

# LIMITES DA LIBERDADE INDIVIDUAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO E REFORMA TRABALHISTA

Vólia Bomfim Cassar\*

A concepção liberal dos direitos trabalhistas, que partia da separação radical entre o Estado e a sociedade civil, entre o direito público e o direito privado, quando se percebia uma postura inerte do Estado diante dos problemas sociais, foi superada pela concepção do trabalhador como pessoa hipossuficiente, merecedora da proteção do Estado.

A revalorização do trabalho subordinado toma contornos com a Constituição mexicana de 1917, Constituição de Weimar de 1919, criação da OIT e com a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), hoje espelhada na Constituição de 1988. Ao consagrar os direitos fundamentais da pessoa, os textos constitucionais assumem conscientemente um sistema de valores, cujo maior fundamento é a dignidade da pessoa humana. A fixação, em sede constitucional, dos direitos trabalhistas, de valores éticos e de princípios protetores e democráticos, todos com força normativa, limitou ainda mais a liberdade contratual das relações de emprego e os poderes patronais.

A constitucionalização do direito do trabalho tornou mais intenso o caráter de indisponibilidade dos direitos trabalhistas em face da irradiação da *eficácia horizontal* dos direitos fundamentais ali preconizados. Daí a ideia de que os direitos trabalhistas são fundamentais e, como tal, se impõem aos cidadãos em suas relações interpessoais e interprivadas, constituindo-se em limite à autonomia da vontade de negociar. Sendo assim, não podem ser negociados, transacionados ou renunciados, salvo quando a lei expressamente autorizar.

Não foi por outro motivo que a CLT, apesar de editada em 1943, já previa a nulidade de todo e qualquer ato que objetivasse fraudar ou burlar direitos trabalhistas nela previstos – arts. 9º, 444 e 468 da CLT.

---

\* Desembargadora do TRT da 1ª Região; mestre em direito pela UNESA; doutora em Direito pela UGF; pós-graduada em Direito do Trabalho pela UGF; pós-graduada em Processo Civil e Processo do Trabalho pela UGF; professora do curso LFG; coordenadora da pós-graduação trabalhista do LFG; professora do Curso Forum; autora dos livros “Direito do Trabalho” e “Resumo de Direito do Trabalho” (Editora GEN).

## DOCTRINA

Assim, em termos de direito do trabalho, a regra geral é a de que o empregado não pode, antes da admissão, no curso do contrato ou após seu término, renunciar ou transacionar os direitos trabalhistas previstos em lei, seja de forma expressa ou tácita.

O impedimento tem como fundamento a natureza dos direitos trabalhistas, que são de ordem pública, oriundos de regras cogentes, imperativas, logo, tais normas são criadoras de direitos irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado. Explico: o conteúdo da norma jurídica pode ser classificado como criadora de direito público ou de um direito privado. No privado os indivíduos agem livremente, sem limites impostos por lei, enquanto no público tudo ou quase tudo está controlado e regido pela lei, limitando a atuação dos indivíduos relacionados. Este é o caso do direito do trabalho em que os direitos mínimos dos empregados estão estampados na lei, limitando sua autonomia de vontade para negociar tais direitos.

Por este motivo o art. 9º da CLT reputa como nulo todo ato que vise desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na lei.

Por outro lado, o art. 468 da CLT considera nula toda alteração contratual, inclusive a bilateral, que cause prejuízo ao trabalhador, impedindo que vantagens, mesmo as de características privadas, criadas pelas partes, sejam suprimidas ou alteradas em prejuízo do trabalhador. Reforçando o entendimento, o art. 444 da CLT autoriza a criação de outros direitos pela vontade das partes, desde que não contrariem aqueles previstos na lei e nas normas coletivas. Portanto, é possível concluir que não apenas os direitos previstos em lei são irrenunciáveis e intransacionáveis, mas também aqueles de característica privada que importem em alteração prejudicial ao empregado.

Convém traçar as distinções mais importantes entre a renúncia e a transação.

