com o direito italiano.

Não obstante esse avanço legislativo, observa-se a possibilidade de retrocesso em face das conquistas laborais, sobretudo com a possibilidade de terceirização e quarteirização da mão-de-obra, de forma a gerar notável impacto nos direitos até então obtidos. Nesse sentido o GT teve marcante produção e relevantes estudos.

Estima-se boa e atenta leitura aos trabalhos apresentados no Grupo.

Prof.Dr. Edson Ricardo Saleme - UNISANTOS

Prof. Dr. Eduardo Milleo Baracat - UNICURITIBA

Profa. Dra. Maria Rosaria Barbato - UFMG

**A NATUREZA INDISPONÍVEL DOS DIREITOS TRABALHISTAS E A  
POSSIBILIDADE DE FLEXIBILIZAÇÃO**

**THE UNAVAILABLE NATURE OF THE LABOR RIGHTS AND THE  
POSSIBILITY OF A FLEXIBILIZATION**

**Natália Munhoz Machado Prigol  
Ricardo Bazzaneze**

**Resumo**

O princípio da indisponibilidade prevê a impossibilidade do trabalhador se privar de direitos ou vantagens trabalhistas. O objetivo do princípio é igualizar os sujeitos vinculados a uma relação de trabalho através da limitação da autonomia da vontade das partes. Diferentemente do que ocorre nos outros ramos do direito, no direito do trabalho prevalece o princípio da imperatividade das normas trabalhistas. As principais formas de despojamento de direitos são renúncia, transação e conciliação. Defende-se a flexibilização das normas trabalhistas como meio de adequação à realidade brasileira visando garantir maior dinamismo das relações, diminuir o número de informalidades e proporcionar maiores benefícios.

**Palavras-chave:** Indisponibilidade, Despojamento, Flexibilização

**Abstract/Resumen/Résumé**

The unavailability principle provides the impossibility of the employees to disenfranchise certain labor rights or advantages. The purpose is equalize the subjects linked by an employment relationship, through the limitation of the autonomy of will of the parties. Differently of what occurs in other areas, in the labor law prevails the imperativeness of the labor laws. The main forms of disenfranchise rights are renunciation, transaction and conciliation. It defends the flexibilization of the labor rights as a way of adaptation to the Brazilian reality, aiming to ensure greater dynamism of relationships, decrease the number of informalities and provide greater benefits.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Unavailability, Disenfranchise, Flexibilization

## INTRODUÇÃO

O ramo do direito do trabalho é pautado por inúmeros princípios, sejam eles de natureza constitucional ou laboral, de ordem individual ou coletiva. Existem ainda alguns princípios que são denominados especiais, porque “formam o núcleo justralhista basilar por, a um só tempo, não apenas incorporarem a essência da função teleológica do direito do trabalho, como por possuírem abrangência ampliada e generalizante ao conjunto desse ramo jurídico”<sup>1</sup>. É um princípio deste ramo especial que se pretende analisar no presente estudo.

O ambiente de trabalho possui como muitas de suas características a presença constante da relação de hierarquia. Pautado nisto, o ordenamento jurídico brasileiro tratou de garantir aos empregados certos direitos que são imunes ao temor reverencial ou, estado de subordinação, não podendo ser renunciados ou transacionados, salvo expressa autorização. Trata-se do princípio da indisponibilidade<sup>2</sup> dos direitos trabalhistas.

Embora a doutrina divirja quanto a extensão deste princípio, conforme adiante se demonstrará, é unânime entre os autores sua importância e o que ele representa no direito do trabalho<sup>3</sup>.

A Consolidação das Leis do Trabalho já em 1943 previu tal garantia, mas foi o fenômeno da constitucionalização dos direitos trabalhistas o responsável por reforçar e intensificar a ideia de indisponibilidade dos direitos trabalhistas<sup>4</sup>.

A Constituição de 1988 apresentou novos horizontes ao direito do trabalho, em especial no que concerne à personalidade e proteção do empregado em uma relação de emprego. Segundo Mauricio Godinho Delgado<sup>5</sup>, tal descoberta fez com que o poder empregatício do empregador fosse colocado à prova através da harmonização de princípios e regras. Noutras palavras, a nova Constituição deixou de lado a figura do trabalhador como mero coeficiente econômico, passando a analisá-lo como ser humano e, portanto, possuidor de direitos.

A visão com que a relação de emprego entre o empregado e empregador era encarada cai por terra, dando espaço para uma análise mais humanitária e personificada. A mão de obra do

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 81.

<sup>2</sup> Maurício Godinho Delgado explica que a expressão “irrenunciabilidade” apesar de ser utilizada como sinônimo para “indisponibilidade”, não é, a seu ver, adequada porque renúncia é um ato unilateral, enquanto que o princípio que ora se estuda vai muito além dos atos unilaterais, abrangendo também os atos bilaterais. (Princípios de direito individual e coletivo do trabalho, p. 89).

<sup>3</sup> RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 141.

<sup>4</sup> CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2014. p. 205.

<sup>5</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p. 663.

empregado, que antes era vista como mera necessidade para alcance do fim econômico desejado é, agora, descortinada ao universo dos direitos do trabalhador, conforme explica o autor.

É neste cenário que o princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade ganha relevância impar para o Direito do Trabalho, o que instigou o presente estudo. Inobstante tal princípio, a ideia de flexibilização das normas trabalhistas vem ganhando espaço no país, intensificada pela crise econômica atual, sendo uma proposta de reflexão que se faz ao final do estudo com objetivo de dinamizar as relações laborais, primando a um só tempo pela proteção do trabalhador e o princípio da autonomia privada.

