

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

JAQUELINE DAMASIO DE CASTRO

A IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS DO
TRABALHADOR

RUBIATABA/GO

2011

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA
CURSO DE DIREITO



JAQUELINE DAMASIO DE CASTRO

Associação Educativa Evangélica
BIBLIOTECA

A IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS DO
TRABALHADOR

Monografia apresentada à FACER – Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba, como requisito para obtenção do grau de Bacharel em Direito sob a orientação do professor Samuel Balduino Pires da Silva, Especialista em Direito Civil e Processo Civil.

5-35909

De acordo

Professor orientador

Tombo nº	18391
Classif.:	
Ex.:	1
Origem:	d
Data:	09.02.12

RUBIATABA/GO

2011

FOLHA DE APROVAÇÃO

JAQUELINE DAMASIO DE CASTRO

**A IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS DO
TRABALHADOR**

MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO PELA
FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

RESULTADO: _____

Orientador: _____

Samuel Balduino Pires da Silva
Especialista em Direito Civil e Processo Civil

1º Examinador: _____

Jaqueline José Silva Oliveira
Mestra em Direito, Relações Internacionais e Desenvolvimento.

2º Examinador: _____

Geruza Silva de Oliveira
Mestra em Sociologia

RUBIATABA- GO, 2011.

DEDICATÓRIA

A meu pai Weliton (sempre presente) por estar sempre comigo, mesmo que apenas no coração, por ter me incentivado desde pequenininha e com todo o carinho a estudar e lutar pelos meus ideais. À minha mãe Délcia por seu amor incondicional, sua dedicação e cuidado. É por vocês que eu continuo seguindo cada dia. Aos meus irmãos Weliton Jr e Felipe pelo amor, amizade e cumplicidade. E ao meu namorado Dyego por seu carinho, apoio e companheirismo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por me proporcionar força e sabedoria para conseguir concluir mais essa etapa; À minha família que sempre ao meu lado é meu alicerce de vida, em especial aos meus pais, Weliton Moraes de Castro (Tim) por ter existido de uma forma tão maravilhosa em nossas vidas, por ter sido um pai tão amoroso e presente, e que embora tenha partido muito cedo fez com que nós fossemos as pessoas mais felizes do mundo com a sua companhia e seu jeitinho brincalhão, nos ensinou a viver a vida com responsabilidade quando necessário, porém sem perder os bons momentos que ela nos proporciona, você faz falta todo dia, e minha mãe Délcia Damasio de Sousa Castro por todo o cuidado e dedicação doado dia após dia, sem o qual não conseguiria prosseguir, por vocês me amarem tanto e por me ensinar o verdadeiro valor da vida; Aos meus irmãos Weliton Jr e Felipe por serem os melhores, os que eu sempre posso contar quando preciso, pela cumplicidade e pelo carinho; ao meu namorado Dyego pelo carinho, incentivo, apoio, e compreensão que foram fundamentais para a elaboração deste. E aos meus professores por transmitirem a nós os seus conhecimentos com toda paciência e dedicação, e em especial a meu orientador Samuel que me ajudou a elaborar e conduzir meu trabalho.

RESUMO: O presente trabalho analisa o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalhador e imediatamente as renúncias feitas por esses empregados em acordos homologados pela própria Justiça Trabalhista. A pesquisa é feita com conceitos e pareceres doutrinários, jurisprudências e leis buscando explicar esse paradoxo existente entre tal princípio e esses acordos. Por fim, observamos que essa vedação estipulada pelo Princípio da Irrenunciabilidade não é absoluta e os acordos podem ser feitos desde que não traga prejuízo ao empregado.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho; Princípio da Irrenunciabilidade; Flexibilização;

ABSTRACT: This paper analyzes the Principle of Rights Workers' Hopelessly and immediately, the waivers made by such employees in own agreements approved by the Labour Court. The research is done with concepts and doctrinal opinions, rulings and laws seeking to explain this paradox between this principle and these agreements. Finally, we note that this prohibition principle stipulated by Hopelessly is not absolute, and agreements can be made from not bring harm to the employee.

KEY WORDS: Labour Law; Principle of Hopelessly; Easing.

LISTA DE ABREVIATURAS, SIGLAS E SÍMBOLOS

Apud = Citado por

Art. = Artigo

CF/88 = Constituição Federal de 1988

CLT = Consolidação das Leis do Trabalho

n° = número

p. = página

STF = Supremo Tribunal Federal

TRT = Tribunal Regional do Trabalho

TST = Tribunal Superior do Trabalho

§ = parágrafo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1. HERMENÊUTICA JURÍDICA	12
1.1 Evolução do Direito do Trabalho	12
1.1.1 Pelo Mundo	12
1.1.2 No Brasil	16
1.2 Autonomia e Relação com outros ramos	17
1.3 Direito Público ou Privado	20
1.4 Principiologia	21
2. CONCEITOS DO DIREITO DO TRABALHO	25
2.1 Conceitos do Direito do Trabalho	25
2.2 Empregado e Empregador	25
2.3 Prescrição e Decadência	27
2.4 Prescrição e Decadência no Direito do Trabalho	29
2.4.1 Prescrição	29
2.4.2 Decadência	33
3. O “JUS POSTULANDI” E SUA APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO	36
3.1 As diferentes posições dos doutrinadores sobre a aplicação do “ <i>Jus Postulandi</i> ”	37
3.2 Súmula 425 do TST	39
3.3 Art. 133 da Constituição Federal de 1988 e o Estatuto da Advocacia Lei 8.906/1994..	40
3.4. O “ <i>jus postulandi</i> ” e a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas	41
3.4.1 Direitos Mínimos Indisponíveis ou Irrenunciáveis pelo Trabalhador	45
4. A RENUNCIABILIDADE E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	48
4.1 Renúncia e Transação dos Direitos do Trabalhador	50
4.2. Conciliação	55
4.3 Análises de Alguns Julgados	59
CONSIDERAÇÕES FINAIS	65
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho procura de todas as formas proteger o trabalhador, já que este possui inferioridade econômica e é parte hipossuficiente na relação trabalhista. O Princípio da Irrenunciabilidade respaldado na Consolidação das Leis do Trabalho através dos artigos 9º, 444º e 468º em consonância com o artigo 7º da Constituição Federal vigente, trata da vedação imposta ao empregado de renunciar seus direitos garantidos pelo Estado.

O objetivo geral do presente trabalho visa analisar esse Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas e compreender o paradoxo existente entre ele e a homologação judicial feita pela própria justiça trabalhista contendo a renúncia desses direitos feita através de audiência de conciliação.

O tema abordado ainda é muito contestável e o mesmo não busca pacificar tal problema, este será abordado sem nenhuma pretensão de esgotar o assunto, mas apenas pesquisar e mostrar essa contradição e as justificativas para tal. Desta forma, é necessária, primeiramente, a identificação desses direitos garantidos pelo Estado e, para tanto, é observada as legislações vigentes e a partir daí sim, entender o Princípio da Irrenunciabilidade e o porquê da necessidade de um instituto aparentemente tão inflexível resguardando os direitos do trabalhador.

O trabalhador em tempos passados não tinha nenhum direito e sequer era tido como gente. Depois de tanta luta em busca de direitos eles conseguiram e hoje têm todo um respaldo da legislação. De nada valeria, no entanto, se esses direitos garantidos pelo Estado fossem renunciados pelo trabalhador, e para isto foi criado o Princípio da Irrenunciabilidade que juntamente com os artigos supracitados anulam possíveis renúncias feitas pelo empregado.

Visualizar-se-á, no entanto, que essa inflexibilidade imposta pelo respectivo princípio, na prática não é tão inabalável assim e como toda regra, este princípio também tem exceções. Uma dessas exceções são os acordos firmados entre Empregado e Empregador, em que o trabalhador acaba renunciando uma parte do que lhe seria devido através das transações.

A problemática deste trabalho indaga justamente sobre essa suposta contradição entre o Princípio da Irrenunciabilidade comparado aos valores irrisórios que são acordados e homologados pela própria Justiça Trabalhista, já que ela própria veda tal prática.

No primeiro capítulo é apresentada uma breve análise da evolução histórica dos direitos do trabalhador, fazendo um traço das formas de emprego desde a escravidão, onde o empregado era tido como uma “coisa” de propriedade do patrão, até os dias atuais onde o mesmo tem um amparo especial e inclusive uma legislação específica tratando-se de seus direitos e garantias que de tão garantidos que são se tornaram irrenunciáveis ainda que por sua vontade própria. Trouxe ainda os princípios inerentes ao Direito do Trabalho, dentre eles o Princípio da Irrenunciabilidade, objeto desse estudo e seus fundamentos de sustentação.

O segundo capítulo aborda alguns conceitos do Direito do Trabalho, o que é e qual a função do Direito do Trabalho, os requisitos necessários para serem caracterizado empregado ou empregador, e ainda trata da prescrição e da decadência, que além de ser um importante instituto no direito trabalhista, também compõe o rol de exceções previstas ao princípio aqui tratado, pois apesar de protegidos pela lei, os trabalhadores estão sujeitos a perda do direito se por inércia de sua parte deixar extinguir o prazo estabelecido.

Logo, o terceiro capítulo versa sobre o instituto do “*Jus Postulandi*” admitido no Direito do Trabalho, que permite a parte ingressar na justiça trabalhista sem o intermédio de um advogado, que de certa forma justifica o fato de que as renúncias feitas pelo trabalhador terem oportunidade de serem anuladas posteriormente já que o trabalhador, sem conhecimento legalístico de seus direitos e ainda sem a presença de um profissional para auxiliar na sua defesa e proteção fica ainda mais vulnerável dispondo de direitos que não poderia.

Nesta parte o trabalho, já ingressa, mais especificadamente, ao Princípio da Irrenunciabilidade, a justificativa e a necessidade de tal princípio no Direito do Trabalho e quais são esses direitos ditos indisponíveis.

Em seguida, no quarto capítulo notar-se-á que os direitos são divididos através da corrente majoritária em direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade, e que o referido princípio não é tão inflexível. É abordado sobre as figuras da renúncia e da

transação. Tais institutos compõem parte das exceções legais ao princípio estudado, ou seja, são formas que permitem que o empregado negocie seu direito com o empregador. E ainda, aborda sobre as conciliações, tida como uma forma mais célere, pacífica e econômica para resolver os conflitos.

E por fim, o trabalho traz a análise de alguns julgados dos Tribunais Regionais do Trabalho de diferentes regiões do Brasil e também do Tribunal Superior do Trabalho e como tem sido o entendimento sobre a flexibilização do referido princípio.

Para tanto, a abordagem metodológica utilizada foi à pesquisa feita através de conceitos e pareceres doutrinários, artigos de juristas expostos na internet, além de pesquisas em web sites, utilizando, portanto o método de compilação que nas palavras de Rizzato Nunes (2009, p.32), “[...] consiste na exposição do pensamento dos vários autores que escreveram sobre o tema escolhido”.

E ainda, jurisprudências e dispositivos legais referidos na Constituição Federal e leis infraconstitucionais, em especial a Consolidação das Leis do Trabalho em que se apóia o citado princípio em nosso sistema positivo, tendo em vista a relevância do tema.

1. HERMENÊUTICA JURÍDICA

1.1 Evolução do Direito do Trabalho

1.1.1 Pelo Mundo

Quando se fala em sociedade antiga não há o que se falar em direito do trabalho, como cita Martins (2008, p. 4) “o trabalhador não tinha nenhum direito, apenas o de trabalhar”.

A escravidão foi à primeira forma de trabalho existente. Nessa época o trabalhador era tido como uma coisa, um objeto de propriedade de seu patrão, sem qualquer direito ele devia apenas servir, enquanto fosse capaz ou tivesse vida, como ilustra Martins (2008).

Em seguida, já na época do feudalismo, a servidão não foi muito diferente da escravidão. Nascimento (2009, p. 43) instrui que:

Não diferiu muito a servidão, uma vez que, embora recebendo certa proteção militar e política prestada pelo senhor feudal dono das terras, os trabalhadores também não tinham uma condição livre. Eram obrigados a trabalhar nas terras pertencentes aos seus senhores. Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço na fixação na terra e pela defesa que recebiam.

Mais tarde, com as corporações de ofício, os trabalhadores passaram a serem divididos em três classes sendo a dos mestres, companheiros e aprendizes, desta forma Martins (2008, p. 5) explica:

Os aprendizes trabalhavam a partir de 12 ou 14 anos, e em alguns países já se observava prestação de serviços com idade inferior. Ficavam os aprendizes sob a responsabilidade do mestre que, inclusive, poderia impor-lhes castigos corporais. Os pais dos aprendizes pagavam taxas, muitas vezes

elevadas, para o mestre ensinar seus filhos. Se o aprendiz superasse as dificuldades dos ensinamentos, passava ao grau de companheiro. O companheiro só passava a mestre se fosse aprovado em exame de obra-mestra, prova que era muito difícil, além de os companheiros terem de pagar taxas para fazer o exame. Entretanto, quem contrairse matrimônio com a filha de mestre, desde que fosse companheiro, ou casasse com a viúva do mestre, passava a essa condição. Dos filhos dos mestres não se exigia qualquer exame ou avaliação de obra. A jornada de trabalho era muito longa, chegando até a 18 horas no verão; porém, na maioria das vezes, terminava com o pôr-do-sol, por questão de qualidade de trabalho e não por proteção aos aprendizes e companheiros. A partir do momento em que foi inventado o lampião a gás, em 1792, por William Murdock, o trabalho passou a ser prestado em média entre 12 e 14 horas por dia. Várias indústrias começaram a trabalhar no período noturno.

Segundo Martins (2008, p. 5) tais corporações “foram abolidas com a Revolução Francesa, em 1789, pois foram consideradas incompatíveis com o ideal de liberdade do homem”. E ainda, a liberdade de comércio e o encarecimento dos produtos das corporações foram causas para a extinção desta.

Com a Revolução Industrial, iniciada no século XVIII, nasce o direito do trabalho juntamente com o trabalho assalariado, conforme elucida Nascimento (2009, p. 44).

Nesse mesmo sentido Nascimento (*apud* ALMEIDA, 2009, p. 24) ressalta que:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. [...] Com a expansão da indústria e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo, servo e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção.

No entanto, esses direitos ainda estavam longe de oferecer alguma dignidade ao trabalhador. Martins (2008, p. 6) aborda o fato de que, com a descoberta da Máquina a Vapor os trabalhadores passaram a serem submetidos a um trabalho de risco nas minas de carvão, onde obrigados a trabalhar em condições insalubres com perigo de incêndios, explosões, desmoronamento dentre outros, ainda eram submetidos às abusivas horas de trabalho por dia e com um salário baixo.