A *renúncia* é uma declaração unilateral de vontade que atinge direito certo e atual, cujo efeito é a extinção deste direito.

Já a *transação* é bilateral e recai sobre direito duvidoso, e o seu efeito é a prevenção do litígio. Pressupõe concessões recíprocas. Em ambos os casos o objeto da renúncia ou da transação deve ser direito *patrimonial disponível*, na forma do art. 841 do Código Civil.

O objeto da renúncia e da transação são os *direitos patrimoniais trabalhistas de caráter privado*, seja antes da contratação, durante o contrato ou após a sua extinção. Portanto, é necessário traçar as diferenças entre os direitos

## DOCTRINA

patrimoniais de caráter privado e os direitos de caráter público, ou seja, os direitos disponíveis e os indisponíveis e, a partir de então, prosseguir no raciocínio.

*Patrimoniais* são os direitos suscetíveis de serem avaliados em dinheiro, isto é, aqueles em que é possível se atribuir valoração econômica, expressão monetária. *Indisponíveis* são os direitos que são controlados pelo Estado com maior ou menor intensidade, por protegerem interesses públicos. Não derivam da autonomia da vontade da parte e sim de imposição legal feita através de normas cogentes, impostas pelo Estado para tutelar algum interesse social. *Disponíveis* são os direitos cujos interesses são particulares, suscetíveis de circulabilidade.

Desta forma, é forçoso concluir que todos os direitos trabalhistas previstos na lei são indisponíveis, imperativos, e só poderão ser disponibilizados quando a lei assim autorizar.

Diferentes são aqueles direitos criados através do contrato de trabalho, regulamento interno de empresa, convenção ou acordo coletivo, isto é, de forma autônoma e privada, em que impera a vontade dos contratantes. Embora estes direitos privados sejam aqueles concedidos acima do patamar mínimo da lei, a CLT também impõe limites à sua alteração, impedindo a alteração contratual, mesmo que bilateral, quando isso representar em prejuízo ao empregado (art. 468 da CLT).

Portanto, quando o direito, objeto do ajuste, for *privado*, a transação será possível, desde que não cause prejuízo direto ou indireto ao trabalhador. O mesmo não se pode dizer quanto à renúncia, que será sempre nula, porque causará prejuízo ao empregado.

### MOMENTO

O momento da renúncia ou transação costuma ser analisado em três fases do contrato: antes da admissão, durante sua vigência ou depois da extinção do contrato.

Antes da admissão não é possível haver transação ou renúncia de direitos trabalhistas. O único caso de renúncia prévia estava prevista no Decreto-Lei nº 4.362/1942, que foi revogado em 1943 pela CLT. Este Decreto autorizava ao trabalhador com mais de 45 anos, desde que não tivesse trabalhado nos dois anos anteriores para o mesmo empregador, o direito de “desistir” expressamente do benefício da estabilidade no emprego.

Durante o contrato de trabalho também não é possível a renúncia ou a transação, seja porque os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, seja pela limi-

tação do art. 468 da CLT, ou ainda, pela aplicação do princípio da prevalência da condição mais favorável ao trabalhador. A doutrina acrescenta outro argumento para defender a proibição de renúncia (ou transação) durante o contrato: a coação presumida, que apesar de plausível, nem sempre está presente. Portanto, preferimos dizer que a coação deve ser provada e não presumida.

Arnaldo Süssekind<sup>1</sup> e Délio Maranhão<sup>2</sup> advogam que há a presunção de coação na vigência do contrato, pelo temor que tem o empregado do desemprego, além da indisponibilidade do direito, por se tratar de norma de caráter público.

Todavia, extinto o contrato, Délio Maranhão, Arnaldo Süssekind<sup>3</sup> e Arion Sayão Romita<sup>4</sup> autorizam a renúncia ou transação.

Discordamos deste entendimento, pois a irrenunciabilidade e a intransacionabilidade dos direitos trabalhistas não decorrem tão somente da alegada coação presumida, isto é, da existência de vício de consentimento, mas sim do conteúdo de suas normas, que são de caráter público, de interesse social e, por isso, indisponíveis pelo trabalhador e *inderrogáveis*<sup>5</sup>.