## **OBJETIVO**

O artigo pretende analisar o princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade das normas trabalhistas, as formas extrajudiciais e judiciais de despojamento de direitos trabalhistas, a saber renúncia, transação e conciliação e, ao final, propor uma reflexão acerca das discussões sobre a necessidade de flexibilização dos direitos trabalhistas e sua vinculação como mecanismo para enfrentamento da crise econômica.

## **METODOLOGIA**

O método utilizado no trabalho é dedutivo, que consiste na sistematização de juristas que tratam do tema, apresentando seus conceitos e teorias acerca do princípio da indisponibilidade e as formas de despojamento de direitos.

São também utilizados os métodos sistemático e exegético para trabalhar a ideia de flexibilização trazida no artigo, convidativa para uma reflexão.

## **1. PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE OU IRRENUNCIABILIDADE**

O princípio da indisponibilidade trata da impossibilidade do empregado se abster de gozar de determinado direito trabalhista. Nas palavras de Américo Plá Rodriguez, referido princípio dispõe acerca da “impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> RODRIGUEZ, 2000, p. 142.

O objetivo do princípio da indisponibilidade é o de igualizar os sujeitos de uma relação de emprego dentro de um plano jurídico<sup>7</sup>, limitando a autonomia da vontade das partes, até porque não seria condizente que um ordenamento prezasse tanto pelos direitos trabalhistas e, ao mesmo tempo, aceitasse que seus titulares despojassem destes direitos, sob ameaças de seus empregadores ou qualquer outro ato coercitivo<sup>8</sup>.

Visa o princípio da indisponibilidade proteger aquele indivíduo considerado pelo Estado hipossuficiente econômica ou tecnicamente<sup>9</sup>, coibindo-o de dispor de determinados direitos mediante renúncia. Assim, “no âmbito do direito do trabalho, a irrenunciabilidade de direitos trabalhistas é regra; a renúncia é exceção”<sup>10</sup>.

Tal regra corrobora na restrição ou limitação à autonomia da vontade das partes, a qual encontra fundamento na natureza ou essência do direito trabalhista em discussão. Para Vólia Bomfim Cassar, a origem do impedimento decorre da “natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado”<sup>11</sup>.

Esta irrenunciabilidade vai muito além da simples proibição à renúncia por ato unilateral de manifestação da vontade, atingindo também atos bilaterais, como por exemplo transações<sup>12</sup>, o que será estudado oportunamente.

A legislação trabalhista tratou a indisponibilidade/irrenunciabilidade com abordagem ampla, determinando inclusive a nulidade de atos dos titulares dos direitos que tenham como objetivo desvirtuar a intenção do princípio da indisponibilidade ou resultem em prejuízos ao empregado, conforme se verifica dos artigos 9, 444 e 468<sup>13</sup> do referido dispositivo legal (CLT).

Verifica-se forte influencia promovida pelos princípios da proteção e da norma mais favorável ao empregado quando o legislador criou os artigos acima expostos, muito provavelmente em razão da precária situação que os trabalhadores eram expostos.

---

<sup>7</sup> DELGADO, 2004. p. 89.

<sup>8</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012. p. 146.

<sup>9</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: 2015. P. 99.

<sup>10</sup> CUNHA, Carlos Roberto. **Flexibilização de direitos trabalhistas à luz da constituição federal**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2004. p. 336.

<sup>11</sup> CASSAR, 2014, p. 204.

<sup>12</sup> DELGADO, 2014, p. 200.

<sup>13</sup> 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. Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. 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, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Não apenas a legislação, mas também a jurisprudência prevê alguns casos de indisponibilidade, a saber o disposto na sumula 276 do Tribunal Superior do Trabalho: “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”.

Muito se questiona a respeito de quais direitos são abarcados pela irrenunciabilidade, fato que algumas teorias doutrinárias tratam de explicar determinando que aquele direito que “resulta da *ratio legis*, ainda que sem necessidade de uma indicação explícita ou implícita contida no texto”<sup>14</sup> será irrenunciável.

Explica-se. Serão abrangidos pelo princípio da indisponibilidade aqueles direitos que a legislação determinar expressa ou implicitamente em seu texto de lei e, ainda, aqueles direitos que decorrem da interpretação da lei. Noutras palavras, deve-se analisar a *ratio legis* da norma, a fim de verificar se determinado direito goza ou não do benefício da indisponibilidade ou irrenunciabilidade.

Portanto, não são todos os direitos trabalhistas irrenunciáveis, mas especificamente aqueles colocados à disposição, pelo titular do direito, advindo de uma manifestação da vontade implícita ou explícita e de natureza pública, correlatos a dignidade da pessoa humana, como por exemplo a vida e a integridade física<sup>15</sup>.

O direito, no entanto, prevê algumas formas lícitas de disponibilização de direitos trabalhistas, como por exemplo a arguição pelo devedor trabalhista de prescrição ou pelo credor da decadência<sup>16</sup>.

Como se verifica, a indisponibilidade não atinge todos os direitos trabalhistas em um mesmo grau, defendendo Mauricio Godinho Delgado e Augusto César Leite de Carvalho<sup>17</sup> ser possível dividir o conceito de indisponibilidade em absoluta e relativa.