Seguindo nos ensinamentos de Martins (2006, p. 6), as mulheres e crianças eram ainda mais exploradas, pois estas além de trabalharem sob as mesmas condições ainda recebiam metade ou menos dos salários pagos aos homens. Os contratos eram verbais, sendo vitalício ou até que o trabalhador tivesse condição de trabalhar.

Os trabalhadores começam então a reivindicar melhorias através de sindicatos e o Estado passa a intervir nas relações de trabalho impondo limitações às partes para a proteção do trabalhador. A partir daí alguns países já passam a amparar o trabalhador através de Leis que os protegem de alguma forma. Nesse sentido leciona Martins (2008, p. 6):

O trabalhador passa a ser protegido jurídica e economicamente. É como afirma Galart Folch (1936:16): deve-se assegurar superioridade jurídica ao empregado em razão de sua inferioridade econômica. A lei passa a estabelecer normas mínimas sobre condições de trabalho, que devem ser respeitadas pelo empregador.

Nesse período foi criada na Inglaterra a Lei de Peel no ano de 1802 fazendo várias regulamentações em prol do trabalhador, dentre elas, a limitação da jornada de trabalho para 12 horas por dia. Em 1839 foi regulamentado o trabalho de menores em minas de carvão e a proibição do trabalho para menores de nove anos além de reduzir a jornada de trabalho para menores de 16 anos.¹

Porém, apesar da nova lei, uma grande massa de trabalhadores buscava por emprego e sendo este escasso, acabavam aceitando as condições dos empregadores, trabalhando além da jornada de trabalho permitida e com salários ínfimos. Um acontecimento marcante da história do Direito do Trabalho é narrado por Martins (2008, p. 7):

Em 1º de maio de 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, os trabalhadores não tinham garantias trabalhistas. Organizaram greves e manifestações, visando melhores condições de trabalho, especialmente redução da jornada de 13 para 8 horas. Neste dia, a polícia entrou em choque com os grevistas. Uma pessoa não identificada jogou uma bomba na multidão, matando quatro manifestantes e três policiais. Oito líderes trabalhistas foram presos e

¹MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24º Ed. – São Paulo: Atlas, 2008. p. 7.

julgados responsáveis. Um dele suicidou-se na prisão. Quatro foram enforcados e três foram libertados depois de sete anos de prisão. Posteriormente, os governos e os sindicatos resolveram escolher o dia 1º de maio como o dia do trabalho. Nos Estados Unidos e na Austrália, o dia do trabalho é considerado a primeira segunda-feira de setembro (labor's Day).

A igreja católica começa a se preocupar com as condições de trabalhos a que são submetidos os trabalhadores e através de sua forte influência ataca o estado liberal em defesa dos empregados. Publicada em 1891 pelo Papa Leão XIII a encíclica RERUM NOVARUM defendendo a dignificação do trabalho. Dizia o referido Papa que “não pode haver capital sem trabalho e nem trabalho sem capital”.² Outras encíclicas ainda foram elaboradas a partir desta, sempre no sentido de proteger o trabalhador, conforme Martins (2008).

Assevera Garcia (2010) que com o fim da primeira guerra mundial passa a existir o chamado constitucionalismo social, incluindo a partir daí disposições inerentes à defesa de interesse social da pessoa nas Constituições, sendo a constituição do México de 1917 a primeira a tratar de tal tema.

Em 1919 a Constituição da Alemanha adere tal tema em sua Constituição e ainda neste mesmo ano surge o Tratado de Versalhes prevendo a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) com a função de proteger as relações entre empregados e empregadores em âmbito internacional.

Ainda com base em Garcia (2010), houve após a Segunda Guerra Mundial a criação da Organização das Nações Unidas (ONU) e logo em seguida, no ano de 1948, a Declaração Universal de Direitos Humanos passa a existir prevendo também direitos trabalhistas. Daí por diante vários tratados e leis em diversos países foram criados regulando a respeito dos direitos trabalhistas, como segue Martins (2008) em seus ensinamentos.

² MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24º Ed. – São Paulo: Atlas, 2008. p. 8.

1.1.2 No Brasil

No Brasil verifica-se a presença do trabalho escravo até o ano de 1888 quando foi promulgada a Lei Áurea. A partir de então, com a criação de algumas leis ordinárias os direitos trabalhistas brasileiros começaram a serem regulamentados. No ano de 1891 foi criada a lei que tratava do trabalho dos menores, em 1903 e 1907 da organização dos sindicatos rurais e urbanos respectivamente e sobre as férias, como doutrina Martins (2008). E ainda, Garcia (2010) traz a respeito da Lei Eloy Chaves que criou no ano de 1923 a caixa de aposentadoria e pensões para ferroviários além de estabilidade a partir de 10 anos de emprego.

Leciona Martins (2010) que, foi no governo de Getúlio Vargas em 1930 que a política trabalhista brasileira começa a surgir realmente com a criação do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio. Passou então a serem expedidos decretos estabelecendo normas referentes ao direito dos trabalhadores. Foi instituída a Carteira Profissional de Trabalho, disciplinada a jornada de trabalho, o trabalho das mulheres e dos menores, o salário mínimo, a Justiça do Trabalho, dentre outros.

Garcia (2010) faz referencia a primeira Constituição brasileira a tratar especificadamente sobre tais direitos foi a de 1934 influenciadas no constitucionalismo social. Depois a Constituição de 1937 fez mais algumas colocações. Nesse momento já haviam várias leis esparsas e sobre vários assuntos diferentes de direitos trabalhistas, foi criado então a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) através do decreto número 5.452 de 1º de maio de 1943 com o objetivo de reunir as leis já existentes.

Logo, na Constituição de 1946 restabeleceu o direito à greve, ao repouso semanal remunerado, dentre outros. A Constituição de 1967 manteve os direitos já adquiridos e incluiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. Através de leis ordinárias foram regulados o emprego doméstico, o trabalho rural e o temporário. Hoje, em nossa Constituição Federal vigente promulgada em 1988, nos artigos 7º a 11º versam sobre os direitos do trabalho.³

³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 4º Ed. – rev., atual e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2010. p. 10-11

Atualmente, temos direitos e garantias dos direitos trabalhistas estipulados na Consolidação das Leis Trabalhistas e na Constituição Federal vigente, trazendo maior segurança nas relações entre empregados e empregadores, além dos diversos princípios que serão brevemente estudados abaixo.

1.2 Autonomia e Relação com outros ramos

A autonomia, segundo Delgado (2010, p. 63) “[...] traduz a qualidade atingida por determinado ramo jurídico de ter enfoques, princípios, regras, teorias e condutas metodológicas próprias de estruturação e dinâmica”.

Martins (2008, p. 20) instrui:

Segundo Alfredo Rocco (1928:72), para caracterizar a autonomia de uma ciência é mister que: (a) seja ela vasta a ponto de merecer um estudo de conjunto, adequado e particular; (b) ela contenha doutrinas homogêneas dominadas por conceitos gerais comuns e distintos dos conceitos gerais que informam outras disciplinas; (c) possua método próprio, empregando processos especiais para o conhecimento das verdades que constituem objeto de suas investigações.

Delgado (2010, p. 64), traz ainda um quarto requisito necessário para a caracterização dessa autonomia, “[...] consubstanciado na existência de perspectiva e questionamentos específicos e próprios, em contraposição aos prevalecentes nos ramos próximos ou correlatos”.

Quanto ao direito do trabalho no Brasil, esse atende vastamente a tais requisitos, sendo nítida sua autonomia. No campo científico verifica-se, pois “o direito do trabalho tem institutos próprios [...] possuindo regras próprias e específicas sobre cada tema” (Martins, 2008, p. 22).

Quanto ao desenvolvimento legal é autônomo através primeiramente do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, da Consolidação das Leis do Trabalho e das leis esparsas que tratam do direito do trabalho. No ponto de vista doutrinário, temos várias obras encontradas no país sobre a matéria.

No desenvolvimento didático todas as faculdades de Direito possui em sua grade a matéria Direito do Trabalho, sendo este estudado separadamente, de acordo com Martins(2008). E por fim, a autonomia jurisprudencial, já que é competência da Justiça do Trabalho solucionar e julgar os conflitos trabalhistas, de acordo com o artigo 114 da Constituição Federal vigente, como elucida Garcia (2010).

Entretanto, o fato de ser um ramo jurídico autônomo não faz com que o direito do trabalho seja isolado, mantendo este, relações permanentes com outros ramos do direito.

A relação do Direito do Trabalho com o Direito Constitucional é antiga. Leciona Delgado (2010) que a constitucionalização do ramo juslaborativo, passou a existir desde as Cartas Máximas do México em 1917, e na Alemanha em 1919. No Brasil teve início na Constituição Federal de 1934 e a partir daí mantida em todas as Constituições posteriores. A Constituição Federal vigente traz em seus artigos 7º a 11º a maioria dos direitos pertinentes aos trabalhadores.

Em relação ao Direito Civil foi a matriz que originou o Direito do Trabalho, em especial quando se fala em contratos. Martins (2008, p. 26) traz que “o Direito do Trabalho utiliza-se, subsidiariamente, do Direito Civil, principalmente da parte de obrigações e contratos previstos nos Código Civil, pois o parágrafo único do artigo 8º da CLT determina que o Direito comum seja fonte subsidiária do Direito do trabalho”. O Direito Civil vai ser subsidiário quando houver lacunas no Direito do Trabalho, desde que não haja incompatibilidade.

Tem relação com do Direito Comercial, de acordo com os ensinamentos de Garcia (2010, p.48) “ao regular o empresário e as diversas sociedades empresariais”, onde mesmo que haja falência ou concordata da empresa, os direitos dos trabalhadores deverão ser assegurados. E ainda, os artigos 10 e 448 da Consolidação dos Direitos Trabalhistas

asseguram os direitos dos trabalhadores em caso de mudança de estrutura jurídica ou na propriedade da empresa.

O Direito Internacional Público relaciona-se com o Direito do Trabalho através da OIT (Organização Internacional do Trabalho) além de outras normas de esfera internacional, ou seja, são os Direitos do Trabalho aplicados em âmbito internacional. E o Direito Internacional Privado do Trabalho que aborda sobre a eficácia e aplicação da norma jurídica no espaço.

A prática de um ato criminoso pode ter ligação direta com o Direito do Trabalho, podendo ser motivo para demissão por justa causa inclusive. É regulado também pelo Código Penal crimes contra a organização do trabalho, o direito de livre associação sindical, a frustração de direito assegurado pela lei trabalhista, dentre outros, previstos nos artigos 197 a 207 do código aludido e ainda a Lei 9.029/95 faz menções nesse sentido.

Os vínculos existentes entre o Direito Previdenciário e o Direito do Trabalho, segundo Delgado (2010) são bens estreitos, pois parte significativa da arrecadação Previdenciária Oficial advém da folha de pagamentos dos salários que as empresas pagam a seus empregados. Além disso, é verificada também essa relação nos casos de acidente de trabalho, aposentadoria, licença-maternidade dentre outras garantias previdenciárias.

No Direito Administrativo as normas de medicina e segurança do trabalho assim como a fiscalização do trabalho são atividades próprias da administração do Estado, realizadas, no entanto pelos órgãos competentes do Ministério do Trabalho e Emprego, de acordo com o artigo 21, inciso XXIV da Constituição Federal vigente. Além disso, diversos serviços públicos são regidos pela legislação trabalhista, como afirma Garcia (2010).

Relaciona-se também o Direito do Trabalho com o Direito Tributário, nas questões de tributos, contribuições sobre verbas trabalhistas, PIS (Programa de Integração Social), contribuições do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) dentre outros. E ainda, o imposto de renda incide sobre o salário e outras verbas de natureza trabalhista, de acordo com a legislação fiscal específica, como leciona Garcia (2010).

O Direito do Trabalho relaciona-se ainda com o Direito Econômico, Direito Processual do Trabalho, Direitos Humanos, além de disciplinas que não são ligadas

diretamente ao Direito, como a Sociologia, Economia, Administração de Empresas, Contabilidade, Estatística, Medicina, Psicologia e Filosofia do Trabalho, como prevê em sua obra Martins (2008, p. 28-35).

1.3 Direito Público ou Privado

Acerca da natureza jurídica do Direito do Trabalho temos cinco correntes com posicionamentos diferentes.

Discute-se tal ramo como pertencente ao Direito Público, pois de acordo com Marques e Abud (2008, p. 5) “[...] o direito do trabalho possui normas de natureza administrativa, de caráter imperativo e estatutário”. Miguel Reale é adepto a essa teoria, como cita Martins (2008).

Num segundo posicionamento temos o Direito do Trabalho como ramo do Direito Privado, já que é uma relação entre dois particulares, o empregado e o empregador e a maioria das regras são de ordem privada.

Caracterizado como Direito Social essa terceira corrente defendida por alguns, como o professor Cesarino Jr. (*apud* MARTINS, 2008 p. 24) defende que o Direito do Trabalho “nem seria público nem privado. Seria o Direito destinado a amparar os “hipossuficientes”, que seriam as pessoas economicamente desprotegidas na relação de emprego, ou seja: os empregados (1957, v.1:35)”

Um quarto posicionamento defende o caráter misto do Direito do Trabalho, compreendendo tanto o direito público como o direito privado, já que existem relações privadas como no caso do contrato de trabalho e relações públicas, pois o Estado é o responsável pela ordem pública e administrador da aplicação de tais regras, assim afirma Melgar (*apud* MARTINS, 2008 p. 24).

Por fim, temos a corrente que trata o Direito do Trabalho como sendo um Direito Unitário que seria “[...] a fusão, ou seja, uma combinação orgânica do direito público e do privado, criando um novo ramo do direito” como traz Marques e Abud (2008, p. 5).

E embora existam tantas correntes distintas, temos como majoritária a corrente que trata o Direito do Trabalho como um Direito Privado. Desta forma, Martins (2008, p. 25) defende:

O Direito do Trabalho pertence ao ramo do Direito Privado. Não negamos a existência de normas de Direito Público e Privado no âmbito do Direito do Trabalho, as elas não chegam a constituir-se num *tertium genus*, nem há criação de um Direito unitário ou misto. O que ocorre é que já preponderância da maioria das regras de Direito privado, como se verifica no contrato de trabalho, diante das regras de Direito público, o que também se observa no Direito Civil e no Direito Comercial, que nem por isso deixam de ser parte do ramo do Direito privado.