Nestes casos, Süssekind limita a validade da transação ou renúncia a dois requisitos: a) livre-manifestação de vontade; e b) incidência apenas sobre os direitos disponíveis trabalhistas. Informa que após a extinção do contrato, o estado de sujeição em que se encontrava o empregado, que o colocava em situação de coação presumida, desaparece, recobrando as partes a liberdade de negociação e a livre-manifestação de vontade (do empregado).

Ora, os direitos do trabalhador, impostos por norma de ordem pública, não perdem esta característica após a extinção do pacto, logo, não podem ser abdicados<sup>6</sup>. Quanto aos direitos de caráter privado, devidos em decorrência da extinção do pacto, se forem certos e adquiridos, importariam em renúncia, e não em transação, o que não se pode admitir. Quando duvidosos é que se

---

1 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. v. 1. p. 222.

2 MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: FGV, 1987. p. 26.

3 SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Op. cit.*, p. 224.

4 ROMITA, Arion Sayão. Prefácio. In: SOUZA, Zoraide Amaral. *Arbitragem – conciliação – mediação nos conflitos coletivos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2004. p. 11-12.

5 A respeito da *inderrogabilidade* das normas trabalhistas, Mário Deveali distingue *inderrogabilidade absoluta* e *inderrogabilidade relativa*. A primeira significa que a norma não pode ser modificada em nenhum sentido. A segunda significa que a norma não pode ser modificada para diminuir a proteção do trabalhador, mas nada impede seu aumento. Plá Rodriguez informa que os conceitos de *inderrogabilidade* e de *indisponibilidade* são afins, mas distintos.

6 LACERDA, Dorval. *A renúncia no direito do trabalho*. São Paulo: Max Limonad. p. 132.

## DOCTRINA

poderia argumentar pela possibilidade de transação, desde que favoráveis ao empregado e recaíssem sobre direito patrimonial disponível.

Assim, por exemplo, o FGTS, em regra, só pode ser movimentado com a extinção imotivada do contrato e, mesmo assim, continua sendo um direito indisponível, bem como a indenização adicional de 40%. Logo, não pode o empregado dele dispor. O mesmo ocorre com o aviso prévio, as parcelas da rescisão e outros direitos que nascem com a terminação do pacto.

Mesmo após a dispensa, o trabalhador não pode dispor dos direitos previstos em lei, porque indisponíveis, tampouco dos concedidos voluntariamente pelo empregador (ordem privada), porque o ato lhe causa prejuízo, ferindo o princípio constitucional da proteção ao trabalhador (art. 7º, *caput*, da CRFB), consagrado como norma.

Isto não quer dizer que a coação não exista após a extinção da relação de emprego. É comum nos dias atuais o empregador condicionar o pagamento dos principais direitos adquiridos em virtude da despedida imotivada à assinatura da renúncia ou da transação de alguns destes direitos. Diante da futura situação de desemprego e dos compromissos já assumidos, da incerteza de novo emprego, o trabalhador aceita a “proposta”. Esta declaração de vontade foi viciada pela coação.

## REFORMA TRABALHISTA

A reforma trabalhista é uma imposição do atual governo, que começou timidamente com um projeto de poucos artigos e se transformou num monstro jurídico consubstanciado, hoje, no substitutivo do Projeto de Lei nº 6.787/2016, aprovado pela Câmara e hoje no Senado sob o número PLC nº 38/2017.

O conteúdo do Projeto de Lei, ao contrário do que afirmado pela imprensa, desconstrói o direito do trabalho como conhecemos, inverte seus princípios, suprime regras favoráveis ao trabalhador, prioriza a norma menos favorável ao empregado, a livre-autonomia da vontade, o negociado sobre o legislado (para reduzir direitos trabalhistas), valoriza a imprevisibilidade do trabalho, a liberdade de ajuste, exclui regras protetoras de direito civil e de processo civil ao direito e processo do trabalho.