Será absoluta a indisponibilidade quando o direito em questão que se pretende despojar possui importância e nível de “interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico”<sup>18</sup>. Também será considerado absoluto aquele direito que possui proteção “por norma de interesse abstrato da respectiva categoria” que, poderia ser transacionado dentro de um contexto de coletividade.

---

<sup>14</sup> RODRIGUEZ, 2000, p. 170.

<sup>15</sup> FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso crítico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 256.

<sup>16</sup> DELGADO, 2014, p. 213.

<sup>17</sup> CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito individual do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 62.

<sup>18</sup> DELGADO, 2014, p. 214.

De outro turno, será relativa a indisponibilidade de direitos trabalhistas que “não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico”<sup>19</sup>. Ou seja, será relativa quando se tratar de um direito que, à priori, é disponível, devendo o seu titular defendê-lo.

Conclui-se, por conseguinte, que em se tratando de indisponibilidade absoluta, o ato de despojamento é integralmente nulo, ao passo que se tratar de indisponibilidade relativa, o ato de despojamento é parcialmente nulo.

De modo diverso entende Vólia Bomfim Cassar<sup>20</sup>, a qual defende que a indisponibilidade será sempre absoluta, cabendo apenas à lei criar exceções à esta regra.

Portanto, apesar de a doutrina divergir quanto a amplitude do princípio da indisponibilidade, certo é seu objetivo de garantir a efetiva realização dos direitos sociais indisponíveis dos empregados, através do processo do trabalho<sup>21</sup>.

Expostas as considerações a respeito do princípio da indisponibilidade, passa-se a análise dos métodos de solução de conflitos trabalhistas, dos quais desde logo se identifica três: autodefesa (solução imposta por uma parte), autocomposição (solução entre as partes) e heterocomposição (solução por um terceiro), de acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite, sendo o que passa a expor.

## **2. FORMAS DE DESPOJAMENTO DE DIREITOS EXTRAJUDICIAIS: RENÚNCIA E TRANSAÇÃO**

Para Maurício Godinho Delgado<sup>22</sup> existem duas formas de despojamento de direitos extrajudiciais, a saber: renúncia e transação.

Entende-se por renúncia atos unilaterais e voluntários que não gozam de concessão recíproca do beneficiado. Ou ainda, “é uma declaração unilateral de vontade que atinge direito certo e atual, cujo efeito é a extinção deste direito”<sup>23</sup>. Em suma, é o despojamento de determinado direito pelo seu titular, sem que haja uma contraprestação da outra parte por isto.

Um exemplo de renúncia do empregado pode ser observado quando este despoja do seu direito as férias ou à assinatura de sua carteira de trabalho.

---

<sup>19</sup> DELGADO, 2014. p. 215.

<sup>20</sup> CASSAR, 2014, p. 208.

<sup>21</sup> LEITE, 2015. p. 99.

<sup>22</sup> DELGADO, 2004, p. 90.

<sup>23</sup> CASSAR, 2014, p. 204.

Via de regra o ato de renunciar é “sumariamente repellido pela normatividade justrabalhista imperativa (arts. 9º e 444, Consolidação das Leis Trabalhistas) e pelo princípio da indisponibilidade”<sup>24</sup>.

De todo modo, questiona-se se existem situações onde a renúncia será legítima. É o caso, por exemplo, da renúncia da empregada que, com o nascimento do filho, abdica do direito à estabilidade gestante para cuidar, em caráter de exclusividade, da educação e crescimento da criança que acabara de nascer. Acredita ser razoável concluir que em casos como este é de se reconhecer a legitimidade e validade da renúncia porque o objetivo da lei não está sendo desvirtuado. Pelo contrário, a mãe que despoja do direito à estabilidade para dispender todo o cuidado que uma criança precisa por tempo indeterminado deve ser vista com bons olhos pelo julgador, não havendo que se falar em má fé das partes envolvidas.

O caso acima exposto reflete uma das poucas situações nas quais é possível verificar que a autonomia da vontade das partes prevalece sobre o princípio da imperatividade da norma, questão que será posteriormente abordada.

Como se observa, a regra quanto a renúncia de direitos é a decretação da nulidade de plano, existindo apenas algumas questões pontuais nas quais o ato é válido.

De outro modo, entende-se por transação atos bilaterais nos quais ambas as partes da relação fazem concessões recíprocas<sup>25</sup> de questões duvidosas. Ou seja, o despojamento de direitos nesta categoria é mútuo, sendo que tanto o empregado quanto o empregador abrem mão de certas vantagens ou benefícios dos quais não possuem certeza da ocorrência ou não do fato gerador (diferentemente do que ocorre na renúncia, onde as partes da relação têm certeza do direito ou, fato gerador).

Para que ocorra a transação é necessário que se tenha (i) ao menos duas pessoas que estão ligadas pelo laço da relação empregatícia, (ii) que exista dúvida quanto a certos direitos – questões duvidosas e, (iii) que ocorra concessões recíprocas entre estas duas pessoas, a saber empregado e empregador.

Na transação, “somente será passível de transação lícita de parcela juridicamente não imantada por indisponibilidade absoluta”<sup>26</sup>. Ademais, além de a transação ser lícita apenas quando se tratar de indisponibilidade relativa, explica Mauricio Godinho Delgado que deve ainda observar o preenchimento dos requisitos jurídicos do ato de renunciar, a saber a capacidade (maior de 18 anos), a manifestação da vontade e, a forma.

---

<sup>24</sup> DELGADO, 2014, p. 216.

<sup>25</sup> PASCO, Mario. **Fundamentos do direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. p. 131.

