

LIMITES DA RENÚNCIA E DA TRANSAÇÃO JUDICIAL E EXTRAJUDICIAL¹

Alice Monteiro de Barros*

A renúncia é um instituto jurídico que se encontra presente desde o Direito Romano nas *Institutas* de Gaio e no *Digesto*. É conceituada pelos civilistas como “a abdicação que o titular faz do seu direito, sem transferi-lo a quem quer que seja. É o abandono voluntário do direito” (Caio Mário da Silva Pereira, *Instituições de Direito Civil*, v. I).

Seus principais elementos são: manifestação de vontade consciente, dirigida à produção de um resultado prático previsto pelo ordenamento jurídico; ato unilateral, no Direito do Trabalho, podendo ser bilateral, no Direito Civil, conforme a natureza do direito a que se renuncie²; certeza do direito de que é objeto.

Em geral são renunciáveis os direitos que versam sobre interesses privados. Os civilistas abrem exceção para os que envolvem um interesse de ordem pública, como os de família puros (pátrio poder, etc), os de proteção aos economicamente fracos ou contratualmente inferiores (garantias asseguradas ao trabalhador, etc.)³.

Verifica-se, portanto, que no Direito do Trabalho, segundo até mesmo a doutrina civilista, o instituto da renúncia tem seu campo de aplicação reduzido. Isto, porque o 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. O limite à autonomia da vontade torna o Direito do Trabalho mais social e mais humano⁴. Cumpre, portanto, verificar em que situações a renúncia é possível no Direito do Trabalho.

¹ Trabalho apresentado por ocasião do 1º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho, realizado em agosto de 97, em Curitiba - PR, promovido pela Academia Paranaense de Direito do Trabalho e outros órgãos.

* Doutora em Direito pela UFMG, Juíza Togada do TRT 3ª Região, Profª. Adjunto IV da Faculdade de Direito da UFMG e Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

² VILLELA, João Baptista. *Sobre Renúncia e Transação no Direito do Trabalho. Curso de Direito do Trabalho. Estudos em memória de Célio Goyatá*. 3.ed.. 1996, São Paulo: LTr, p. 179.

³ PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Op. cit.* v. 1, p. 301, 1996.

⁴ VASQUEZ VIALARDI. *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, 1981, 2.ed., p. 78.

Sustentam alguns autores⁵ que a irrenunciabilidade decorre do conteúdo da norma, de forma **explícita** ou **implícita**, podendo ainda advir de sua **finalidade objetiva**.

A forma **explícita** emerge claramente do preceito legal, onde consta seu caráter inderrogável. Essa manifestação poderá se externar **sob a forma de proibição expressa de renúncia**. Como exemplo, citamos o artigo 3º, parágrafo único, da Lei do Trabalho da Venezuela, quando dispõe que “em nenhum caso serão renunciáveis as normas e disposições que favoreçam os trabalhadores”. No parágrafo único o mesmo artigo prevê que “a irrenunciabilidade não exclui a possibilidade de conciliação ou transação sempre que se realize por escrito e contenha uma relação circunstanciada dos fatos que a motivem e os direitos nela compreendidos...” No prisma internacional, podemos citar o recente Repertório de Recomendações Práticas sobre Proteção de Dados Pessoais dos Trabalhadores para ação futura da OIT, que prevê a impossibilidade de os trabalhadores renunciarem ao direito de proteger sua vida privada.

A renúncia **explícita** manifesta-se também por meio da declaração de nulidade de todo ato cujo objetivo é estabelecer solução diferente da estipulada pelo legislador, como aliás ressalta Plá Rodriguez⁶. Em consonância com esse entendimento, o Direito do Trabalho Brasileiro, no art. 9º da CLT, torna irrenunciáveis explicitamente as normas consolidadas, ao prever a nulidade “de pleno direito dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Já a forma **implícita** da renúncia decorre do **próprio conteúdo da norma**. Assim, a Constituição de 1988, ao assegurar no artigo 7º, inciso XIII, duração do trabalho normal não superior a 8 horas diárias e quarenta e quatro semanais, possui um conteúdo inderrogável, pois o texto constitucional, quando diz “não superior”, traça limites que não podem ser ultrapassados, a não ser se se tratar de regime de compensação. O mesmo ocorre quando a Lei do FGTS (Lei nº 8036/90), em seu artigo 6º, impõe ao empregador a obrigação de pagar o mínimo de 60% da indenização simples ou em dobro, conforme o caso, pelo tempo de serviço anterior à opção pelo FGTS. O caráter inderrogável dessas normas está implícito no seu próprio conteúdo.

Há casos também em que a irrenunciabilidade resulta do **fim visado pela norma**, que outro não é senão o de subtrair o trabalhador de sua condição de inferioridade econômica. Daí afirmar Pinho Pedreira⁷ que a irrenunciabilidade domina o Direito do Trabalho. Em consonância com esse entendimento o C. TST tem admitido que as leis trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis⁸.

⁵ DEVEALI, Mario L. *Orden Público y Inderogabilidad de las Normas Laborales*. Revista argentina “Derecho del Trabajo”, 1957, p. 355.