Abaixo analisaremos algumas das alterações propostas pela reforma trabalhista sob o enfoque da autonomia a vontade das partes, cujo tema é objeto deste artigo.

## AUTÔNOMO – VÍNCULO DE EMPREGO – ART. 442-B DA CLT

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

A regra proposta é lógica. Se o trabalhador é autônomo, não é empregado. Portanto, a sua inclusão na CLT mais parece uma tentativa de burlar a relação de emprego, que de reconhecer que o autônomo não é empregado. O fato de existir contrato de prestação de serviços escrito ou com as formalidades legais não afasta, por si só o liame empregatício. Aliás, esse direito é irrenunciável. O que afasta o contrato de emprego é a ausência dos requisitos contidos nos arts. 2º e 3º da CLT.

Desta forma, mesmo que o trabalhador, cuja relação de trabalho de fato preencha todos os requisitos contidos nos arts. 2º e 3º da CLT, assine um contrato de representação comercial ou de prestação de serviços autônomos, não pode esta formalidade afastar a relação de emprego com o simples argumento da “autonomia da vontade”, isto é, que as partes desejaram afastar a legislação trabalhista, porque esta é inafastável pela vontade das partes.

## TRABALHO INTERMITENTE – ARTS. 443 E 452-A DA CLT

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

(...)

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

(...)

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele

## DOCTRINA

devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I – remuneração;
- II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III – décimo terceiro salário proporcional;
- IV – repouso semanal remunerado; e
- V – adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.”

## DOCTRINA

A criação de mais uma espécie de contrato de trabalho sob a denominação “contrato intermitente” visa, na verdade, autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável (bico), isto é, a imprevisibilidade da prestação de serviços, ferindo de morte os princípios da segurança jurídica e a proteção ao trabalhador. A proposta de alteração legislativa só atende aos interesses dos empresários e não dos trabalhadores.

Há mais.

De acordo com os arts. 2º e 3º da CLT, é o empregador quem corre os riscos da atividade empresarial. Os dois artigos (art. 443 e art. 452-A) pretendem repassar ao trabalhador os riscos inerentes ao empreendimento, o que não é possível nas relações de emprego.

Permitir que o trabalho seja executado de tempos em tempos, sem garantia mínima de salário mensal e sem previsibilidade de quantidade mínima de dias de trabalho por mês ou número de meses de trabalho por ano é equiparar o empregado ao autônomo, repassando ao trabalhador os riscos do contrato.

Frise-se que o § 3º do art. 452-A determina pagamento de multa pelo não comparecimento no dia de trabalho equivalente a 50% da remuneração do período, criando uma excessiva punição ao trabalhador, que fica à disposição do chamado do patrão.

Muitos defenderão a validade do ajuste ao argumento da livre-autonomia da vontade do empregado em aceitar esta modalidade de contrato. Todavia, aquele que aceita negócio jurídico que lhe é prejudicial só o faz por necessidade ou por ignorância.

Vamos imaginar um professor com contrato intermitente que só é convocado para ministrar aulas nas eventuais ausências dos professores “efetivos”, ou que é convocado para um semestre, mas para outros não, e assim permanece anos a fio com o contrato vigente e pouco executado com a instituição de ensino. Por que o patrão vai demitir um empregado se pode deixá-lo aguardando (sem que isso seja computado como tempo à disposição) indeterminadamente novo convite para o trabalho? Quando levantará o FGTS? A previsão legislativa é no sentido de que, ao fim de cada período de trabalho, o empregado receba as férias proporcionais e 13º proporcional, quase como se fosse uma extinção parcial do contrato. Mas, e as demais verbas da rescisão? Nunca receberá aviso prévio? Vai gozar férias sem o respectivo pagamento no período de férias?

Estaria o trabalhador, ao aceitar o contrato intermitente, renunciando ao aviso prévio e ao levantamento do FGTS?



CONTRATO DE TRABALHO – LIVRE-AUTONOMIA – ART. 444,  
PARÁGRAFO ÚNICO, DA CLT

“Art. 444. (...)

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.”

Os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais de R\$ 11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no art. 611-A da do PL é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego.