<sup>26</sup> DELGADO, 2014, p. 216.

São exemplos de transação a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo, dispostos no artigo 611, CLT. Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite, a mediação e a conciliação, inclusive a firmada perante a Comissão de Conciliação Prévia também são exemplos de transação ou autocomposição, sendo que tal entendimento é alvo de críticas por juristas em razão destes dois institutos envolverem a participação de um terceiro, estranho ao conflito, caracterizando-se, desta forma, heterocomposição<sup>27</sup>.

Em suma, “a renúncia é um ato jurídico unilateral, pelo qual o titular de um direito dele se despoja. A transação, ao contrário, é um ato jurídico pelo qual as partes, fazendo-se concessões recíprocas, extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas”<sup>28</sup>.

Enquanto que na renúncia há a certeza do direito que se pretende despojar, na transação pairam dúvidas quando a efetiva “certeza” daquele direito. Frise-se, conforme pontua Américo Plá Rodriguez<sup>29</sup>, que esta incerteza ou, elemento duvidoso, da transação deve ser analisada sob a ótica subjetiva, devendo a dúvida ser razoável e plausível, sob pena de nulidade do ato.

A transação, quando efetivamente evidenciada a existência de concessões recíprocas, poderá ser considerada válida, desde que não haja o despojamento de direitos fundamentais ou, ainda, de direitos ligados diretamente ao núcleo essencial mínimo. Assim, para que a transação seja válida, é também necessário que o objeto se refira a um direito patrimonial de caráter privado<sup>30</sup>.

Conforme explanado, a renúncia e a transação, apesar de serem institutos parecidos, não podem ser confundidos, conforme assevera Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>31</sup>:

Não há confundir, porém, renúncia e transação. Aquela diz respeito a direito já reconhecido, inquestionável, restando absolutamente claro que o renunciante está abrindo mão de algo que lhe pertence em troca de nada. Esta, ao revés, presume a controvérsia, a dúvida, a incerteza do direito. Aqui, cada parte abre mão de algo que supõe lhe pertencer.

Em resumo, as formas de despojamento de direitos extrajudiciais mais usuais e abordadas pela doutrina são a renúncia e a transação. Aquela trata de despojamento de direitos certos e líquidos através de atos unilaterais e voluntários do empregado, enquanto que esta se refere a atos bilaterais nos quais haja a concessão recíproca de direitos e/ou vantagens que carecem de certeza.

---

<sup>27</sup> LEITE, 2015, p. 127.

<sup>28</sup> RODRIGUEZ, 2000, p. 175.

<sup>29</sup> Ibid., p. 176.

<sup>30</sup> CASSAR, 2014, p. 204.

<sup>31</sup> LEITE, 2015, p. 83.

### 3. FORMAS DE DESPOJAMENTO DE DIREITOS JUDICIAS: CONCILIAÇÃO

As formas de despojamento de direitos judiciais diferem da renúncia e da transação porque pressupõem a intervenção de um terceiro – heterocomposição.

Para Mauricio Godinho Delgado, a Conciliação é “ato judicial, através do qual as partes litigantes, sob interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial”<sup>32</sup> que não tragam prejuízo ao trabalhador.

Não é uma forma de solução direta das partes como a renúncia e a transação, porque aqui a decisão é proferida por um terceiro estranho ao litígio.

A conciliação nada mais é do que uma tentativa de resolver conflitos que foram levados à justiça, através do auxílio e intervenção de um magistrado que buscará uma solução que ambas as partes estejam em comum acordo.

É de se reconhecer que conciliação é uma prática atual e favorável porque nos litígios, em sua grande maioria, ambas as partes possuem razão em pontos diversos, razão pela qual a busca de um ponto de equilíbrio, que agrade a ambas, é positiva. Isto só seria possível dentro de uma conciliação porque a decisão judicial, via de regra, possui apenas um vencedor, ao passo que na conciliação observa-se um “ganha-ganha” porque ambas as partes litigantes, através de concessões recíprocas, ficam satisfeitas com a resolução do conflito.

Diferentemente do que ocorre em uma decisão judicial, em que as partes permanecem como verdadeiras “rivais”, na conciliação ocorre a aproximação das mesmas que ficam contentes com a decisão que acordaram por agradar a ambas.

Na conciliação judicial existem “três níveis distintos”<sup>33</sup> ou planos, a saber: plano subjetivo, por contar com a presença de um terceiro, o magistrado; plano formal, por ocorrer no curso de um litígio; e, plano do conteúdo, por eventual homologar acordos que implicam em algumas renúncias que não seriam permitidas se realizadas no âmbito das relações privadas. Ou seja, o conciliador tem uma dupla função porque, ao mesmo tempo em que atua como intermediário que conduz a um acordo, tem a missão de avaliar se referido acordo não viola direitos indisponíveis, o que deve ser homologado pelo juiz<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> DELGADO, 2014, p. 214.

<sup>33</sup> DELGADO, 2004, p. 90.

<sup>34</sup> PASCO, 1997, p. 134.

Desde a criação da justiça do trabalho, uma de suas mais exaltadas funções é a de conciliar<sup>35</sup>, talvez em razão da dificuldade do acesso à justiça e a demora na tramitação dos processos, o que levou o legislador celetista a pensar em meios alternativos de resolução de conflitos. Para tanto, existem nos procedimentos ordinário e sumário dois momentos obrigatórios nos quais deve ser oportunizada a conciliação.