No mesmo sentido aclara Delgado (2010, p. 70):

À medida que a categoria nuclear do Direito do Trabalho é essencialmente uma relação entre particulares (a relação empregatícia), esse ramo jurídico, por sua essência, situa-se no grupo dos ramos do Direito Privado – em que preponderam relações próprias à sociedade civil, pactuadas entre particulares.

1.4 Principiologia

Leciona Marques e Abud (2008, p. 9) que, “Os princípios são as verdades fundantes do direito, seu alicerce, o espírito de suas normas, que servem de critério para sua exata compreensão”.

Nas palavras de Almeida (2009, p. 27): “Princípio e o início, a origem de algo”. Traz ainda, um conceito formado por Arnaldo Sussekind em que este sustenta que “princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente,

destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões”.

Mello (*apud* MARTINS, 2008 p. 59) traz sobre a violação de um princípio, dizendo que: “Violar um princípio é muito mais grave do que violar uma regra. A não-observância de um princípio implica ofensa não apenas a específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos”.

Tais princípios possuem três funções principais, de acordo com Martins (2008) dentre outros doutrinadores, quais sejam: a função informadora, para fundamentar as normas jurídicas auxiliando assim o legislador; a função normativa que atua nas lacunas e omissões da lei, servindo como fonte supletiva; e a função interpretativa, orientando os intérpretes e aplicadores das leis.

O Direito traz consigo princípios gerais que são comuns a todos os seus ramos. Martins (2008) destaca alguns princípios, como o princípio que diz que ninguém poderá alegar ignorância do Direito, o princípio da dignidade da pessoa humana, a proibição do abuso de direito, enriquecimento ilícito, dentre outros, que são princípios que possuem um alcance geral dentro do Direito, sendo, portanto, exigidos também no Direito do Trabalho.

Assim, os princípios constitucionais previstos no artigo 5º em seu inciso XIII, artigo 7º incisos I, VI, XXVI, XXVII, artigo 8º, 9º e 11º, ambos da Constituição Federal, versam sobre matéria trabalhista.

Há também princípios que são próprios de algum ramo específico do Direito e será aplicado ao Direito do Trabalho. Também citado por Martins (2008) temos princípios do Direito Civil e do Direito Comercial como o da boa-fé, e o de que o contrato faz lei entre as partes que são exemplos de tais princípios.

E por fim, os específicos que regem o Direito do Trabalho, que de acordo com a corrente majoritária, são: Princípio da Proteção, Princípio da Irrenunciabilidade de direitos, Princípio da Continuidade da relação de emprego e o Princípio da Primazia da Realidade.

Sobre o princípio da proteção leciona Marques e Abud (2008, p. 10), “O princípio de proteção não tem por objetivo a igualdade jurídica como no direito civil, mas sim a proteção de uma das partes (o hipossuficiente, ou seja, a parte mais fraca da relação de trabalho) para alcançar uma igualdade substancial e verdadeira entre o empregado e o empregador”.

FOLCH (*apud* MARTINS, 2008 p. 61) manifesta no sentido de que “se deve proporcionar uma forma de compensar a superioridade econômica do empregador em relação ao empregado, dando a este último superioridade jurídica”.

Tal princípio ainda é dividido em três, quais sejam: o in *dúbio pro operário* (que é a interpretação da norma mais favorável ao empregado), o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, e o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador, como dispõe Martins (2008).

O princípio da irrenunciabilidade de direitos é o amparo que a lei dá aos direitos inerentes ao trabalhador, de forma que, mesmo que o trabalhador renuncie expressamente algum direito, tal fato não se consubstanciará, podendo o trabalhador requerê-lo na justiça do trabalho mais tarde.

Segundo Martins (2008, p. 62) “[...] os direitos trabalhistas são irrenunciáveis pelo trabalhador. [...] Se tal fato ocorrer, não terá qualquer validade o ato do operário, podendo o obreiro reclamá-las na Justiça do Trabalho”.

Tal princípio é ainda amparado pela Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 9º, que diz: “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”.

Alguns direitos, no entanto, poderão ser renunciados pelo trabalhador, desde que tal renúncia seja feita em juízo, diante do juiz do trabalho, pois assim não há que se falar em coação por parte do empregador, como leciona Martins (2008). Este será estudado com maior profundidade mais adiante, visto que se trata do tema principal abordado neste trabalho.

O princípio da continuidade da relação de emprego serve para garantir à relação de emprego uma duração mais ampla. Nos ensinamentos de Martins (2008, p. 63):

Presume-se que o contrato terá validade por tempo indeterminado, ou seja, haverá a continuidade da relação de emprego. A exceção a regra são os contratos por prazo determinado, inclusive o contrato de trabalho temporário. A idéia geral é a de que se deve preservar o contrato de trabalho do trabalhador com a empresa, proibindo-se, por exemplo, uma sucessão de contratos de trabalho por prazo determinado.

E o princípio da primazia da realidade que assegura a maior importância dos fatos, ou seja, os acontecimentos reais, do que os documentos e acordos formais, caso haja alguma discordância entre a prática e os documentos apresentados, como destaca Almeida (2009).

Em seguida será apresentado um breve conceito do que seja o Direito do Trabalho e qual a sua importância e ainda como se caracteriza o sujeito do empregado e do empregador e os requisitos essenciais para que seja reconhecida a relação de emprego. Além disso, será exposto sobre os institutos da Prescrição e da Decadência.

2. CONCEITOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Conceitos do Direito do Trabalho

O direito do Trabalho rege as relações jurídicas, individuais e coletivas, oriundas de trabalho subordinado, regulando determinadas situações e estabelecendo as respectivas consequências através de princípios, regras e institutos jurídicos.

Nos ensinamentos de Martins (2008, p. 16):

Direito do trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

Sobre esse conceito leciona também Delgado (2010, p. 49):

[...] complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

2.2 Empregado e Empregador

O conceito de Empregado é ilustrado pela própria Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 3º, caput, que traz: “Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Leciona o doutrinador e professor Garcia (2010, p. 225): “[...] O empregado é sempre uma pessoa física ou natural, que presta serviços com subordinação (“dependência”), não eventualidade, onerosidade (prestação de serviço “mediante salário”) e pessoalidade, sendo este último aspecto mencionado no artigo 2º, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho”.

É necessário, portanto alguns requisitos essenciais para que seja reconhecida a relação de emprego, quais sejam: ser Pessoa Física, o direito trabalhista tutela apenas a pessoa física, no caso de pessoa jurídica é regulado pelo direito civil; é mister que tenha Subordinação, ou seja, o trabalhador deve estar subordinado às ordens do empregador, podendo esta ser econômica, técnica e a hierárquica ou jurídica; que seja de caráter não eventual, portanto deve ser habitual, contínuo; deve ser Oneroso, ou seja, há contraprestação devida por parte do empregador do serviço prestado, não pode haver vínculo de emprego se o serviço é feito gratuitamente e de caráter pessoal, não podendo o empregado se fazer substituir.

Tais requisitos são cumulativos, portanto a falta de qualquer um deles descaracteriza o vínculo empregatício.

Já o Empregador é caracterizado pela Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 2º, caput, e parágrafo 1º:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Conforme entendimento de Marques e Abud (2008, p. 27): “Empregador é a pessoa física ou jurídica que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. É qualquer ente dotado ou não de personalidade jurídica, podendo ser também uma sociedade de fato ou irregular, não registrada”.

2.3 Prescrição e Decadência

Já dizia um princípio romano, “O Direito não socorre a quem dorme”. A Prescrição e a Decadência são figuras jurídicas que têm em comum a consequência primordial de perda de um direito em decorrência do lapso do tempo. Trata-se de uma forma que o Estado encontrou para estabelecer a paz social, através da estabilidade das relações entre os indivíduos materializando os conflitos existentes, estipulando prazo para sua validade.

Explica Souza Filho (*in* SOUZA)⁴:

O fenômeno prescritivo ocorre quando há perda da exigência da pretensão. (...) O titular do direito lesionado possui em mãos a faculdade de movimentar a máquina judiciária a fim de recompor seus interesses. Contudo, a situação de tutela de pretensão não se perpetua no tempo, mas com ele se degenera, ou seja, existe prazo para seu exercício sob pena de incidir a prescrição, que surge como instituto cujo propósito é o de consolidar as relações interpessoais de cunho jurídico.

Carneiro (*in* SOUZA)⁵ procura motivar a importância desses dois institutos, dizendo:

O Estado, estando predisposto a buscar a consecução da felicidade geral através da paz e da estabilidade social, prevê mecanismos jurídicos tendentes a assegurar a cristalização de situações que, a despeito de objetivamente estar em desacordo o direito positivo, consolidaram-se no tempo sob o pálio da presumida aceitação dos sujeitos teoricamente prejudicados com a inicial ação violadora.

A extinção do direito ocorrida pelo lapso do tempo, portanto pode ser justificada também pela presunção da aceitação da violação do direito por parte do prejudicado, já que este tendo em suas mãos o direito de requerer juridicamente não o fez. Além disso, é

⁴ SOUZA, Daniel Barbosa Lima Faria Corrêa de. *Prescrição e Decadência no Direito Civil*. Disponível em: http://uj.com.br/publicacoes/doutrinas/6906/Prescricao_e_Decadencia_no_Direito_Civil. Acesso em: 15/10/2011

⁵ *Ibidem*.

defendida a questão do princípio da segurança jurídica, onde o interesse da coletividade sobrepõe o interesse do individual. Nesse sentido, Carneiro (*in* SOUZA)⁶ doutrina:

O caos imperaria no meio social se alguém pudesse apesar de transcorridos vários anos ou décadas do ato de violação de seu direito, postular em juízo contra o suposto agressor, pleiteando a reparação do dano ou o desfazimento do ato ilícito. Tal possibilidade é repelida pela ordem jurídica com o escopo de preservar-se um bem coletivo superior ao interesse meramente individual do desidioso autor, qual seja a segurança jurídica. É princípio geral de direito que o interesse público, nesta sede condensada no princípio da segurança jurídica, prevalece sobre o interesse privado, em especial quando o suposto titular revela-se relapso e desinteressado pela preservação ou restauração da situação jurídica de vantagem lhe outorgada pela lei.

A prescrição e a decadência, portanto, são meios que o Estado impôs para evitar que direitos fossem requeridos depois de passados vários anos, já que, o autor não o procurou antes por pura inércia de sua parte.

Com poucas palavras Harada (*in* SOUZA)⁷ explicou de uma forma simples, mas bem interessante sobre a importância de tais institutos, quando disse: “Não convém deixar que o credor fique indefinidamente com a espada de Dâmocles⁸ na cabeça do devedor”. Além disso, o fato de ter se passado muito tempo, o requerimento pelo direito pode interferir em direitos de terceiros antes não envolvidos, passaria desta forma a ser um problema da coletividade e por isso não pode ser permitido pelo Estado.

⁶ *Ibidem.*

⁷ *Ibidem.*

⁸ A espada de Dâmocles: Dizer que alguém "está sob a espada de Dâmocles" significa que, a qualquer momento, algo de muito ruim pode acontecer com o pobre coitado. O nome vem de um certo Dâmocles, que vivia na corte de Siracusa, no século IV A.C. Como freqüentava o palácio e era amigo do rei, expressava constantemente sua inveja pelas delícias proporcionadas pelo trono. O rei, para mostrar-lhe o preço que se paga pelo poder, ofereceu-lhe um requintado banquete, deixando suspensa sobre a cabeça de Dâmocles uma espada que pendia ameaçadoramente do teto, presa apenas por um único fio delgado. Com isso, o invejoso cortesão entendeu a precariedade do poder real, e a expressão passou a simbolizar "um perigo iminente que paira sobre a vida de alguém. Disponível em: http://uj.com.br/publicacoes/doutrinas/6906/Prescricao_e_Decadencia_no_Direito_Civil. Acesso em: 15/10/2011

A prescrição ocorre de duas formas, podendo ser extintiva ou aquisitiva. Delgado (2011, p. 241) ensina sobre a prescrição aquisitiva:

Prescrição aquisitiva é o meio de aquisição de propriedade mobiliária ou imobiliária em decorrência de seu prolongado uso pacífico, [...] (meio de aquisição da propriedade) [...] (também chamada usucapião) poderia conceituar-se como a perda do direito de propriedade em função de seu não uso por certo lapso de tempo, permitindo que o possuidor e adquirente pacificamente o incorporassem.

Esta, no entanto tem pouca utilização no Direito do Trabalho, por isso seu estudo não será aprofundado.

2.4 Prescrição e Decadência no Direito do Trabalho

Embora bastante protegido, os direitos do trabalhador também são passíveis de prescrição e decadência tendo o trabalhador que ter atenção e cuidado para não perder seus direitos por exceder do prazo.

É importante ressaltar que no momento em que o Direito do Trabalho aceita a validade de tais institutos, automaticamente ele aceita uma flexibilização ao Princípio da Irrenunciabilidade, visto que, a prescrição e a decadência nada mais são do que formas de renúncia tácita feita por parte do trabalhador que deixa de buscar seus direitos garantidos e tão protegidos pelo Estado, perdendo após o prazo fixado por lei todos os direitos que lhe foram conferidos.

2.4.1 Prescrição

Nas palavras de Martins (2008, p. 662), “Prescrição é a perda da exigibilidade do direito, em razão da falta do seu exercício dentro de um determinado período”, ou seja, o

detentor do direito perde o direito de ingressar com uma ação contra o devedor em razão de sua inércia.

Regulamentada pela Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXIX, *in verbis*:

Art. 7º CF/88 - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXIX - ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

Desta forma, temos que ao trabalhador poder propor a ação na Justiça do Trabalho em busca de seus direitos até dois anos após a rescisão do contrato de trabalho, sendo chamada de prescrição bienal e proposta a ação, poderá postular os direitos relativos aos últimos cinco anos de trabalho, independente de quantos anos ele trabalhou na empresa, trata-se da prescrição quinquenal, como elucida Martins⁹.

Para esses prazos, entretanto há exceções. Em relação ao FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) a prescrição é bienal, no entanto não é quinquenal e sim trintenário (trinta anos), ou seja, o trabalhador poderá requerer seus direitos de trinta anos atrás.