O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.

Absurda a proposta legislativa de inclusão do parágrafo único acima transcrito, pois esquece a natureza jurídica dos direitos trabalhistas previstos em lei.

PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – NORMA COLETIVA –  
QUITAÇÃO GERAL – ART. 477-B DA CLT

“Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.”

A intenção do novo dispositivo foi a obtenção pelo patrão da quitação com eficácia geral liberatória pela adesão pelo empregado ao PDV (Programa de Demissão Voluntária), desde que previsto em norma coletiva. A mudança, na verdade, propõe hipótese de renúncia de direitos trabalhistas, ignorando que muitos direitos trabalhistas estão previstos na Constituição, e, por isso,

## DOCTRINA

de indisponibilidade absoluta por ajuste entre as partes. A alteração também importa em enriquecimento sem causa e retrocesso social, pois se quita o que não se pagou.

Mais uma vez o legislador quis prestigiar a negociação coletiva e dar à autonomia da vontade do trabalhador a força que teria nas relações civis. “Se o empregado aderiu ao programa de demissão voluntária o fez porque quis”: esse será o fundamento de alguns.

Provavelmente o legislador se inspirou em recente decisão do STF. Explico: há decisão do STF (RE 590.415/SC) em que o Relator foi o Ministro Luís Roberto Barroso, em 30.04.2015, que reconheceu a validade de quitação geral e eficácia liberatória prevista no PDV, porque autorizada pela norma coletiva.

### PROGRAMA DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA – DISTRATO – DIREITOS – ART. 484-A DA CLT

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

O Programa de Demissão Voluntária (PDV) nada mais é que um estímulo em dinheiro (prêmio) oferecido pelo patrão aos empregados que, incentivados pelo prêmio, desejarem pedir demissão. Não há lei que regule quais os direitos do empregado nos casos de rescisão do contrato por adesão ao PDV.

## DOCTRINA

A novidade trazida pelo art. 484-A não prevê a obrigatoriedade do empregador em oferecer um prêmio para incentivo à adesão ao programa. Assim, por que o empregado entraria em acordo com o empregador para a extinção do contrato? Porque o empregado pretendia pedir demissão, mas não queria abrir mão do levantamento do seu FGTS, ou porque o patrão não o queria mais e pretendia baratear os custos da dispensa imotivada. Nas duas hipóteses há burla de direitos. Ou se levanta o FGTS em casos de “pedido” de demissão (o que burla as regras de levantamento do FGTS) ou não se paga o que é devido.

Em um verdadeiro distrato, uma das partes toma a iniciativa de propor o rompimento em conjunto.

Ora, se o empregado não mais quiser trabalhar, deve pedir sua demissão. Ajustar um distrato neste caso não lhe beneficiaria em nada, pois a lei do FGTS não autoriza o levantamento do FGTS para a hipótese de distrato. Se o empregador quiser, pode abrir mão do pré-aviso mesmo nos casos de pedido de demissão. Este ato não importa em transação ou distrato.

Se o empregador tomar a iniciativa, qual a vantagem para o empregado, já que tem direito a receber mais parcelas que as supostamente oferecidas em caso de distrato? Nesta hipótese, provavelmente a proposta do patrão será de renúncia ou transação de direitos que deve ao trabalhador.

Poder-se-ia argumentar que as partes poderiam compor num distrato os interesses de ambas as partes e ajustarem as parcelas devidas em face deste ato. Todavia, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e intransacionáveis, por se caracterizarem em direitos contidos em normas de ordem pública. As partes podem ajustar mais do que o previsto em lei, mas não menos. Acresce mais que, como o empregador quase sempre quer tirar vantagem, não iria pagar ao empregado parcela que seria indevida em caso de pedido de demissão, então por que o faria em caso de distrato? Só interessa ao patrão o distrato quando lhe é mais vantajoso economicamente. Neste caso, é o empregador quem pretende o afastamento do empregado, mas para pagar menos, ajusta um distrato, fazendo com que o empregado renuncie seus direitos.