Caberá ao magistrado, nesta etapa, agir de forma a evitar que os direitos do empregado sejam sucumbidos em decorrência da carência técnica e econômica<sup>36</sup>. Sua atuação como conciliador de ser pautada de modo que “seus atos, não emitem opinião sobre o conteúdo da contenda, mas apenas tentam levar os litigantes ao consenso por via negocial”<sup>37</sup>. Ou seja, o papel do juiz é chegar a um acordo entre as partes, através de concessões recíprocas, sem expor ou antecipar suas razões para um eventual e futuro julgamento.

Frisa Carlos Henrique Bezerra Leite que, ainda que não exista mandamento expresso quanto ao não cumprimento destes dois momentos, entende-se que se o juiz não oportunizar a conciliação, haverá nulidade absoluta dos atos posteriores<sup>38</sup>.

O primeiro momento ocorre quando da abertura da audiência, nos termos do artigo 846, CLT, a saber: “Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação”.

O segundo momento ocorre após o término da instrução e da apresentação das razões finais, nos termos do artigo 850, CLT: “Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão”.

Ainda, ressalta Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>39</sup> o processo do trabalho prevê uma “equiparação prática do termo de conciliação à coisa julgada”, o que reforça o anteriormente falado quanto a importância que foi dada a conciliação. Veja-se o artigo 831, parágrafo único: “No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecurável, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas”.

Constata-se da análise dos dispositivos que o objetivo do legislador trabalhista foi o de impor tentativas de conciliação as partes, talvez com o amago de desafogar o poder judiciário concedendo, para tanto, natureza de irrecorribilidade.

---

<sup>35</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. **Conciliação um caminho para a paz social**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 358.

<sup>36</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2015. p. 116.

<sup>37</sup> *Ibid.*, p. 117.

<sup>38</sup> LEITE, 2015, p. 595.

<sup>39</sup> LEITE, 2015, p. 89.

Há quem diga que a conciliação talvez tenha sido supervalorizada<sup>40</sup>. Verdade ou não, fato é que ela vem cumprindo o seu papel de poupar, ainda que timidamente, o judiciário através da resolução de conflitos de maneira célere e segura.

Na conciliação, ao contrario do que ocorre na renúncia e transação, não há, necessariamente, o despojamento de direitos. O que ocorre, em realidade, é a busca de uma solução que agrade ambas as partes litigantes. Assim, “a conciliação não importa necessariamente em renúncia, mas pode conduzir a ela. Diríamos que a conciliação é o marco ou o procedimento de solução, um de cujos resultados possíveis é a renúncia”<sup>41</sup>.

Em suma, verifica-se que a conciliação ganha cada vez mais espaço na justiça do trabalho, sendo utilizada principalmente como meio de desafogamento do poder judiciário através da resolução de litígios de forma mais célere e, via de regra, mais benéfica a ambas as partes, razão pela qual deve ser incentivada.

#### **4. O PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE E O PRINCÍPIO DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS NO DIREITO DO TRABALHO**

Diferentemente do que ocorre nos outros ramos do direito, onde vigora o princípio da renunciabilidade, no direito do trabalho rege o princípio da irrenunciabilidade/disponibilidade. Noutras palavras, conforme assevera Américo Plá Rodriguez, enquanto que nas outras áreas do direito os sujeitos podem dispor de vantagens ou possibilidades, no direito do trabalho “ninguém pode priva-se das possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio”<sup>42</sup>. Em resumo, a diferença entre o direito do trabalho e os outros ramos do direito reside no fato de que nestes é possível a renúncia de vantagens ou direitos, enquanto que naquele, não o é<sup>43</sup>.

Conforme já mencionado, existem determinados direitos trabalhistas que são indisponíveis, especificamente aqueles de ordem pública, como por exemplo o direito à assinatura da carteira de trabalho ou a concessão de férias que, ainda que o trabalhador queira, não pode renunciá-los.

Por conseguinte, conclui-se que há uma limitação a autonomia da vontade das partes porque, ainda que estejam de acordo com relação a determinados despojamentos de direitos, “o

---

<sup>40</sup> RODRIGUEZ, 2000, p. 201.

<sup>41</sup> RODRIGUEZ, 2000, p. 200.

<sup>42</sup> RODRIGUEZ, 2000, p. 143.

<sup>43</sup> PINTO, Bernardete Edith de Rosa. **A flexibilidade das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001. p. 53.

juiz deve recusar a homologação da proposta de acordo que importe renúncia, ante a certeza do direito e de seu fato gerador”<sup>44</sup>. Assim, constata-se que “o processo do trabalho tem uma função precípua: a efetiva realização dos direitos sociais indisponíveis dos trabalhadores”<sup>45</sup>.

A limitação parcial dos direitos, adotada pelo sistema brasileiro conforme se verifica da leitura do artigo 468 da CLT, restringe o poder das partes de se autorregulamentarem<sup>46</sup>.

Neste ponto, defende Maurício Godinho Delgado que impera no ramo justralhista a imperatividade das normas perante a autonomia da vontade das partes<sup>47</sup>, vez que uma das premissas do direito do trabalho é a proteção do mais fraco dentro de uma relação de emprego, com o objetivo de igualar a relação existente, sob o ponto jurídico. Seria incoerente prever inúmeros direitos e proteções aos empregados, por serem a parte fraca e, ao mesmo tempo, deixar estas proteções nas mãos deles próprios. Ou seja, “o caráter imperativo de uma lei não tem, amiúde, outra utilidade que assegura a proteção de vontades que se presumem demasiado débeis”<sup>48</sup>.