Contra os menores de dezoito anos, de acordo com o artigo 440 da Consolidação das Leis do Trabalhador, não corre nenhum prazo prescricional. Também não incide prazo prescricional para ação declaratória, como reconhecimento de vínculo de emprego e anotação do registro na CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), como preceitua o § 1 do artigo 11 da Consolidação das Leis do Trabalho, *in verbis*: “Art. 11 O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve; [...] § 1º O disposto neste artigo não se aplica às ações que tenham por objeto anotações para fins de prova junto à Previdência Social”.

⁹ BRIANEZI, Katy. *Qual é o conceito de prescrição bienal e prescrição quinquenal?* Disponível em: http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20090806120420401. Acesso em: 09/12/2011

Quando se fala em dano moral, se este é decorrente do contrato de trabalho será observada a prescrição trabalhista bienal.

Ao contrário do Direito Civil onde a prescrição pode ser arguida a qualquer tempo, no Direito do Trabalho esta só poderá ser arguida em instância ordinária, de acordo com a Súmula 153 do Tribunal Superior do Trabalho, *in verbis*: “Não se conhece de prescrição não arguida na instância ordinária”.

A esse respeito Delgado (2011, p. 267) explana:

Por instância ordinária compreende-se a fase do processo caracterizada pelo natural exame amplo das questões componentes da lide, quer seja matéria de direito, quer seja matéria de fato. Trata-se, pois, da fase processual de contraditório amplo e de regular oportunidade de veiculação de matérias novas.

Ora, como tais características despontam apenas as primeiras duas fases cognitivas do processo: a original, realizada em primeira instância, com maior largueza de contraditório e de oportunidades inovatórias (que não são tão amplas, assim, esclareça-se). E a fase derivada do duplo grau de jurisdição, em segunda instância, cujas oportunidades inovatórias já são muito restritas, em comparação com o período precedente. Até aqui, em razões de recurso ordinário ou em razões de recurso ordinário adesivo, entende-se cabível a arguição da prescrição, por serem essas peças de insurgência compatíveis com o contraditório e com a última e restrita oportunidade de inovação no processo, quanto à prescrição.

[...] Incabível, desse modo, do ponto de vista de lógica jurídica, a arguição em contrarrazões recursais ou no instante dos memoriais ou da sustentação oral, já no âmbito do tribunal.

Não cabe arguição de prescrição em Embargo de Declaração (em qualquer instância) [...] Também, é claro, torna-se incabível arguição de prescrição na instância especial (recurso de revista para o TST) e na instância extraordinária (recurso extraordinário para o STF).

Com o advento da Lei nº 11.280/2006, alterando o artigo 219, § 5º do Código de Processo Civil, fica estipulado que o juiz se torna agora obrigado a declarar a prescrição de ofício, como segue: “Art.219 - § 5º - O juiz pronunciará, de ofício a prescrição. Deste modo é legítimo para arguir a prescrição na lei trabalhista, além da própria parte, o terceiro interessado, o Sindicato e o Juiz de ofício”.

É admitida ainda, a prescrição intercorrente nos casos em que o trabalhador deixar de movimentar o processo, ou seja, o exequente abandona o processo por exclusiva omissão sua, por um período superior a dois anos, sendo aplicado o artigo 7º, XXIX da Constituição Federal vigente. Importante ressaltar que apenas nesse caso a prescrição intercorrente é admitida no Direito do Trabalho.

Há, no entanto, causas que suspendem, interrompem e até mesmo impedem a prescrição trabalhista.

São causas de suspensão da prescrição: o Critério da *Actio Nata*, onde, “a prescrição somente inicia seu curso no instante em que nasce a ação, em sentido material, para o titular do direito. Isto é, antes de poder ele exigir do devedor seu direito, não há como falar-se em início do lapso prescricional” conforme explica Delgado (2011, p. 249). A lei complementar nº 110 de 2001 que conferiu aos trabalhadores o direito a atualização monetária sobre o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) de mais de dez anos atrás, é um exemplo desta;

Delgado (2011, p. 250) traz ainda como fatores atuantes para a suspensão da prescrição, o fato de ser feriado o último dia previsto para que o trabalhador ajuíze sua ação, ainda que municipal, ou ainda, o fato de o fórum trabalhista da comarca competente estar com suas atividades suspensas por algum motivo; E ainda, segundo Almeida (2009, p. 277), “A passagem pela comissão de conciliação prévia suspende o prazo prescricional [...]”.

São causas de interrupção da prescrição: o ajuizamento da ação, prevista no artigo 219, § 1º do Código de Processo Civil, se estendendo ao processo trabalhista; A súmula 268 do Tribunal Superior do Trabalho acrescenta ainda que: “A ação trabalhista, ainda que arquivada, interrompe a prescrição somente em relação aos pedidos idênticos.”, ou ainda, mesmo que extinto o processo sem resolução do mérito a interrupção prescricional não é prejudicada;

E ainda, o artigo 202, inciso VI do Código Civil que traz: “Art. 202. A interrupção da prescrição, que somente poderá ocorrer uma vez, dar-se-á: VI - por qualquer ato inequívoco, ainda que extrajudicial, que importe reconhecimento do direito pelo devedor”. Deste modo, pedido formal de prazo pelo devedor ao empregado para quitação da dívida, intimação expressa de retorno ao trabalho após determinado prazo (desde que, menos de dois anos), são

atos que interrompem a prescrição. Outro fato importante, descrito no caput do artigo 202 supracitado, é que a interrupção só se dá uma única vez.

E por fim, as causas que impedem o instituto da prescrição, também do Direito do Trabalho, estão dispostas no artigo 198 do Código Civil, *in verbis*:

Art. 198. Também não corre a prescrição:

I - contra os incapazes de que trata o art. 3º;

II - contra os ausentes do País em serviço público da União, dos Estados ou dos Municípios;

III - contra os que se acharem servindo nas Forças Armadas, em tempo de guerra.

A respeito da incapacidade tratada no inciso I do referido artigo, no entanto, é tratado de forma especial pela lei trabalhista, visto que, a incapacidade aqui, se dá aos menores de 18 anos de acordo com o artigo 440 da Consolidação das Leis do Trabalhador e artigo 10 Lei nº 5.889/73.

2.4.2 Decadência

Martins (2008, p. 661) diz: “Juridicamente, decadência indica a extinção do direito pelo decurso do prazo fixado a seu exercício. Decadência é a palavra que tem por significado caducidade, prazo extintivo ou preclusivo, que envolve a extinção do direito”. Ou seja, enquanto a prescrição é a perda da exigibilidade do direito, a decadência é a perda do próprio direito.

Na decadência o prazo já começa a correr no mesmo instante em que nasce o direito. E este, corre continuamente, quer dizer, o prazo nem se interrompe, e nem se suspende ou é impedido como prevê o artigo 207 do Código Civil, este corre da mesma maneira contra todos e nem pode ser renunciado, conforme artigo 209 do referido código.

A decadência pode ser estabelecida por acordo entre as partes e nesse sentido Delgado (2011, p. 246) traz que:

Tem sido comum, no mercado de trabalho, a fixação por regulamentos empresariais de prazos nitidamente de decadência. É o que se tem visto em diversas situações envolvendo planos de dispensa incentivada ou planos de aposentadoria incentivada. Os prazos abertos à manifestação de adesão do obreiro ao plano firmado – se forem fatais, genéricos e não discriminatórios – tem natureza de evidente caducidade. Contudo, não sendo fixados por lei, devem ser arguidos pelo devedor, segundo o novo CCB (art. 210) [...].

Fixadas por lei, são poucas as hipóteses de prazos decadenciais. Sendo a decadência para propositura do inquérito judicial para apuração de falta grave de empregado estável, estabelecido no artigo 853 da Consolidação das Leis do Trabalho, consagrada na Súmula 403 do Supremo Tribunal Federal, o mais versado.

O artigo mencionado dispõe: “Art. 853. Para a instauração do inquérito para apuração de falta grave contra empregado garantido com estabilidade, o empregador apresentará reclamação por escrito à Junta ou Juízo de Direito, dentro de 30 (trinta) dias, contados da data da suspensão do empregado”, e posterior súmula do Supremo Tribunal Federal: “STF Súmula nº 403 - É de decadência o prazo de trinta dias para instauração do inquérito judicial, a contar da suspensão, por falta grave, de empregado estável”.

Martins (2008, p. 664) cita ainda a respeito das ações rescisórias, que a contar do trânsito em julgado da decisão tem prazo de dois anos para ser ajuizada, sob pena de decadência em reverência ao artigo 495 do Código de Processo Civil e Súmula 100 do Tribunal Superior do Trabalho.

Se estabelecida em norma contratual, a decadência deve ser arguida pelo interessado, se estabelecida em lei, deve o juiz, de ofício, conhecer a decadência, conforme dispõe o artigo 210 do Código Civil.

Desta forma, podemos concluir sobre a prescrição e a decadência que, em face da perda do prazo para interpor uma reclamação trabalhista, ou ainda o não exercício do direito

de acionar ou transacionar a justiça, ou seja, o trabalhador que deixa findar-se o prazo fixado para buscar seus direitos gera a supressão dos direitos trabalhistas sem afronta ao princípio da indisponibilidade.

No terceiro capítulo será ilustrado sobre o *jus postulandi* e sua importância em relação ao Princípio da Irrenunciabilidade, já que se trata do direito que o empregado tem de postular em juízo sem a presença de um advogado para auxiliá-lo e prover na sua defesa. Neste, o Princípio da Irrenunciabilidade será explanado com maior profundidade versando sobre o porquê de sua importância na relação trabalhista.

3. O “*JUS POSTULANDI*” E SUA APLICABILIDADE NO PROCESSO DO TRABALHO

A regra no processo comum é de que as partes sejam representadas em juízo por um advogado, devidamente habilitado, de acordo com o artigo 36 do Código de Processo Civil. No processo do trabalho, no entanto, tal obrigatoriedade não existe, podendo a parte postular ou se defender em juízo por si só, sem intermédio de um advogado.

Assegurada pelo artigo 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas, está expressa que os empregados e empregadores poderão reclamar pessoalmente e acompanhar as suas reclamações até o final, *in verbis*: “Art. 791. Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final. [...] § 2º. Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado”.

E também, o artigo 839 da Consolidação das Leis Trabalhistas, prevê: “Art. 839. A reclamação poderá ser apresentada: a) pelos empregados e empregadores, pessoalmente, ou por seus representantes e pelos sindicatos de classe;”.

Leciona Maranhão (apud GIGLIO, 2005, p. 121), sobre o *jus postulandi*:

[...] baseado no artigo 791 da CLT, o “*jus postulandi*” seria o direito de praticar, pessoalmente, sem a necessidade de advogado, os atos processuais necessários ao início e ao andamento do processo. O “*jus postulandi*” seria a capacidade de requerer em juízo e isso seria um dos traços característicos do processo do trabalho.

No mesmo sentido, Almeida (2006, p. 310-311) escreve:

Da capacidade postulatória (poder de postular pessoalmente em juízo) trata o art. 791 da CLT, estabelecendo que os empregados e os empregadores possam reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar

o processo até o final. Empregados e empregadores têm, no processo do trabalho, capacidade postulatória ou *jus postulandi*.

No processo do trabalho, o valor da causa não limita o exercício do *jus postulandi*, ou seja, sua aplicabilidade independe do valor da causa, como também não é considerado o fato de a outra parte estar, ou não, sob patrocínio advocatício.

3.1 As diferentes posições dos doutrinadores sobre a aplicação do “*Jus Postulandi*”

A respeito das vantagens e desvantagens do instituto do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho é divergente na concepção dos doutrinadores.

A corrente que defende a necessidade do advogado no ajuizamento das demandas na Justiça do Trabalho estabelece uma crítica no sentido de que, o empregado como parte hipossuficiente na relação trabalhista e sem conhecimento técnico necessário para postular em seu próprio nome fica bastante vulnerável, ou seja, o trabalhador leigo em matéria de legislação trabalhista, não consegue posicionar-se de maneira adequada, podendo ser prejudicado.

Sendo assim, tal corrente entende que o instituto do *jus postulandi* contribui ainda mais com a desigualdade processual entre as partes¹⁰. Nesse posicionamento, Martins (2004, p. 198), menciona que:

O empregado que exerce o *jus postulandi* pessoalmente acaba não tendo a mesma capacidade técnica de que o empregador que comparece na audiência com advogado, levantando preliminares e questões processuais. No caso, acaba ocorrendo desigualdade processual, daí a necessidade do advogado.

¹⁰ Oliveira, Vantuil Corrêa de. *O Jus Postulandi na Justiça do Trabalho*. p. 15. Disponível em: http://www.faculdadebatista.com.br/pdf/monografias/jus_postulandi.pdf. Acesso em: 18/06/2011.

Tais doutrinadores defendem que esse instituto, o *jus postulandi*, causam o risco de o postulante acabar diante de uma “cilada pertinente, bem preparada pelo advogado do empregador” e até mesmo a inibição ao adentrar a sala de audiência são fatores que contribuem negativamente para a ânsia do empregado. Sendo assim afirmam que esse instituto é um aparato que mais beneficia empregado do que o empregador.¹¹

De outro lado, temos os adeptos que se expressaram a favor do instituto do *jus postulandi*. Estes consideram o artigo 791 da Consolidação das Leis Trabalhistas, como uma verdadeira conquista. Citando o artigo 5º, inciso XXXV, como um dos parâmetros desse direito, *in verbis*: “Art. 5º - [...] XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;”

Como um dos argumentos para defesa desse instituto, é citado à questão dos honorários advocatícios que o empregado deverá pagar ao ganhar o processo, caso o reclamante ajuíze a ação trabalhista através da assistência de advogado, tirando do que lhe foi concedido através da ação uma quantia equivalente a 20% e 30% do total da causa, para pagamento dos honorários do advogado.

Sobre isso, Lemos (2008, p. 1)¹², destaca:

[...] o ponto alto da argumentação seria que o exercício dessa faculdade processual retira da parte, de certa forma, o direito de usufruir efetivamente a ampla defesa e o contraditório, vetores trazidos pela Constituição Federal de 1988, já que, a partir da promulgação desta, o profissional da advocacia passou a ser indispensável para a administração da justiça. Todavia, existem situações em que o cidadão carente, mesmo desejando ter sua demanda assistida por um advogado, não encontra profissional que aceite o patrocínio por ser o valor do crédito buscado no Judiciário pequeno, o que influencia diretamente no percentual a ser percebido como verba honorária. Em tais casos, imprescindível o mencionado instituto, como maneira de preservar o direito do cidadão de ver seu processo apreciado pela Justiça do Trabalho.