Entretanto, podemos imaginar que raríssimas serão as hipóteses de verdadeira intenção das partes que, de comum acordo, querem romper o contrato. Apenas nesses casos a novidade legislativa seria positiva, pois permitiria o levantamento parcial do FGTS (80%) e a percepção, pela metade, do aviso prévio e metade da indenização adicional sobre o FGTS, além das férias e trezenos a que tiver direito.

## DOCTRINA

A previsão contida na alínea *a* do art. 484-A de pagamento do aviso prévio gerará controvérsias, pois hoje ele é proporcional ao tempo de serviço, podendo chegar a 90 dias e o legislador não esclareceu se o valor corresponde a 50% do aviso de 30 dias ou ao proporcional.

### ARBITRAGEM – ART. 507-A DA CLT

“Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.”

Os direitos trabalhistas previstos em lei são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública, logo, são direitos *indisponíveis*. Portanto, o valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R\$ 11.063,00 podem pactuar a arbitragem é desconhecer a Lei nº 9.307/96, que só permite a arbitragem em direitos patrimoniais *disponíveis* (art. 1º, § 1º).

Explico:

A arbitragem é tratada pela Lei nº 9.307/96 como um importante instrumento para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis entre pessoas capazes – art. 1º.

Os árbitros são escolhidos pelas partes, sempre em número ímpar (art. 13, § 1º, da Lei nº 9.307/96) e fazem o papel de juiz de direito e de fato (art. 18). A sentença que proferir tem a mesma força que um título executivo judicial (art. 31) e tem requisitos para validade similares aos da sentença judicial (relatório, fundamentação e dispositivo) – art. 26. Apesar de fazer coisa julgada, a sentença arbitral não pode ser desconstituída por ação rescisória, mas sim por ação anulatória (art. 33).

As partes devem escolher o tipo de arbitragem que desejam, isto é, se de direito ou de equidade (art. 1º, §§ 1º e 2º). Se de direito, podem, ainda, indicar quais as regras serão aplicadas, desde que não viole os bons costumes e a ordem pública. É facultado às partes renunciar ou não aos recursos.

De acordo com o art. 1º da Lei nº 9.307/96, a arbitragem só pode ser utilizada para dirimir conflitos cujos direitos sejam de natureza patrimonial

disponível, o que não ocorre com a maioria das lides individuais trabalhistas, pois tratam de direitos previstos na legislação.

*A arbitragem* é uma forma alternativa de solução de conflitos de interesses em que estes são resolvidos pela participação de uma terceira pessoa, qual seja o árbitro, tendo sido esta modalidade de resolução e solução de conflitos pactuada pelas próprias partes, através da confecção de uma cláusula compromissória ou do compromisso arbitral, em que, voluntariamente, os contratantes avençam que eventual conflito entre os mesmos deverá ser solucionado através da arbitragem, desde que os direitos em jogo sejam patrimoniais e disponíveis – art. 1º da Lei nº 9.307/96.

*Cláusula compromissória* é um pacto em que se estabelece que, na eventualidade de uma divergência futura entre os interessados na execução do negócio principal, estes deverão lançar mão do juízo arbitral. Antes da Lei nº 9.307/96, a cláusula compromissória não tinha efeito vinculante, não levando, necessariamente, ao juízo arbitral. Após a Lei nº 9.307/96, a parte que desejar que a outra honre a cláusula compromissória vazia poderá requerer judicialmente a *sua* citação para comparecer em juízo a fim de lavrar o compromisso arbitral. Não comparecendo, a sentença que julgar procedente valerá como compromisso arbitral – art. 7º, § 7º, da Lei nº 9.307/96.

A cláusula compromissória transfere a solução de futuros (e eventuais) conflitos para a arbitragem, logo, é feita antes da existência da lide, enquanto no compromisso arbitral as partes submetem a lide (o conflito) atual ao julgamento do árbitro, logo, o compromisso é ajustado durante a controvérsia.