Apesar de se tratar, via de regra, de uma relação privada sob a qual os indivíduos possuem capacidade para pratica dos atos da vida civil, dentro de uma relação de trabalho esta autonomia é limitada em decorrência da imperatividade das leis trabalhistas.

Em suma, “as leis trabalhistas podem considerar-se proibitivas, na medida em que proíbem pactuar condições de trabalho inferiores às nelas estabelecidas, que marcam níveis mínimos de proteção”<sup>49</sup>. Portanto, o princípio da imperatividade das normas apenas reforça o que o princípio da indisponibilidade tem como objetivo central, qual seja, a proteção de certos direitos do empregado.

Inobstante a primazia da proteção do trabalhador conferida pelo ordenamento jurídico brasileiro, atualmente tem se questionado a respeito de uma possível flexibilização de alguns direitos, como meio de adequação à situação atual, sendo o que se passa a expor.

## 5. O DEBATE ACERCA DA FLEXIBILIZAÇÃO

Os direitos laborais expostos da Consolidação das Leis Trabalhistas, influenciados pela encíclica papal *Rerum Novarum*, refletem a necessidade da época em que foram publicados,

---

<sup>44</sup> CARVALHO, 2001, p. 59.

<sup>45</sup> LEITE, 2015, p. 88.

<sup>46</sup> MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2013. p. 165.

<sup>47</sup> DELGADO, 2004, p. 88.

<sup>48</sup> RODRIGUEZ, 2000, p. 167.

<sup>49</sup> RODRIGUEZ, 2000, p. 144.

marcada pela exploração do trabalho infantil, discriminação das mulheres e extenuantes jornadas de trabalho<sup>50</sup>. A situação desde então se alterou substancialmente no cenário brasileiro em razão da globalização, dos avanços tecnológicos e do desenvolvimento econômico e, inobstante isto, a legislação permaneceu a mesma, o que afluou o debate acerca da necessária flexibilização do direito do trabalho.

Somado a isto – não amoldamento das normas trabalhistas à sociedade atual – a crise econômica intensificou os debates acerca da flexibilização das normas trabalhistas e, apesar do ordenamento jurídico brasileiro prever dispositivos que permitem a flexibilização do salário e da jornada de trabalho, dispostos respectivamente no artigo 7º, VI, XIII e XIV, Constituição de 1988 e, artigo 503, Consolidação das Leis Trabalhistas, tais dispositivos não suprem as demandas da população de um modo geral.

À priori, ressalta-se que a flexibilização difere da desregulamentação porque a aquela prevê a figura do Estado e constitui uma adaptação da norma à realidade, enquanto que esta defende uma ausência de regulamentação<sup>51</sup>.

Tem-se discutido acerca da necessidade de flexibilização das normas do direito do trabalho para enfrentamento da crise econômica, cujo objetivo é por fim a hipertrofia legislativa. Ives Gandra Martins Filho<sup>52</sup>, que veicula a flexibilização ao enfrentamento de períodos de recessão, acredita que manter a rigidez das normas trabalhistas é a receita certa para o agravamento da crise e do desemprego. O ministro defende a necessidade de um ponto de equilíbrio entre a autonomia negocial coletiva do empregador e dos empregados.

Ao vincular a flexibilização à crise econômica, o contraponto jurídico que resulta é a dificuldade em manter o estado social e, ao mesmo tempo, enfrentar a crise econômica das empresas. Para os juristas que defendem tal medida, a flexibilização deve ocorrer de modo responsável e sem abuso, não podendo ser utilizada para auferir lucros, mas sim para preservação da saúde da empresa e, deste modo, manutenção do emprego<sup>53</sup>. Portanto, a flexibilização como mecanismo para enfrentar a crise tem como limite o princípio da proteção do trabalhador, ou, nas palavras de Vólia Bonfim Cassar<sup>54</sup>:

---

<sup>50</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. *Rerum novarum*: estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. Curitiba: Juruá, 2011.

<sup>51</sup> BONDIGNON, Nara Fernandes; SOEIRO, Susan Emily Lancoski. **Flexibilização e flexissegurança em tempos de crise**. Direito do trabalho: Clássica, 2014. p. 41. Disponível em: <http://www.editoraclassica.com.br/novo/ebooksconteudo/Dir.%20do%20Trabalho.pdf>. Acesso em 01/09/2016.

<sup>52</sup> FILHO, Ives Gandra Martins. Discurso de saudação da nova diretoria do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/noticias/882292/ives-gandra-avalia-flexibilizacao-trabalhista-contra-crise-economica>. Acesso em 25/09/2016.

<sup>53</sup> CASSAR, 2015, p. 64.

<sup>54</sup> *Ibid.*, p. 64.

O princípio constitucional da proteção do trabalhador preconizado no caput do art. 7 da CRFB, analisado de acordo com a moderna hermenêutica constitucional como norma de eficácia plena, deve ser o agente limitador da flexibilização, coibindo os abusos, a aplicação irrestrita do instituto e o desvio de sua finalidade.

Deste modo, os juristas defendem a manutenção da intervenção estatal nas relações de trabalho, cujo objetivo é preservar e garantir condições mínimas aos empregados, em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, mas permitem em situações excepcionais a flexibilização ou, dilatação, das normas a fim de possibilitar a manutenção do emprego<sup>55</sup>.