¹¹ Oliveira, Vantuil Corrêa de. *O Jus Postulandi na Justiça do Trabalho*. p. 15. Disponível em: http://www.faculdadebatista.com.br/pdf/monografias/jus_postulandi.pdf. Acesso em: 18/06/2011. p. 16.

¹² LEMOS, Silvio Henrique. *O jus postulandi como meio de assegurar a garantia fundamental de acesso à justiça*. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/12096/o-jus-postulandi-como-meio-de-assegurar-a-garantia-fundamental-de-acesso-a-justica> Acesso em: 19/06/2011

Em seu posicionamento, Lemos ressalta a importância dos princípios da Ampla Defesa e do Contraditório, sendo estes essenciais à administração da Justiça.

Ainda nos ensinamentos de Lemos (2008, p. 2), temos:

É certo que sem assistência de advogado a parte fica mais vulnerável diante do oponente acompanhado de um profissional. Todavia, não é com a extinção do *Jus Postulandi* que isso será solucionado. Pelo contrário, estar-se-ia sacrificando mais um mandamento constitucional, qual seja, a garantia incondicionada de acesso à justiça.

Por essa corrente, entende-se que o *jus postulandi* serve de garantia ao cidadão de um acesso mais simplificado ao órgão do Judiciário, garantindo o acesso à justiça, princípio fundamental do Estado democrático de Direito.

3.2 Súmula 425 do TST

Recentemente editada pelo Tribunal Superior do Trabalho, a Súmula 425 criada com a finalidade de evitar maiores prejuízos ao empregado, expõe que:

O *jus postulandi* das partes, estabelecido no artigo 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Tal Súmula restringiu o exercício do *jus postulandi* às instâncias ordinárias da Justiça do Trabalho, vedando-o expressamente nas instâncias extraordinárias. Garantindo ainda o amplo acesso à justiça, porém protegendo o empregado de ter prejuízos mais graves.

3.3 Art. 133 da Constituição Federal de 1988 e o Estatuto da Advocacia Lei 8.906/1994

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 133, reconheceu o profissional da advocacia como sendo figura indispensável à administração da justiça, nos termos a seguir: "Art. 133. O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão nos limites da lei".

A partir daí, iniciou-se um debate sobre a possível revogação do *jus postulandi*, que se intensificou ainda mais com a entrada em vigor do artigo 1º do atual Estatuto da Advocacia e da Ordem dos Advogados do Brasil-OAB, Lei nº 8.906/94, trazendo: "Art. 1º - São atividades privativas de advocacia: I - a postulação a qualquer órgão do Poder Judiciário e aos juizados especiais;"

Tais dispositivos geraram polêmica, passando-se a questionar se o artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho teria sido ou não revogado pela nova ordem jurídica. E ainda, a Ordem dos Advogados Brasil por entender que esse instituto do *jus postulandi* afronta tais artigos, já que permite a parte ingressar ou se defender na Justiça sem a necessidade de ser representada por um advogado, passou a almejar pela extinção do instituto.

O debate sobre a validade ou não do *jus postulandi* foi encaminhado ao Supremo Tribunal Federal e este em liminar concedida na ADI (Ação Direta de Inconstitucionalidade) nº 1.127-8(DJ de 7/10/04), suspendeu a eficácia do inciso I da Lei 8.906/94, sobre as demandas submetidas à Justiça do Trabalho, aos Juizados de Pequenas Causas e à Justiça de Paz, considerando assim legítimo o instituto do *jus postulandi* na Justiça do Trabalho.¹³

Embora, permaneça controverso na doutrina, este instituto é aceito pelas Cortes Trabalhistas.

¹³ Oliveira, Vantuil Corrêa de. *O Jus Postulandi na Justiça do Trabalho*. p. 30. Disponível em: http://www.faculdadebatista.com.br/pdf/monografias/jus_postulandi.pdf. Acesso em: 18/06/2011.

3.4 O “*jus postulandi*” e a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas

Demonstrado no primeiro capítulo através do breve histórico feito em relação aos direitos dos trabalhadores, o empregado já foi sujeito a trabalhar em diversas e péssimas condições sem ter nenhum direito a nada (Martins, 2008, p. 4). Foi através de muita luta e após séculos que o trabalhador conseguiu garantir seus direitos. Vimos também, que o direito do trabalho não nasceu por acaso e sim por uma necessidade social de regulamentar as relações de trabalho (Nascimento, 2009, p. 46), visando à proteção do empregado, visto que este é parte hipossuficiente na relação empregado/empregador.

Com a intervenção do Estado nas relações de trabalho, este logo tratou de proteger esses direitos já conquistados, colocando-os como indisponíveis e irrenunciáveis, impondo limitações quanto à sua disponibilidade, por se tratarem de direitos de ordem pública, ou seja, o conjunto de condições básicas e fundamentais para se viver em sociedade, instituído num universo jurídico, que não pode ser alterado por qualquer pessoa.¹⁴

Assim, o referido princípio tem amparo através do artigo 9º da Consolidação dos Direitos do Trabalho, que dispõe: “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”.

Segundo o professor Baraúna (2000, p 62) “esta concepção da impossibilidade do direito de renúncia do trabalhador se fundamenta na condição de fragilidade em relação à superioridade material do empregador, que detém o poder econômico e a faculdade de demitir ou admitir uma nova relação jurídica”.

Delgado (2011, p. 195) explica que o referido princípio “traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

¹⁴ SICCO, Christiane Fátima Aparecida Souza de. Direitos indisponíveis e de Ordem Pública. p. 1. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/28446>. Acesso em: 25/06/11

Sobre a importância dessa limitação por parte do Estado Martins Filho¹⁵ afirma que “[...] o princípio da irrenunciabilidade tem como um de seus fundamentos o princípio da indisponibilidade, vez que não haveria sentido o Estado através de seu ordenamento jurídico, proteger o empregado e este renunciar aos direitos que se prestam a sua própria proteção”.

A desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho Barros¹⁶ também busca justificar essa proteção do Estado expondo:

[...] Jo legislador trabalhista abandonou o princípio da igualdade de direito em que se haviam baseado os códigos civis do século passado e início deste século, e passou a cercar-se da igualdade de fato, inclinando-se para compensar com uma “superioridade jurídica, a desigualdade econômica do trabalhador”, através de uma proteção jurídica a ele favorável. Em consequência, as normas de Direito do Trabalho são, na maioria, imperativas, cogentes, limitando o Estado deliberadamente a autonomia da vontade em face da necessidade de proteger o economicamente fraco. Logo, a disponibilidade de direitos sofre limitações, quer no tocante à renúncia, quer no tocante à transação, pois não seria coerente que o ordenamento jurídico assegurasse ao empregado garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador.

Considera-se indisponível o direito quando seu titular não pode, por vontade própria, privar-se dele. Amparado pelo princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas juntamente com os 34 (trinta e quatro) incisos e parágrafo único do artigo 7º da Constituição Federal vigente que traz o conjunto das garantias mínimas ao trabalhador e o artigo 5º da mesma tratando dos direitos e garantias fundamentais e ainda a Consolidação das Leis do Trabalho concedeu uma série de direitos dos quais o trabalhador não pode renunciar.

Da mesma forma, a justificativa de Lima (1997, p. 87) para tal princípio é 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 Trabalho teria uma eficácia muito pequena. Assim, elege dois elementos para justificar a adoção desse princípio: o

¹⁵ SICCO, Christiane Fátima Aparecida Souza de. Direitos indisponíveis e de Ordem Pública. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/28446>. Acesso em: 25/06/11

¹⁶ Disponível em: http://www.mg.trt.gov.br/escola/download/revista/ver_57/Alice_Barros.pdf Acesso em: 18/11/11. p. 89

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.

Em seu trabalho de conclusão de curso, Moraes (2003, p. 40)¹⁷ fundamenta essa restrição feita à vontade individual por esta interferir diretamente ao interesse da sociedade depois. Assim defende:

[...] a vontade individual não deve ser acolhida, pois poderia colocar em risco o interesse social, coletivo, ou seja, se todos os trabalhadores, mesmo que isoladamente, ao longo dos anos, fossem renunciando ao seu direito ao gozo de férias, p. ex., preferindo pela conversão em pecúnia, futuramente, fatalmente este direito de gozo, de descanso, cairia em desuso, sendo, até por força de lei, visto que se tornou um costume, substituído pelo pagamento em dinheiro sem direito a gozo, ou até sendo excluído do rol de direitos trabalhistas, visto ter perdido seu real sentido, qual seja, o de proporcionar a preservação da saúde do trabalhador; e não a de garantir-lhe uma ajuda financeira extra à remuneração mensal.

Desta forma, os direitos trabalhistas não podem ser renunciados por não tratarem de interesse exclusivamente individual do trabalhador, e sim, de interesse de toda a sociedade em conjunto.

O referido princípio encontra-se bem delineado também pelos artigos 444 e 468, da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe: “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”

E, “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”.

¹⁷ MORAES, Vanderlei Pascoal. Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/144/146>. Acesso em: 20/11/2011

No mesmo sentido Martins Filho (2002, p. 11) leciona que “não teria sentido o ordenamento jurídico proteger o pólo mais fraco, e este, sob pressão do mais forte, renunciar a essa proteção”.

Saraiva (2009, p. 35) também ressalta a importância do princípio estudado em razão de possíveis coações feitas pelo empregador, lecionando assim que:

Tal princípio torna os direitos dos trabalhadores irrenunciáveis, indisponíveis e inderrogáveis, conferindo importante mecanismo de proteção ao obreiro em face da pressão exercida pelo empregador, o qual, muitas vezes, utilizando de mecanismos de coação, induz, obriga o trabalhador a dispor contra a vontade de direitos conquistados a suor e trabalho.

As normas trabalhistas têm caráter imperativo, além de ser essência social, sendo seu conteúdo protetivo uma forma de equilibrar a relação de emprego, protegendo à parte hipossuficiente, ou seja, o empregado.

A respeito desta imperatividade das normas trabalhistas Pereira¹⁸ aclara:

Leis [...] imperativas são as que estabelecem princípios cuja manutenção é necessária à ordem social, e por isso impõem-se, obrigatoriamente, a todos os indivíduos, interrogáveis que são pela vontade privada [...] constituindo *ius cogens*, são insuscetíveis de ser derogadas ou afastadas pela vontade das partes, e os direitos delas oriundos, a seu turno, não podem ser objeto de renúncia por aquele em cujo favor são instituídos [...]

O princípio da Irrenunciabilidade, portanto, como forma de proteger o trabalhador, o impede de dispor de seus direitos ou mesmo de aceitar valor menor do que o que a lei estabeleça. Nesse entendimento Ruprecht (1995, p. 52)¹⁹ ilustra que: “Em geral, todos os atos realizados sob a vigência da cláusula nula conservam seus efeitos e as partes podem reclamar

¹⁸ BRIANEZI, Katy. *Qual é o conceito de prescrição bienal e prescrição quinquenal?* Disponível em: http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20090806120420401. Acesso em: 09/12/2011. p. 63

¹⁹ MORAES, Vanderlei Pascoal. Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/144/146>. Acesso em: 20/11/2011. p. 44

as consequências dela decorrentes”. Sendo assim, mesmo que o trabalhador aceite um acordo, a legislação trabalhista permite que ele volte atrás e requeira novamente seus direitos, já que, a lei ignora essa aceitação²⁰.

3.4.1 Direitos Mínimos Indisponíveis ou Irrenunciáveis pelo Trabalhador

Nos ensinamentos de Delgado (2007), este distingue os direitos trabalhistas protegidos em indisponibilidade absoluta e indisponibilidade relativa. Traz que a indisponibilidade absoluta respeita aos direitos protegidos por uma tutela de interesse público em um patamar mínimo, por relacionar-se à dignidade da pessoa humana ou quando se tratar de direito protegido por norma de interesse da categoria (ex: assinatura de carteira de trabalho, salário-mínimo, medicina e segurança do trabalho etc.).

Já a indisponibilidade relativa traduz interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório mínimo firmado pela sociedade (ex: modalidade de salário, compensação de jornada etc.), permitindo, nesse caso à transação (não a renúncia) desde que não resulte em efetivo prejuízo ao empregado.

São irrenunciáveis os direitos quando estes forem direito de terceiros como o direito da família à pensão ou auxílio-funeral e ainda os que sejam também direito dos companheiros de profissão do empregado (direitos coletivos como a liberdade sindical e a greve), bem como a previdência social.

As anotações em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) referente ao vínculo empregatício não pode ser objeto de acordo, pois se trata de norma de ordem pública, norma cogente, sendo essas anotações essenciais para futuros acessos e gozos dos direitos do trabalhador, além de comprovar o pacto laboral para efeito de aposentadoria e previdências. Essa obrigatoriedade vem prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 13, que dispõe: “Art. 13 - A Carteira de Trabalho e Previdência Social é obrigatória para o

²⁰ MORAES, Vanderlei Pascoal. Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/144/146>. Acesso em: 20/11/2011. p. 44

exercício de qualquer emprego, inclusive de natureza rural, ainda que em caráter temporário e para o exercício por conta própria de atividade profissional remunerada”.

O Salário Mínimo não pode ser menor do que o fixado por lei como “mínimo”, com o intuito de garantir que o empregado possa suprir as necessidades mínimas para sobrevivência e dignidade sua e de sua família. Tal regra vem estipulada pelo artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988 e o artigo 76 da Consolidação das Leis do Trabalho, com seguem:

Art. 7º [...] CF/88

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Art. 76 CLT - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

O empregado não pode dispor de suas férias. Férias é o período dentro do contrato de trabalho em que o empregado, após um ano de serviço, passará 30 (trinta) dias afastado de suas atividades para que possa descansar, embora continue recebendo sua remuneração e ainda, acrescida de um terço de seu salário. Tratado nos artigos 129 da Consolidação das Leis do Trabalho e artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal vigente, *in verbis*:

Art. 129 CLT - Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 7º da CF [...]

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

O Aviso Prévio é a comunicação que uma parte do contrato de trabalho faz a outra de que vai rescindir o referido pacto, no prazo previsto em lei. Traz a Súmula 276 do Tribunal

Superior do Trabalho que “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de seu cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”.

Dentre outros, esses são apenas alguns dos direitos mínimos dos quais o empregado tem direito em uma relação trabalhista e através do princípio da irrenunciabilidade dos direitos não poderá renunciá-los.