A cláusula compromissória pode ser “cheia” ou “vazia”. Cláusula completa ou “cheia” é aquela que tem elementos suficientes para instituir a arbitragem, sem a necessidade do compromisso arbitral. De acordo com o art. 5º da Lei nº 9.307/96 e, desde que aceita a designação pelo(s) árbitro(s), a arbitragem poderá ser instituída independentemente da celebração do compromisso arbitral.

A cláusula compromissória “vazia” ou “cláusula patológica” é genérica, não tem a designação dos árbitros ou do Tribunal arbitral ou qualquer outro elemento que seja capaz de efetivar a arbitragem, daí a necessidade de se firmar o compromisso arbitral. O art. 6º da Lei determina o procedimento a ser adotado para a execução da cláusula compromissória “vazia”. O art. 7º prevê a demanda judicial adequada para compelir a parte inerte ao compromisso arbitral, ou seja, consagra a execução específica da cláusula compromissória.

*Compromisso arbitral* é o acordo bilateral em que as partes interessadas submetem suas controvérsias jurídicas à decisão de árbitros, comprometendo-se a acatar a decisão. Pode ser judicial ou extrajudicial.

Em se tratando de uma opção feita pelas partes, a exclusão da lide da apreciação do Judiciário não afronta à garantia de acesso ao Judiciário – art. 5º, XXXV, da CRFB.

Do exposto acima, percebe-se que a liberdade na autonomia da vontade é o fio condutor de todo o ajuste de arbitragem, que é duvidosa na relação de emprego, em face da constante vulnerabilidade do trabalhador, mesmo que este perceba mais que o teto fixado no artigo. Permitir que o empregado que percebe mais que R\$ 11.063,00 possa ajustar com o empregador a cláusula compromissória, na admissão ou durante o contrato, é fechar os olhos para o medo do desemprego que qualquer trabalhador tem, inclusive os altos empregados, que facilmente se submeterão às cláusulas impostas pelo patrão como mero contrato de adesão.

### QUITAÇÃO ANUAL – SINDICATO – ART. 507-B DA CLT

“Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.”

A primeira tentativa dos tribunais superiores em dar eficácia liberatória ao recibo de quitação foi à quitação constante do termo de rescisão, ao dar interpretação ampliativa ao art. 477, § 2º, da CLT, inserido através da Lei nº 5.472/68, pois a parte final do mencionado parágrafo dispõe: “Sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas”.

Numa interpretação razoável e decorrente do princípio *in dubio pro misero*, conclui-se que, quando a lei se referiu às “parcelas”, quis, na verdade, limitar a quitação aos valores<sup>7</sup>, e não à parcela, à rubrica ou à prestação paga. Assim, se o empregador, no termo de rescisão, devidamente homologado pelo sindicato, com ou sem ressalvas, pagou R\$ 1,00 a título de aviso prévio, mas,

---

7 Da mesma forma pensa BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016. p. 182 e 187; e SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999. v. 1. p. 222.

na verdade, devia R\$ 2.000,00, não se pode considerar que a parcela “aviso prévio” está quitada, mas tão somente o valor de R\$ 1,00, restando a dívida de R\$ 1.999,00. Interpretação diversa acarretaria no absurdo do enriquecimento sem causa e na autorização de renúncia de direitos. A se pensar de outra forma haveria verdadeira renúncia do trabalhador aos direitos indisponíveis que lhes são devidos.

Arion Sayão Romita<sup>8</sup> posiciona-se no mesmo sentido:

“A eficácia liberatória alcança apenas o valor efetivamente pago, não se estendendo a uma importância cujo direito só viria a adquirir mais tarde (...). Quando, na Consolidação das leis do Trabalho e no Enunciado n° 330, alude-se a ‘parcela expressamente consignada’, concede-se eficácia liberatória não ao título quitado, mas ao valor pecuniário efetivamente recebido pelo empregado, segundo entendimento jurisprudencial pacífico dos Tribunais do Trabalho.”

Todavia, o TST se posicionou de forma diversa e, após sucessivas alterações na redação da Súmula n° 330, entendeu que a quitação se estende à *parcela* e não aos *valores* efetivamente pagos. Todas as redações anteriores também se inclinavam pela quitação geral da parcela e, algumas vezes, de qualquer lesão do contrato.