De todo modo, apesar da flexibilização ser necessária para responder as necessidades da sociedade atual, veicula-la como mecanismo de enfrentamento da crise econômica pode ser perigoso na medida em que permite a alteração de normas protecionistas de cunho social para solucionar um problema econômico. Acredita-se que a flexibilização deve ocorrer desvinculada da crise para garantir a efetiva proteção dos empregados, sendo este o entendimento de Amauri e Sônia Mascaro Nascimento:

Mas a flexibilização desordenada do direito do trabalho faria dele mero apêndice da Economia e acabaria por transformar por completo a fisionomia originária, uma vez que deixaria de ser uma defesa do trabalhador contra a sua absorção pelo processo econômico, para ser preponderantemente um conjunto de normas destinadas à realização do progresso econômico, atritando-se com a sua finalidade, que é a proteção do trabalhador diante da sua inferioridade econômica no contrato de trabalho<sup>56</sup>.

O protecionismo exacerbado e a pouca liberdade das partes vinculadas em uma relação de emprego são motivo de críticas e acabam por engessar as relações trabalhistas, sendo esta a razão de se defender a flexibilização das normas trabalhistas.

A ideia clássica de proteger o empregado e desconsiderar o fator da viabilidade econômica do empregador precisa ser revista quando se discute flexibilização. A discussão acerca do tema é relevante na medida em que “flexibilização do Direito do Trabalho é um fenômeno mundial que se intensifica de forma rápida e, principalmente, em razão do constante aumento do índice de desemprego”<sup>57</sup>.

---

<sup>55</sup> CASSAR, 2015, p. 64.

<sup>56</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014. p. 72.

<sup>57</sup> VILLATORE, Marco Antônio César. **Flexibilização do direito do trabalho** – novidades na união europeia. Disponível em: [http://www.mouraborges.adv.br/MB1\\_flexibilizacao%20do%20direito%20do%20trabalho.pdf](http://www.mouraborges.adv.br/MB1_flexibilizacao%20do%20direito%20do%20trabalho.pdf). Acesso em 05/09/2016.

Conforme afirma Amauri Mascaro Nascimento, a ideia de flexibilização do direito do trabalho é no sentido de que as leis trabalhistas “não devem dificultar o desenvolvimento econômico e devem compatibilizar-se com as exigências da economia de mercado e com a valorização das negociações coletivas”<sup>58</sup>. Deste modo, a flexibilização se faz necessária independentemente da crise econômica, apesar desta enaltecer a sua importância.

Ao analisar as convenções da Organização Internacional do Trabalho, as quais inicialmente primaram por regras rígidas, tais como a limitação da jornada de trabalho e a proibição do trabalho infantil, seguem, agora, o caminho da flexibilização conforme afirma Antonio Vasconcellos Junior<sup>59</sup>. Um exemplo desta nova perspectiva é a Convenção 154, que incentiva a negociação coletiva.

A Constituição de 1988 prevê expressamente a flexibilização de alguns direitos trabalhistas mediante negociações coletivas, mas, na prática o elastecimento constitucional das normas ainda carece de aplicabilidade, em especial com relação as referidas negociações.

Apesar das negociações coletivas permitirem solucionar de modo mais equânime os conflitos trabalhistas ao afastarem a arbitrariedade e a anarquia, tais negociações ainda enfrentam grandes obstáculos que impedem o seu pleno desenvolvimento, a saber: “a) oposição à negociação coletiva por certo tipo de empregadores [...]; b) debilidade sindical [...]; c) o formalismo rigoroso do Estado, e a intervenção exagerada das autoridades administrativas [...]”<sup>60</sup>.

Não se intenta defender a preponderância do negociado em frente ao legislado, considerando o risco de se precarizar as relações de trabalho, mas tão somente tal sobreposição em situações em que se tenha como objetivo atender peculiaridades regionais e profissionais, implementar novos métodos de trabalho ou, para preservar a saúde econômica da empresa<sup>61</sup>. Ou seja, não havendo prejuízo às partes vinculadas por um contrato de trabalho, e desde que não se trate de direitos de ordem pública, as negociações devem ser lícitas.

---

<sup>58</sup> NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 72.

<sup>59</sup> JUNIOR, Antonio Vasconcellos. **A flexibilização do direito do trabalho à luz da constituição federal**. São Paulo: Boreal, 2009. p. 55.

<sup>60</sup> GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva; GUNTHER, Luiz Eduardo. **A negociação coletiva e o trabalho decente**. Instituto brasileiro de administração do sistema judiciário. Disponível em: <http://www.ibrajus.org.br/revista/artigo.asp?idArtigo=207>. Acessado em 01/09/2016.

<sup>61</sup> GUNTHER; GUNTHER, Luiz Eduardo. A negociação coletiva e o trabalho decente. Instituto brasileiro de administração do sistema judiciário. Disponível em: <http://www.ibrajus.org.br/revista/artigo.asp?idArtigo=207>. Acessado em 01/09/2016.

A flexibilização que se defende não é para que se corra o risco de perder direitos trabalhistas, conquistados pela classe trabalhadora, mas sim para que se adeque a legislação à realidade brasileira e desde que não importe em prejuízo à uma das partes.

O que se espera é uma adequação dos julgados brasileiros no sentido de dinamizar as relações laborais, primando ao mesmo tempo pelo princípio da proteção do trabalhador e o princípio da autonomia privada, o que possibilitará criação de novos empregos, atração de novos investidores e redução dos crescentes índices de informalidade<sup>62</sup>. Em suma, a finalidade da flexibilização deve se adequar as necessidades das partes vinculadas à uma relação laboral, dando primazia a estes interesses ao invés de se ater simplesmente à legislação.