No próximo capítulo, observar-se-á que o referido princípio não tem caráter absoluto e admite em alguns casos certa flexibilização. Através dos institutos da renúncia, transação e conciliação é possível que o empregado abra mão de algum direito, observando as condições e o momento estipulado pela lei. E para finalizar será ilustrado através de julgados de diferentes regiões do Brasil como a justiça tem entendido e aceitado o princípio da irrenunciabilidade.

4. A RENUNCIABILIDADE E A FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Foi visto que a regra geral é de que os direitos dos trabalhadores são indisponíveis e irrenunciáveis pelo trabalhador, ou seja, mesmo que o trabalhador o queira não poderá dispor do que lhe é devido, assim traz o princípio da irrenunciabilidade estudado anteriormente. No entanto, começamos a observar também que para tal regra existem exceções e o referido princípio não é absoluto.

Há certa flexibilização sobre a indisponibilidade dos direitos, vista também como exceções ao princípio da irrenunciabilidade. Trata-se da renúncia e da transação de direitos. Defendida por alguns doutrinadores, como Martins (2008, p. 62) que leciona: “Poderá, entretanto, o trabalhador renunciar a seus direitos se estiver em juízo, diante do juiz de trabalho, pois nesse caso não se pode dizer que o empregado esteja sendo forçado a fazê-lo”.

Nesse sentido também, já afirmava Russomano (*in* SARAI, Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/4799/transacao-e-direitos-individuais-do-empregado/3>):

Por outras palavras, portanto, qualquer renúncia ou transação extrajudicial sobre direitos do empregado é ato nulo de pleno direito, uma vez que a quitação produz efeitos restritos ao valor efetivamente pago. O mesmo não ocorre, no entanto, nos casos de renúncias ou transações feitas em juízo, sob a vigilância e a orientação do magistrado, como nas conciliações.

E ainda, deverá ser observado dentre outros, se os atos não foram praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar os preceitos contidos nas leis trabalhistas.

Outra forma de exceção como ensina Delgado (2011, p. 209) é no caso de prescrição e da decadência do direito, assim traz:

O direito do trabalho não impede, porém, a supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista, de prerrogativa legal (como a

arguição de prescrição) ou em face do não exercício, pelo credor trabalhista, de prerrogativa legal ou convencional (como no caso da decadência). Prescrição e decadência geram, pois, supressão de direitos laborais, sem afronta ao princípio básico da indisponibilidade que caracteriza o Direito Individual do Trabalho.

Já citado no segundo capítulo, a prescrição e a decadência fazem parte desse rol de exceções ao Princípio da Irrenunciabilidade de direitos. Através de tais institutos o empregado perde todos os seus direitos, sendo o resultado deste ainda mais grave, uma vez que neste é perdido inclusive os direitos de irrenunciabilidade absoluta, ao contrário do que acontece na renúncia e na transação.

Sobre a necessidade dessa flexibilização ao princípio estudado Ruprecht²¹ aclara que:

A aplicação absoluta desse princípio daria lugar a situações extremas. Tornaria impossível a conciliação, a transação, a desistência e, sobretudo, a prescrição, assim como a renúncia ao emprego, condenando, desse modo, o trabalhador a ficar, por toda a vida, numa empresa.
[...] Portanto, embora esse princípio consolide amplamente os direitos dos trabalhadores, deve ser aplicado com moderação e racionalidade, pois, do contrário, daria lugar a situações conflitantes e poderia causar graves perturbações nas relações laborais.

Ou seja, há flexibilização ao Princípio da Irrenunciabilidade, no entanto, este deve ser observado com cautela para que o trabalhador não seja prejudicado, visto que o Direito do Trabalho tem como intuito principal a sua proteção.

Passaremos agora ao estudo específico de cada uma dessas exceções.

²¹ MORAES, Vanderlei Pascoal. Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/144/146>. Acesso em: 20/11/2011. Cit. p. 47

4.1 Renúncia e Transação dos Direitos do Trabalhador

A renúncia e a transação, como visto, são figuras que consentem em alguns casos com a disponibilidade dos direitos do trabalhador.

Martins (2008, p. 62-63) diferencia esses institutos expondo: “A transação pressupõe incerteza do direito para que possam ser feitas concessões mútuas. [...] envolve direito duvidoso. A renúncia diz respeito à extinção do direito. A transação concerne à extinção da obrigação”.

Em ambos deve ser observado principalmente se a ação não acarretará real prejuízo ao empregado, respeitando o artigo 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas, *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, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia”.

A respeito de tais institutos Sússekind²² instrui:

A renunciabilidade de direitos, em relação ao trabalhador, deve ser admitida apenas excepcionalmente, em face das condições especiais configuradas em cada caso concreto. Ainda que se trate de direito não imposto por norma jurídica de ordem pública, a renúncia, admitida em princípio, deve ser examinada de conformidade com os princípios tendentes a restringi-la. Destarte, são irrenunciáveis os direitos que a lei, as convenções coletivas, as sentenças normativas e as decisões administrativas conferem aos trabalhadores, salvo se a renúncia for admitida por norma constitucional ou legal ou se não acarretar uma desvantagem para o trabalhador ou um prejuízo à coletividade; são renunciáveis os direitos que constituem o conteúdo contratual da relação de emprego, nascidos do ajuste expresso ou tácito dos contratantes, quando não haja proibição legal, inexistantem vício de consentimento e não importe prejuízo ao empregado. Já a transação [...] “as partes interessadas extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas”. (*apud* Instituições de Direito do Trabalho, São Paulo, LTr, 2002, v. I, p. 216)

²² SÚSSEKIND, Arnaldo. *Relação de Emprego: O Novo Código Civil e a Ética na Relação de Emprego*. Publicada na Síntese Trabalhista nº 170 - AGO/2003, p. 5. Disponível em: www.fiel.edu.br/.../27_02_2008_13_00 .. Acesso em: 18/09/2011

Já visto anteriormente, a possibilidade de disposição dos direitos é dividido quanto aos direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. Sendo possível desta forma, a renúncia e a transação somente nos casos de direitos de indisponibilidade relativa.

No caso de direito de indisponibilidade absoluta, Delgado (2011, p. 210-211) doutrina que, quando se tratar de tais direitos estes institutos serão automaticamente decretados nulo pela autoridade judicial. E quando se tratar de direito de indisponibilidade relativa, a transação poderá ser aceita, desde que não cause prejuízo ao empregado, cabendo ao próprio empregado o ônus da prova do prejuízo. A renúncia não é permitida nesse caso também.

Ainda sobre a renúncia e a transação, Delgado (2011, p. 211-212) expõe:

Renúncia – No tocante à renúncia [...] o Direito do Trabalho tende a repelir qualquer possibilidade de renúncia a direitos laborais por parte do empregado. [...] Quer isso dizer que apenas em raríssimas situações – inquestionavelmente autorizadas pela ordem jurídica heterônoma estatal – é que a renúncia será passível de validade. É o que ocorre, por exemplo, com a renúncia à velha estabilidade celetista em decorrência da opção retroativa pelo regime do FGTS (períodos contratuais anteriores à Carta de 1988). Ou a renúncia tácita à garantia de emprego pelo dirigente sindical que solicitar ou livremente acolher transferência para fora da base territorial (art. 543, caput, e § 1º, CLT). [...]

Transação – [...] Somente será passível de transação lícita parcela juridicamente não imantada por disponibilidade absoluta.

Nas palavras do doutrinador Baraúna (2000, p. 64), este conceitua a renúncia:

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

A respeito dos direitos passíveis de serem renunciados, Pereira (in HIRANO, disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13082009-092724/pt->

br.php. Acesso em: 19/11/11, cit. p. 69) leciona dizendo:

São em regra renunciáveis os direitos que envolvem um interesse meramente privado de seu titular, salvo proibição legal. Ao revés, são irrenunciáveis os direitos públicos, como ainda aqueles direitos que envolvem um interesse de ordem pública, como os de família puros (poder familiar, etc), os de proteção aos economicamente fracos ou contratualmente vulneráveis (garantias asseguradas ao trabalhador, etc)

É praticamente unânime o entendimento que somente em raríssimas situações e desde que previstas em lei, a renúncia será aceita. Trazem como exemplo clássico a essa possibilidade de renúncia à estabilidade celetista em decorrência da opção retroativa pelo regime do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, anteriormente à Constituição Federal de 1988.

O doutrinador Giglio²³ é adepto a esse entendimento, e nesse sentido elucida:

Apenas [...] uma pequena parte da esfera de relações entre empregados e empregadores não se compõe de disposições imperativas, mas é reservada à livre manifestação da vontade [...] nesse restrito campo colocado à disposição do interesse particular dos contratantes [...] a renúncia seria perfeitamente admissível [...] no direito pátrio essa área esta delimitada pelo art. 444 da CLT [...]. Acontece que mantemos, entre os preceitos entre os preceitos da proteção ao trabalhador, o art. 468 da CLT, que praticamente transforma todos os direitos contratuais em garantias irrenunciáveis. É possível imaginar [...] alguns raros casos em que o empregado poderia renunciar, [...], a direito que lhe seja assegurado por contrato: desistência de cargo de confiança, com retorno às funções efetivas e perda do acréscimo de remuneração correspondente ao cargo renunciado; recusa em promoção prevista em cargo de carreira, etc.

É diferenciada ainda a possibilidade da renúncia em relação ao momento em que esta é feita, referindo-se ao fato de que poderia esta ocorrer antes da celebração do contrato, durante o curso deste ou após sua cessação.

²³ HIRANO, Ana Farias. *Acordos homologados pela Justiça do Trabalho: uma análise dos dissídios individuais na fase de conhecimento*. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13082009-092724/pt-br.php>. Acesso em: 19/11/11. Cit. p. 71

Em seus estudos, Sarai²⁴ nos traz um entendimento de Alice Monteiro de Barros sobre o momento mais aceitável para fazer a renúncia, dizendo: “Quanto à renúncia a direitos futuros, ou, mais especificamente, antes ou no momento da celebração do contrato, [...], há unanimidade na doutrina no sentido de não ser admissível, salvo raras exceções previstas em lei (1997, p.1323-1324)”.

No mesmo sentido, Ruprecht²⁵ leciona em relação aos três momentos dizendo:

No primeiro caso, não cabe nenhum tipo de renúncia. Não pode haver renúncia com relação a direitos não adquiridos; há nisso uma presunção de fraude ou de intimação do trabalhador que, para conseguir um emprego, deve desistir, com antecedência, de benefícios que ainda não adquiriu e que surgirão no cumprimento do contrato. É evidente que aqui não houve uma manifestação livre de sua vontade, razão pela qual é nula por todos os títulos. Tampouco pode ser aceita durante o cumprimento do contrato, a menos que se dêem algumas das exceções assinaladas e desde que se cumpram as ressalvas que as leis estabeleçam para sua validade. E, finalmente, uma vez vencido o contrato, regem as mesmas regras que na hipótese anterior. Os direitos reconhecidos aos trabalhadores não têm apenas a vida do contrato, mas vão além dele. Aceitar a tese contrária implicaria que se podem renunciar às indenizações por dispensa sem justa causa, uma vez que o contrato não tem mais vigência.

Ainda, de acordo com os ensinamentos de Barros, (*apud* Saraiva, 2009, p. 153), esta além de defender que a renúncia só deve ser aceita após o rompimento do contrato de trabalho, ressalta ainda a importância de serem verificados todos os requisitos necessários para que não haja prejuízo ao empregado. Nesse sentido traz em seus estudos:

Mesmo após a ruptura do contrato, filiamo-nos aos que sustentam que a renúncia do empregado deve ser vista com desconfiança pelas seguintes razões: em primeiro lugar, pela condição de desempregado, que necessita de recursos imediatos para continuar se mantendo até achar outro emprego. Em segundo lugar, pelo temor de enfrentar a demora de uma demanda judicial e por fim, dada a necessidade de obtenção de carta de referência do antigo empregador para candidatar-se a um novo emprego.

²⁴ SARAI, Leandro. *Transação e direitos individuais do empregado*. Disponível em : <http://jus.com.br/revista/texto/4799/transacao-e-direitos-individuais-do-empregado/3> Acessado em: 19/09/2011.

²⁵ MORAES, Vanderlei Pascoal. Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/144/146>. Acesso em: 20/11/2011. p. 71

Desta forma, vimos que a renúncia é um meio que embora citado como uma forma de o trabalhador dispor de seus direitos trabalhistas que tem pouca aceitação e muita restrição.

A transação, por sua vez, de acordo com os ensinamentos de Saraiva (2009, p. 152) “constitui-se num ato bilateral pelo qual as partes acordantes, mediante concessões recíprocas, estipulam direitos e obrigações envolvendo questões onde impera a incerteza (*res dubia*).

Nessa mesma linha, Baraúna (2000, p. 64) elucida que: “A transação [...] refere-se sempre as duas prestações opostas (uma do empregador, outra do empregado) que se reduzem por mútuo acordo a uma só, por cessão mútua, onde se deduz a existência, quanto às tais prestações, respectivamente, de direitos incertos ou direitos que se chocam, o que pressupõe litígio”.

Pereira (*in* HIRANO)²⁶ esclarece sobre os requisitos essenciais para que seja caracterizada a transação, sendo estes:

1) seja firmado um acordo conforme a declaração de vontade das partes envolvidas; 2) extinção ou prevenção de litígios; 3) reciprocidade das concessões entre os transatores; 4) existência de *res dubia*, incerteza quanto ao direitos de ambos os transatores, seja ela objetiva (qualificação duvidosa do próprio direitos) ou subjetiva (insegurança pessoal do interessado quanto à existência do direito).

Temos assim que o elemento essencial da transação é a dúvida quanto ao direito discutido, devendo este advir de ambas as partes. Miranda²⁷ explana ainda que “a controvérsia, a *res dubia*, pode versar sobre a existência da fonte da relação jurídica, sobre a validade do negócio jurídico, sobre a eficácia do negócio jurídico ou ainda, consistir em incerteza subjetiva”. Entretanto, não é menos importante a observância dos demais requisitos, visto que, na falta de algum, não se trata de transação e sim de renúncia, ainda que parcial.

²⁶ HIRANO, Ana Farias. *Acordos homologados pela Justiça do Trabalho: uma análise dos dissídios individuais na fase de conhecimento*. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13082009-092724/pt-br.php>. Acesso em: 19/11/11. Cit. p. 77

²⁷ *Ibidem, Idem.*

A respeito dos direitos passíveis de sofrerem transações, estes são mencionados nas palavras de Pereira, como sendo os mesmos supracitados em relação aos direitos renunciáveis.