Súmula n° 330 do TST:

“A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem *eficácia liberatória* em relação às *parcelas* expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificado ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.” (grifos nossos)

Esta Súmula deixa o empregado, hipossuficiente na relação, à mercê do empregador e do sindicato.

---

8 ROMITA, Arion Sayão. *O princípio da proteção em xeque*. São Paulo: LTr, 2003.

## DOCTRINA

Mais tarde foi editada a Lei nº 9.958/00 que inseriu os arts. 625-A a 625-H e criou o Título VI-A na Consolidação das Leis do Trabalho, dando nova redação ao art. 876 e acrescentando o art. 877-A.

Em face disso, foi facultada a criação de Comissões de Conciliação Prévia no âmbito empresarial, sindical, em grupos de empresas ou ainda em caráter intersindical, de composição paritária, com representantes dos empregados e dos empregadores, com a função precípua de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Em sendo a conciliação próspera, lavrar-se-á o termo. Este será assinado pelo empregado e também pelo empregador, ou por seu preposto, bem como pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes. De acordo com a lei, o termo de Conciliação é título *executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral*, exceto quanto às *parcelas* expressamente ressalvadas.

Portanto, a conciliação efetuada no âmbito das CCPs também visa dar eficácia liberatória às parcelas quitadas, se coadunando com o entendimento do TST.

Agora o art. 507-B do PLC nº 38/2017, mais uma vez, pretende a quitação da parcela pela simples comprovação de quitação perante o sindicato. Todavia, não se quita o que não está pago. A quitação do que foi pago já está prevista no art. 477, § 2º, da CLT. Criar a possibilidade de quitação anual geral em relação a cada parcela mencionada, na vigência do contrato, quando o empregado está presumidamente submetido às ordens do patrão é de duvidosa liberdade de vontade. Ora, se os recibos bastam para a comprovação das obrigações trabalhistas, qual o motivo para a quitação em sindicato? Claro que a intenção foi a de obter a eficácia liberatória geral do que não foi pago, gerando o enriquecimento sem causa.

Que empregado livremente concorda em dar quitação, durante a relação de emprego, de direito não pago? A coação é presumida, diante de sua hipossuficiência. Se a parcela foi paga, não há necessidade da assistência sindical para a eficácia liberatória.

## CONCLUSÃO

A liberdade e a autonomia na declaração de vontade do trabalhador antes, durante e depois da vigência da relação de emprego é o fio condutor da validade dos ajustes efetuados entre empregado e patrão. Independente do grau de vulnerabilidade, do valor do salário, da formação técnica do trabalhador, os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis e, por isso, irrenunciáveis e intransacionáveis, salvo raras exceções legalmente autorizadas.



## DOCTRINA

Ademais, a intenção do legislador constituinte foi a de melhorar a condição social do trabalhador (art. 7º, *caput*), por isso, também neste aspecto, a reforma trabalhista retrata verdadeiro retrocesso de direitos trabalhistas.

Equivoca-se a proposta de mudança legislativa trazida pela chamada “reforma trabalhista” quando prestigia a negociação individual e coletiva entre as partes sobre os direitos previstos em lei, permitindo que o negociado prevaleça sobre o legislado, pois parte da falsa premissa de que o trabalhador quer livremente abrir mão de seus direitos, ignorando sua vulnerabilidade jurídica.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016.
- CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do trabalho*. 12. ed. São Paulo: GEN, 2017.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.
- LACERDA, Dorval. *A renúncia no direito do trabalho*. São Paulo: Max Limonad.
- MARANHÃO, Délio. *Direito do trabalho*. Rio de Janeiro: FGV, 1987.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1978.
- ROMITA, Arion Sayão. *O princípio da proteção em xeque*. São Paulo: LTr, 2003.
- \_\_\_\_\_. Prefácio. In: SOUZA, Zoraide Amaral. *Arbitragem – conciliação – mediação nos conflitos coletivos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2004.
- SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999.