## 6. CONCLUSÃO

Objetivou-se analisar o conceito, abrangência e aplicação do princípio da indisponibilidade ou irrenunciabilidade no direito trabalho, expor os meios de despojamento de direitos judiciais e extrajudiciais e, por fim, propor a flexibilização de algumas normas trabalhistas mediante convenções coletivas.

Brevemente, entende-se por indisponibilidade a impossibilidade de o empregado, ainda que o queira, despojar de determinados direitos ou garantias trabalhistas. Isto é, ainda que o titular de direitos (empregado) queira abrir mão de algum benefício, dependendo do objeto, a lei o proíbe de fazê-lo.

Com relação ao despojamento de direitos, foram abordadas as três principais formas: renúncia, transação e conciliação.

Entende-se por renúncia atos unilaterais e voluntários que visam o despojamento de direitos certos e líquidos sem que ocorra uma contraprestação ou, concessão recíproca. Via de regra a renúncia é nula, sendo aceita apenas em caráter excepcional em alguns casos específicos que não corroborem em despojamento de direitos que firam o núcleo essencial mínimo do empregado.

De outro modo, entende-se por transação atos bilaterais e voluntários de despojamento de direitos cuja a certeza é duvidosa, mediante concessões recíprocas. Estar-se-á diante de uma transação quando estiverem presentes dois ou mais indivíduos vinculados por um contrato de trabalho, fazendo concessões recíprocas de direitos cujo fato gerador é incerto, desconhecido ou duvidoso.

---

<sup>62</sup> JUNIOR, 2009, p. 121.

Por fim, conciliação é ato judicial através do qual o conciliador, juiz, auxilia as partes litigantes no ajuste de condições que agradem a ambas no intuito de por fim à lide. O juiz, no momento da intermediação e aproximação das partes deve agir com a mesma imparcialidade inata de sua profissão, sem anteceder eventual julgamento, suas razões ou, ainda, expressar qualquer tipo de opinião.

Frise-se que a conciliação poderá ou não importar em renúncia de direitos por parte dos litigantes. No entanto, uma vez evidenciado o despojamento de direitos, em especial por parte do empregado, deverá o juiz analisar se não há violação aos preceitos básicos e gerais, bem como se a renúncia não importa em demasiado prejuízo ao empregado.

Verificou-se também que diferentemente do que ocorre nas outras áreas do direito, no direito do trabalho há uma restrição da autonomia da vontade do empregado, através da aplicação do princípio da indisponibilidade que o obriga a aceitar e gozar de determinadas garantias ou benefícios que o legislador determinou como indispensáveis e, portanto, irrenunciáveis.

Em realidade, o princípio da imperatividade das normas no direito do trabalho confirma o próprio princípio da indisponibilidade porque, ao limitar ou restringir a autonomia da vontade das partes, em especial a do empregado, reforça o objetivo central da irrenunciabilidade, qual seja o de impedir que este, ainda que queira, despoje de determinados direitos considerados indispensáveis pelo legislador trabalhista.

Inobstante isto, a realidade brasileira impõe uma adequação das normas trabalhistas mediante uma flexibilização, a fim de garantir um maior dinamismo das relações, diminuir o número de informalidades e, proporcionar maiores benefícios as partes.

## **REFERÊNCIAS**

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2012.

BONDIGNON, Nara Fernandes; SOEIRO, Susan Emily Lancoski. **Flexibilização e flexissegurança em tempos de crise**. Direito do trabalho: Clássica, 2014. p. 41. Disponível em: <http://www.editoraclassica.com.br/novo/ebooksconteudo/Dir.%20do%20Trabalho.pdf>. Acesso em 01/09/2016.

CARVALHO, Augusto César Leite de. **Direito individual do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2014.

CUNHA, Carlos Roberto. **Flexibilização de direitos trabalhistas à luz da constituição federal**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso critico de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

FILHO, Ives Gandra Martins. Discurso de saudação da nova diretoria do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/noticias/882292/ives-gandra-avalia-flexibilizacao-trabalhista-contracrise-economica>. Acesso em 25/09/2016.

GUNTHER, Luiz Eduardo; VILLATORE, Marco Antônio César. **Rerum novarum**: estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. Curitiba: Juruá, 2011.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **Conciliação um caminho para a paz social**. Curitiba: Juruá, 2013.

GUNTHER, Noeli Gonçalves da Silva; GUNTHER, Luiz Eduardo. **A negociação coletiva e o trabalho decente**. Instituto brasileiro de administração do sistema judiciário. Disponível em: <http://www.ibrajus.org.br/revista/artigo.asp?idArtigo=207>. Acessado em 01/09/2016.

JUNIOR, Antonio Vasconcellos. **A flexibilização do direito do trabalho à luz da constituição federal**. São Paulo: Boreal, 2009.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. São Paulo: 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2015.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos princípios trabalhistas**. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

PASCO, Mario. **Fundamentos do direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997.

PINTO, Bernardete Edith de Rosa. **A flexibilidade das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

VILLATORE, Marco Antônio César. **Flexibilização do direito do trabalho – novidades na união europeia**. Disponível em: [http://www.mouraborges.adv.br/MB1\\_flexibilizacao%20do%20direito%20do%20trabalho.pdf](http://www.mouraborges.adv.br/MB1_flexibilizacao%20do%20direito%20do%20trabalho.pdf). Acesso em 05/09/2016.