Além dos requisitos já citados, para serem válidas a renúncia e a transação ainda dependem de alguns requisitos, tais quais, o da capacidade do renunciante, a inexistência de vício de consentimento e o objeto lícito de acordo com o artigo 166 do Código Civil vigente. Há ainda de ser expressa, não podendo em nenhum caso ser presumida.

Podemos notar, portanto que a transação tem uma aceitação maior que a renúncia, mesmo assim, só será aceita se não trazer real prejuízo a parte hipossuficiente, ou seja, o trabalhador, ou ainda, a terceiro. E ainda, estas só serão admitidas se forem feitas diante de um juízo, para que assim fique comprovado que o empregado não foi forçado a fazer.

4.2 Conciliação

Tida como um instrumento importante e podemos até dizer essencial no Direito do Trabalho, a conciliação é um meio de resolução de conflitos que tem como objetivo maior além de resolver os conflitos existentes, fazer isso de forma mais célere, pacífica e econômica para as partes, além de desafogar o judiciário.

De acordo com os ensinamentos de Saraiva (2009, p. 152), este conceitua a conciliação dizendo: “a Conciliação consiste no ato judicial que as partes litigantes, sob a interveniência do Magistrado, acordam sobre a matéria debatida no processo judicial”. Cabe ressaltar ainda nas palavras de Saraiva (2009, p. 152) que “a conciliação não implica necessariamente transação, pois poderá ocorrer de o empregado pagar todas as verbas devidas ao obreiro em juízo, sem que o trabalhador faça qualquer concessão”.

Prevista desde a época do reinado, Batalha (*apud* GIGLIO 2005, p. 189) mostra que:

[...] as Ordenações do Reino já previam a conciliação, no Livro III, Título XX, § 1º: “É no começo da demanda dirá o juiz a ambas as partes, que antes que façam despesas, e se sigam entre elas ódio e dissensões, se devem concordar, e não gastar suas fazendas por seguirem suas vontades, porque o vencimento da causa sempre é duvidoso. E isto, que dizemos, de reduzirem às partes a concórdia, não é de necessidade, mas somente de honestidade nos casos, em que os bens puderem fazer” (tratado, cit., p. 483).

Desde então, a conciliação vem fazendo parte das Constituições e Códigos brasileiros, sendo utilizada como meio de tentar resolver os conflitos penais, civis, trabalhistas, dentre outras áreas do direito de um modo mais simples.

A Consolidação das Leis Trabalhistas é bem clara quanto à importância da conciliação no processo do trabalho em seu artigo 764 e parágrafos, *in verbis*:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

[...]

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

Notamos então que a lei representada nesse caso pelo artigo supracitado dá respaldo às partes do processo para que possam em qualquer momento celebrar um acordo encerrando assim o processo, ou ainda, pode também ocorrer um acordo de apenas uma parte do litígio como leciona Giglio (2005, p. 190): “Entendemos ainda, como tem sido entendido na prática, que nada inibe a conciliação parcial, isto é, relativa a apenas um ou alguns itens do pedido, permanecendo os remanescentes em litígio”.

O procedimento sumaríssimo em específico, da mesma forma, não impõe momento para que a conciliação seja feita, deixando a critério das partes escolherem este meio para

resolverem seus conflitos. Este vem disposto no artigo 852-E da Consolidação das Leis Trabalhistas, que dispõe: “Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência”.

É legalmente estabelecido, no entanto dois momentos em que a proposta de conciliação deve obrigatoriamente ser feita pelo juiz do trabalho, como instrui Giglio (2005, p. 190) e prevê os artigos seguintes:

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

§ 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

§ 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigado a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo.

Art. 850 - 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.

Importante ressaltar ainda que os acordos podem ocorrer extrajudicialmente pelas partes, desde que levada à homologação perante o juiz. Caso a proposta de conciliação seja aceita, ou mesmo que as partes decidam sozinhas durante a audiência que desejam um acordo, este deverá ser homologado pelo juiz como prevê o artigo 863 da Lei 5452/43 e surtirá os efeitos estabelecidos pelos parágrafos 1º e 2º do artigo 846 acima citado.

O termo lavrado ostenta característica de decisão irrecorrível, com exceção apenas para a Previdência Social, como prevê o parágrafo único do artigo 831 da Consolidação das Leis Trabalhistas, que assim dispõe: “Art. 831 [...]. Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhes forem devidas”.

No entanto, o fato de ser feita diante de um juízo não significa que o acordo possui plena eficácia. Pereira²⁸ leciona a esse respeito:

Quando a conciliação em audiência inicial é conduzida somente em termos pecuniários, o magistrado não tem a oportunidade de conhecer os argumentos da reclamada. Não conhecendo os fatos que envolvem o litígio, nem de maneira informal, pela breve exposição dos fatos pelas partes, o juiz não tem como verificar a existência de *res dúbia*, requisito essencial para a transação, como já visto.

Sendo assim, o acordo feito através da conciliação pode ter ocorrido algum tipo de vício, já que a veracidade dos fatos não é apurada com o devido cuidado, ou ainda, se depois de homologada aparecer fato novo, em ambos os casos poderá a sentença ser rescindida. Neste caso, ocorrerá uma exceção à regra do artigo 831 parágrafo único já citado, cabendo Ação Rescisória da sentença homologada, sendo esta exceção assegurada pelo Código de Processo Civil em seu artigo 485, respaldado ainda pelo artigo 486 da mesma lei, *in verbis*:

Art. 485. A sentença de mérito, transitada em julgado, pode ser rescindida quando:

VII - depois da sentença, o autor obtiver documento novo, cuja existência ignorava, ou de que não pôde fazer uso, capaz, por si só, de lhe assegurar pronunciamento favorável;

VIII - houver fundamento para invalidar confissão, desistência ou transação, em que se baseou a sentença;

IX - fundada em erro de fato, resultante de atos ou de documentos da causa;

§ 1º Há erro, quando a sentença admitir um fato inexistente, ou quando considerar inexistente um fato efetivamente ocorrido.

Art. 486. Os atos judiciais, que não dependem de sentença, ou em que esta for meramente homologatória, podem ser rescindidos, como os atos jurídicos em geral, nos termos da lei civil.

Poderá assim a homologação ser atacada de Ação Rescisória devendo esta ser proposta perante o Tribunal Regional do Trabalho.

²⁸ HIRANO, Ana Farias. *Acordos homologados pela Justiça do Trabalho: uma análise dos dissídios individuais na fase de conhecimento*. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13082009-092724/pt-br.php>. Acesso em: 19/11/11. p. 99

Por essa razão os acordos são homologados cabendo ainda a autoridade competente conferir e se preciso recusar a validade do ato quando, por exemplo, uma cláusula ofender a lei, houver indícios de fraude ou se o acordo for lesivo aos interesses do trabalhador.

4.3 Análises de Alguns Julgados

A jurisprudência nacional segue a mesma linha dos doutrinadores aqui estudados, como Delgado e Martins, quando se trata da proteção dos direitos do trabalhador, ou seja, os Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio Tribunal Superior do Trabalho têm seus julgados sempre observando o princípio da irrenunciabilidade, e desta forma, entendendo serem nulos os acordos firmados ocasionando prejuízo ao trabalhador.

Nesse sentido, sedimentou-se o entendimento dos tribunais do país, como veremos a seguir:

O Tribunal Regional do Trabalho do estado de Minas Gerais trata da renúncia dos reajustes salariais feita pelo empregado, em troca da garantia do emprego. Renúncia esta anulada pelo mesmo.

EMENTA: IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS. DIFERENÇAS SALARIAIS. O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas continua sendo uma das notas fundamentais e específicas do Direito do Trabalho. SANTORO-PASSARELLI, citado por PLÁ RODRIGUEZ (in "Princípios do Direito do Trabalho", LTr, 1993, p. 69), ensina que "a disposição dos direitos do trabalhador está limitada em suas diversas formas, porque não seria coerente que o ordenamento jurídico realizasse de maneira imperativa, pela disciplina legislativa e coletiva, a tutela do trabalhador, contratante necessitado e economicamente débil, e que depois deixasse seus direitos à mercê dos atos de disposição do próprio empregado e de seu empregador". Assim, a cláusula de termo de adesão firmado extrajudicialmente pelo trabalhador que, em troca da garantia de emprego, estabelece a renúncia quanto aos reajustes salariais conseguidos pelo sindicato da categoria fere a letra e o espírito desses preceitos legais imperativos e é absolutamente inválida, por força do artigo 9o. da mesma Consolidação Laboral, e do artigo 51 da Lei no. 8.078/90 (Código de Defesa do Consumidor, aqui subsidiariamente aplicável, nos termos do parágrafo único do artigo 8o. da CLT). (00636-2004-108-03-00-6 RO (RO -16919/04). Data de Publicação: 09/04/2005.

Órgão Julgador: Quinta Turma. Relator: Jose Roberto Freire Pimenta.
Revisor: Emerson Jose Alves Lage. Tema: RENÚNCIA – DIREITO.
Divulgação: DJMG)

Da mesma forma, o Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Goiás invalida os acordos firmados que não respeitam o princípio da irrenunciabilidade.

ACORDO EXTRAJUDICIAL. INVALIDADE. DEDUÇÃO DAS PARCELAS PAGAS. Inválido o termo de acordo extrajudicial que afronta os Princípios da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas e da Inafastabilidade do Judiciário. Os valores já pagos devem ser deduzidos do montante da condenação, sob pena de enriquecimento sem causa do trabalhador. (PROCESSO TRT RO-01882-2008-082-18-00-9. Data de Publicação: 17.12.2009. Órgão Julgador: Terceira Turma. RELATOR (A):BRENO MEDEIROS. ORIGEM: 2ª VT DE APARECIDA DE GOIÂNIA)

Não é outro o posicionamento firmado no norte do país, através do julgado de Américo Bedê Freire, Relator do Tribunal Regional do Trabalho do Estado da Bahia em relação ao efeito do princípio aludido.

Ementa: EXECUÇÃO TRABALHISTA. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS DO OBREIRO. INAPLICABILIDADE DO ART. 794, III, DO CPC. Incabível, in casu, a extinção da execução com fulcro no art. 794 do Código de Processo Civil, uma vez que, em respeito ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador, inadmissível o reconhecimento de renúncia tácita a créditos do obreiro reconhecidos em sentença transitada em julgado. Agravo de Petição conhecido e provido. (Processo: 332200501516009 MA 00332-2005-015-16-00-9. Relator (a): AMÉRICO BEDÊ FREIRE. Julgamento: 09/05/2007 Publicação: 29/05/2007)

A Desembargadora Dalila Andrade, também Relatora do Tribunal Regional do Trabalho do Estado da Bahia traz a importância de tal princípio, de acordo com o estudado no presente trabalho, apresentando sua finalidade de proteger o trabalhador já que este é parte hipossuficiente na relação de emprego e ainda o momento em que a renúncia pode ou não ser

aceita depois de verificado os requisitos necessários para essa aceitação. Assim justifica em seu julgado:

Ementa: CEF. FUNCEF. DIREITOS TRABALHISTAS. IRRENUNCIABILIDADE. Os direitos oriundos do contrato de trabalho têm como principal finalidade garantir a subsistência do trabalhador e de sua família, sendo assim indisponíveis e irrenunciáveis, principalmente quando se trata de renúncia antes ou no curso da relação de emprego. **A renúncia de direitos trabalhistas, portanto, só deve ser aceita excepcionalmente e, mesmo assim, desde que decorra de livre e espontânea manifestação de vontade e não importe prejuízo para o trabalhador.** (Processo 0104400-34.2007.5.05.0009 RO, ac. nº 002124/2009, Relatora Desembargadora DALILA ANDRADE, 2ª. TURMA, DJ 17/03/2009.)

A Consolidação das Leis do Trabalho assegura ao trabalhador bancário uma jornada de trabalhado especial de 6 horas diárias de acordo com o artigo 224, com ressalvas apenas para os cargos estabelecidos no § 2º do referido artigo. Aqui foi reconhecida como irrenunciável pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais essa jornada reduzida do cargo de bancário, que, mesmo com a aceitação do trabalhador, este pode trabalhar oito horas diárias, desde que receba as ultrapassadas como hora extra.

EMENTA: BANCÁRIO - JORNADA DE TRABALHO - REGULAMENTAÇÃO LEGAL - ALTERAÇÃO - NULIDADE DO ATO. A duração do trabalho do bancário tem regulamentação específica na CLT, que a distingue da jornada comum dos demais empregados, conforme previsão do artigo 224 e seus parágrafos. Assim, a confiança, apta a enquadrar o bancário na exceção do § 2º do mencionado dispositivo legal, há de se distinguir da confiança comum que se faz presente em relação aos empregados bancários em geral, submetidos à jornada de 6 horas, que é a regra geral prevista no "caput", do artigo 224. Para o bancário se sujeitar à mencionada exceção, deve exercer uma atividade de destaque dentro da estrutura empresarial, que se traduz no exercício de funções de direção, gerência, fiscalização, chefia ou equivalentes. No caso específico dos autos, tal situação não restou evidenciada. A circunstância de a reclamante ter, espontaneamente, aderido ao cumprimento da jornada de 8 horas diárias não tem o condão de elidir o seu direito ao recebimento, como extras, da 7ª e da 8ª horas laboradas diariamente, tendo em vista a comprovação de que, na realidade, não houve o efetivo exercício de cargo de confiança. Assim, a designação empresária para o cumprimento de jornada em desacordo com os ditames legais não prevalece, **por ofender o artigo 444, da CLT e por violar o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, importando, assim, na nulidade do ato prejudicial à empregada, nos termos do artigo 9º, da CLT.** (01318-2007-099-03-00-9 RO. Data de

Publicação: 18/09/2008. Órgão Julgador: Sétima Turma. Relator: Convocado Antonio G. de Vasconcelos. Revisor: Convocado Rodrigo Ribeiro Bueno. Tema: Bancário - Jornada de Trabalho. Divulgação: DJMG)

Tamanho poder do Princípio da Irrenunciabilidade que a jurisprudência está entendendo ser nulo até mesmo o fenômeno da Pejotização, um sistema em que a contratação de pessoas para prestação de serviços intelectuais se dá através da formalização de pessoa jurídica, ficando desta forma, em tese, sem vínculo empregatício. Quando isso acontece, são extintos até mesmo os direitos de indisponibilidade absoluta do trabalhador, extinção esta vedada pelo princípio citado.

No caso em questão, a renúncia foi considerada nula em razão da indisponibilidade do direito aqui existente. Assim, o Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais através do Relator Paulo Roberto Sifuentes Costa traz:

EMENTA: EMPRESA CONSTITUÍDA PARA FRAUDAR A LEGISLAÇÃO TRABALHISTA - RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA - FENÔMENO DA PEJOTIZAÇÃO. A pejotização é o fenômeno pelo qual a criação de pessoas jurídicas é fomentada pelo tomador de serviços com o propósito de se esquivar das obrigações e encargos trabalhistas. Contudo, **vigora no Direito do Trabalho o princípio da irrenunciabilidade, mediante o qual não é permitido às partes, ainda que por vontade própria, renunciar os direitos trabalhistas inerentes à relação de emprego existente.** (0001706-Órgão Julgador: Quinta Turma 18.2010.5.03.0112 RO (01706-2010-112-03-00-0 RO). Data de Publicação: 27/06/2011. Relator: Paulo Roberto Sifuentes Costa. Revisor: Jose Murilo de Moraes. Tema: Relação de Emprego - Constituição De Pessoa Jurídica. Divulgação: 24/06/2011. DEJT)

No entanto, como elucidado anteriormente, o princípio da irrenunciabilidade não é regra absoluta, e tem certa flexibilização, desde que não se trate de direito de indisponibilidade absoluta, como já citada pelas palavras de Delgado (2007, p.) e não ocorra fraude do empregador e nem vício de consentimento comprovado do empregado, pode ocorrer à transação de direitos, ou seja, o acordo entre as partes.

Desta forma, o mesmo Tribunal Regional do Trabalho do Estado da Bahia que trouxemos anteriormente defendendo e julgando em prol do princípio da irrenunciabilidade

através da Desembargadora Dalila Andrade, agora julga de acordo com a flexibilização dos direitos.

Ementa: DIREITOS TRABALHISTAS. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE. FLEXIBILIZAÇÃO. O princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas permite flexibilização nas hipóteses em que não fica provada a fraude do empregador, nem o vício de consentimento do empregado e o ato de renúncia conta com a assistência sindical. (Processo: 0035400-36.2006.5.05.0023 RO, ac. nº 002042/2008, Relatora Desembargadora DALILA ANDRADE, 2ª TURMA, DJ 26/02/2008.)

Do mesmo modo tem entendido o Tribunal Superior do Trabalho quanto à possibilidade da flexibilização dos direitos do trabalhador, desde que, dentro dos limites e requisitos estabelecidos para que não ocorra real prejuízo ao empregado e preservando a garantia mínima legal dos mesmos.

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. TRANSAÇÃO. VALIDADE. EFEITOS. É válida e eficaz a transação extrajudicial de direitos trabalhistas, quando a manifestação de vontade do empregado, que celebrou acordo espontaneamente, está a salvo de vícios de consentimento e foram preservadas as garantias legais mínimas, implicando quitação definitiva das parcelas objeto do ajuste. Decisão regional nesse sentido não viola a literalidade do art. 9º da CLT. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (Processo: AIRR 5073800452002502 5073800-45.2002.5.02.0900. Relator (a): Walmir Oliveira da Costa. Julgamento: 18/06/2008 Órgão Julgador: 1ª Turma, Publicação: DJ 27/06/2008.)

Importante ressaltar o fato de que a rescisão de contrato por justa causa não colide com o princípio da irrenunciabilidade de direitos, pois, tal princípio defende e ampara o trabalhador apenas quando este estiver em seu pleno direito. Nesse sentido o Tribunal Regional do Trabalho do Estado de Minas Gerais traz no julgado a seguir, essa exceção admitida ao princípio referido por se tratar de justa causa.

EMENTA: ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA - ABANDONO DE EMPREGO - JUSTA CAUSA CONFIGURADA. A estabilidade acidentária

prevista no artigo 118 da Lei nº 8.213, de 1991, só protege o empregado contra a dispensa arbitrária por parte do empregador, não impedindo as dispensas fundamentadas em justa causa, tal como sempre ocorreu com todas as modalidades de estabilidade e em todas as épocas da vigência da legislação trabalhista. **Nenhuma pertinência com a tese jurídica da justa causa possui a invocação do princípio da irrenunciabilidade de direitos, pois a justa causa constitui exceção legalmente admitida contra o princípio jurídico da continuidade da relação de emprego.** (0158800-27.2008.5.03.0103 RO (01588-2008-103-03-00-5 RO). Data de Publicação: 19/09/2011. Órgão Julgador: Terceira Turma. Relator: Convocado Milton V.Thibau de Almeida. Revisor: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar. Tema: JUSTA CAUSA - ABANDONO DE EMPREGO. Divulgação: 16/09/2011. DEJT.)

Deste modo, podemos observar que jurisprudências dos tribunais de diversas regiões do país e do Tribunal Superior do Trabalho e a corrente majoritária entendem a questão do Princípio da Irrenunciabilidade e sua flexibilização de forma análoga. Ambos tratam o referido princípio de forma prioritária e indispensável para a resolução de um conflito trabalhista, anulando cláusulas e acordos extrajudiciais que o afronta, no entanto, não deixam de observar cada caso em questão, permitindo a renúncia e a transação desses direitos sempre que elas não dispuserem de direitos de garantia mínima, não ocorrer vício de consentimento ou fraude do empregador, dentre outras hipóteses sempre observadas com cautela pela justiça trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho partiu de uma observação da realidade que vivenciamos em nosso país, que são os acordos homologados pela justiça trabalhista definindo valores irrisórios se comparados ao pleiteado pelo empregado quando temos um princípio que diz que é nulo qualquer ato que envolva prejuízo ao mesmo.

O mesmo tratou dos direitos individuais do trabalhador, não sendo abordados aqui os direitos coletivos, buscando entender a contradição existente no Princípio da Irrenunciabilidade versus homologação de acordos pela justiça trabalhista.

Um breve contexto histórico tentou explicar o porquê de tamanha proteção do Estado para com os trabalhadores, ressaltando que o Direito do Trabalho nasceu para amparar o empregado que além de ter inferioridade econômica em relação ao empregador ainda acumula o fato de necessitar do emprego tendo que se submeter às vontades do patrão para garantir o salário necessário para sua subsistência. Essa dependência faz com que o trabalhador acabe aceitando imposições feitas pelo empregador, abandonando direitos que o Estado, através da legislação vigente, lhe conferiu. Porém, de nada valeria o trabalho do Estado em proteger os direitos do trabalhador se depois o próprio empregado renunciasse esses direitos.

Assim nasceu o Princípio da Irrenunciabilidade com o intuito de garantir que os direitos conferidos pelo Estado ao trabalhador não seja renunciados por estes em troca de estabilidade no emprego, por exemplo, ou por simples falta de informação do empregado, buscando resguardar principalmente o interesse social, já que versa sobre interesse de ordem pública por se tratar de direitos mínimos necessários ao sustento básico e fundamental para se viver em sociedade.

Vimos ainda que embora bastante protegidos os direitos do empregado sejam divididos pela doutrina em direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa, sendo este primeiro inteiramente protegido pelo princípio da irrenunciabilidade por se tratar de direitos mínimos necessários ao sustento do trabalhador, ou quando se tratar de direitos de terceiro ou quando comprometer o interesse público. Já o de

indisponibilidade relativa trata-se de direitos de interesse individual e por isso podem ser objeto de renúncia, desde que observado e respeitado os requisitos necessários, ou seja, não pode haver proibição legal, vício de consentimento e não importe prejuízo ao empregado, e ainda, de regra versa sobre direitos duvidosos.

Portanto, é necessária a observação de cada caso concreto para que sejam feito um acerto justo para ambas as partes. O fato de o empregado ser hipossuficiente e por isso mais protegido pelo Direito do Trabalho não pode significar prejuízo injusto ao empregador. Através de seus ensinamentos, Russomano (*in* SARAI, Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/4799/transacao-e-direitos-individuais-do-empregado/3>. acesso em: 09/11/11) justifica que “[...] devemos ter a cautela de não cairmos no excesso e violarmos a lei pelo lado contrário [...] o empregador, [...] também deve ser alvo de respeito dentro das leis protetoras dos empregados”.

Assim, temos que, o princípio da irrenunciabilidade não é absoluto e comporta restrições por meio das exceções aqui abordadas. A renúncia e a transação, portanto, será admitida desde que, se trate de direito disponível ou duvidoso, não haja proibição legal, inexistência de vício de consentimento e não importe real prejuízo ao empregado, devendo ainda ser expressa, não podendo em nenhum caso ser presumida, sendo requisito também que o contrato esteja sendo rescindido, e ainda, estes só serão admitidos se forem feitos diante de um juízo, para que assim fique comprovado que o empregado não foi forçado a fazer.

Desta forma, o Direito do Trabalho pode sim se apoiar no Princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, sendo esses acordos homologados pela justiça trabalhista não uma forma de contraposição a tal princípio, e sim, uma exceção para tal devido a cada caso concreto trazer problemas diferentes, não podendo a justiça simplesmente optar por defender e julgar a favor do empregado sem observar se realmente esta sendo justo, como é a sua verdadeira função.

Além disso, a justiça que homologa esses acordos e permite a renúncia dos direitos trabalhistas alega o fato de que esses acordos feitos através das conciliações além de resolver os conflitos existentes, fazem isso de forma mais célere, pacífica e econômica para as partes, além de desafogar um pouco a justiça trabalhista.

Por fim, o que se pretendeu neste trabalho foi mostrar, buscando respaldo através de estudos em doutrinas e jurisprudência, que o princípio em estudo não pode imperar de forma tão absoluta em nosso Direito do Trabalho, pois acabaria sendo injusto com a outra parte, no caso, o empregador.

REFERÊNCIAS

Doutrinas:

ABUD, Cláudia José e MARQUES, Fabíola. *Direito do Trabalho*. 4º Ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. *Direito do Trabalho: material, processual e legislação especial*. 6º Ed. – São Paulo: Rideel, 2009

ALMEIDA, Cléber Lúcio de. *Direito processual do trabalho*. Belo Horizonte, Del Rey, 2006.

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira de. *Manual de Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: Del Rey, 2000,

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 9º Ed. – São Paulo: LTr, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. - 10º Ed. – São Paulo: LTr, 2011.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 4º Ed. – rev., atual e ampl., Rio de Janeiro: Forense, 2010

GIGLIO, Wagner D. *Direito processual do trabalho*. 15ª ed., São Paulo, Saraiva, 2005.

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.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Processual do Trabalho: doutrina e prática forense: modelos de petições, recursos, sentenças e outros: atualizada até 11/2003*. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 24° Ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual esquemático de Direito e Processo do Trabalho*. 10° ed. rev. e ampl., 2002. São Paulo: Saraiva. 2002.

NUNES. Rizzato. *Manual de Monografia Jurídica*. São Paulo: Saraiva, 2009

SARAIVA, Renato. *Direito do Trabalho para concursos públicos*. 10° ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2009.

Leis:

BRASIL: *Constituição Federal do Brasil 1988*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm. Acesso em: 23/05/2011.

BRASIL: LEI Nº 5.869, DE 11 DE JANEIRO DE 1973. *Código de Processo Civil*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869.htm. Acesso em: 19/09/2011.

BRASIL: DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. *Consolidação das Leis Trabalhistas*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23/05/2011.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em: 09/11/2011

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho - Minas Gerais, 3º Região – TRT-MG. Disponível em: <http://www.mg.trt.gov.br/>. Acesso em: 09/11/2011

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho – Goiás, 18º Região – TRT-GO. Disponível em: <http://www.trt18.jus.br/portal>. Acesso em: 09/11/2011

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho – Bahia, 5º Região – TRT-BA. Disponível em: <http://www.trt5.jus.br/>. Acesso em: 09/11/2011

Sites:

BARROS, Alice Monteiro. *Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial*. Rev. TRT - 3ªR. - Belo Horizonte, 27 (57): 89-101, Jul.97/Dez.97. Disponível em: http://www.mg.trt.gov.br/escola/download/revista/rev_57/Alice_Barros.pdf. Acesso em: 18/11/2011

BRIANEZI, Katy. *Qual é o conceito de prescrição bienal e prescrição quinquenal?* Disponível em: http://www.lfg.com.br/public_html/article.php?story=20090806120420401. Acesso em: 09/12/2011

HIRANO, Ana Farias. *Acordos homologados pela Justiça do Trabalho: uma análise dos dissídios individuais na fase de conhecimento*. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-13082009-092724/pt-br.php>. Acesso em: 19/11/11

LEMOS, Silvio Henrique. *O jus postulandi como meio de assegurar a garantia fundamental de acesso à justiça*. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/12096/o-jus-postulandi-como-meio-de-assegurar-a-garantia-fundamental-de-acesso-a-justica>. Acesso em: 19/06/2011

MORAES, Vanderlei Pascoal. *Alcance do Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos do Trabalho*. Disponível em: <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/144/146>. Acesso em: 20/11/2011

OLIVEIRA, Vantuil Corrêa de. *O Jus Postulandi na Justiça do Trabalho*. Disponível em: http://www.faculdadebatista.com.br/pdf/monografias/jus_postulandi.pdf. Acesso em: 18/06/2011

SARAI, Leandro. *Transação e direitos individuais do empregado*. Disponível em: <http://jus.uol.com.br/revista/texto/4799/transacao-e-direitos-individuais-do-empregado/3>
Acesso em: 29/06/2011

SICCO, Christiane Fátima Aparecida Souza de. *Direitos indisponíveis e de Ordem Pública*. Disponível em: <http://jusvi.com/artigos/28446>. Acesso em: 25/06/11

SOUZA, Daniel Barbosa Lima Faria Corrêa de. *Prescrição e Decadência no Direito Civil*. Disponível em: http://uj.com.br/publicacoes/doutrinas/6906/Prescricao_e_Decadencia_no_Direito_Civil. Acesso em: 15/10/2011

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Relação de Emprego: O Novo Código Civil e a Ética na Relação de Emprego*. Publicada na Síntese Trabalhista nº 170 - AGO/2003, p. 5. Disponível em: http://www.fiel.edu.br/painel/uploads/27_02_2008_13_00_27RELA%C7%C3O%20DE%20EMPREGO%20O%20NOVO%20C%C3%93DIGO%20CIVIL%20E%20A%20%C9TICA%20NA%20RELA%C7%C3O%20DE%20EMPREGO%20-%20Arnaldo%20Sussekind.rtf. Acesso em: 18/09/2011