⁶ *Principios de Direito do Trabalho*, São Paulo : LTr, 1978, p. 84.

⁷ PINHO PEDREIRA, Luiz de. *Principiologia do Direito do Trabalho*. Salvador, 1996, p. 159. Afirma o autor que os direitos assegurados por lei, convenção ou acordos coletivos e pelo contrato de trabalho são irrenunciáveis, a não ser que sejam favoráveis ao trabalhador.

⁸ Aviso prévio. Irrenunciabilidade. O direito ao aviso prévio é irrenunciável, **como são, via de regra, todos os direitos trabalhistas previstos em lei**. Assim, a liberação do cumprimento do aviso prévio pela empresa, a empregado dispensado a pedido, não a exime do pagamento dos valores pecuniários pertinentes, irrenunciáveis. Gerente. Horas extras. Matéria estritamente de prova. Recurso em parte conhecido e provido. TST - 2ª T. RR 57.285/92.3. Ac. 3255/93. Rel.: Min. Ney Proença Doyle. DJ 26.11.93 (grifou-se).

Por outro lado, a renúncia poderá traduzir manifestação da vontade do titular do direito de forma **expressa** ou **tácita**; a primeira exterioriza-se através de declaração de vontade, em que o titular do direito (no caso, o empregado) dele se despoja, enquanto se extrai a segunda de comportamentos do empregado, que evidenciem a intenção de despojar-se de certos direitos. Como exemplo de renúncia **expressa** podemos citar a demissão do empregado estável, com a indispensável assistência a que alude o artigo 500 da CLT. Nesse caso está declarada a vontade do empregado de despojar-se da garantia de emprego e da indenização de antigüidade correspondente. A proteção à liberdade individual justifica a rescisão do contrato pelo empregado; do contrário, sujeitar-se-ia o obreiro a vínculos perpétuos⁹. Implica igualmente renúncia à estabilidade provisória a recusa de dirigente sindical, de CIPA¹⁰, de acidentado¹¹ e até mesmo da gestante, a retornar ao emprego, quando o empregador, em audiência, coloca-o à disposição do empregado e ele, sem comprovar incompatibilidade entre as partes para o prosseguimento do liame empregatício, deixa de acatar a reintegração, que era oportuna, e insiste na sua conversão em pecúnia.

No tocante à gestante, poder-se-ia argumentar que a reintegração não prospera, em face do que dispõe o Enunciado 244 do TST. Sucede que esse Enunciado foi editado quando se assegurava à empregada estabilidade provisória por um curto período de noventa dias após o término da licença-maternidade, como previsto em Precedente Normativo do TST, posteriormente alterado, em face da vigência da Constituição de 1988.

Essa Carta ampliou a garantia de emprego, vedando a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, *b*, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

Considera-se dispensa arbitrária a que não se fundar em motivo disciplinar, econômico ou financeiro, por força da aplicação analógica do art. 165 da CLT. Afora as hipóteses de dispensa, fundada nas razões mencionadas, o objetivo da Carta Magna é proteger o emprego contra a rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregador, impedindo que a função fisiológica da mulher no processo de reprodução constitua causa de discriminação, com embaraços ao exercício de seu direito ao trabalho.

Portanto, o que se deve impor, caso dispensada a empregada, é a reintegração no emprego, diante do fim perseguido pela normativa em questão.

⁹ TRT 3ª Região - 2ª T - RO-9687/91 - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - julgado em 14.7.92.

¹⁰ Cf. neste sentido TRT 3ª Região - 2ª T - RO-7824/92 - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - julgado em 2.4.93. Obs.: Nesses autos, o cipeiro recusou-se a retornar ao emprego, quando a estabilidade provisória prolongar-se-ia por mais um ano, alegando que já se encontrava trabalhando em outra empresa que lhe pagava melhores salários. A recusa foi ratificada em audiência.

¹¹ "Estabilidade. Renúncia. Embora a irrenunciabilidade constitua um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, a renúncia vem sendo admitida, em caráter excepcional, quando o empregado se manifesta livremente e de forma expressa perante o Juízo, despojando-se de um direito que lhe é assegurado por norma imperativa. Se a reclamada colocou o emprego à disposição do obreiro, por duas vezes, e ele se recusou a aceitá-lo, sem comprovar a incompatibilidade entre as partes, não prospera a conversão da reintegração assegurada pela Lei 8.213/91 em indenização" (TRT 3ª Região - 2ª T - RO-6908/95 - Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros - julgado em 18.8.95).

Em conseqüência, os tribunais¹² estão revendo sua posição, permitindo que o empregador desconsidere o aviso prévio, porque incompatível com a garantia de emprego e assegure a continuidade do contrato à empregada gestante tão logo tome ciência de sua gravidez. A gestante deverá ser reintegrada no emprego, porque nula a despedida; sua recusa configurará renúncia à estabilidade provisória, salvo se comprovada a incompatibilidade entre as partes ou outro motivo justificável. Se a empregada deixa transcorrer, injustificadamente, todo o período relativo à estabilidade provisória e ingressa em juízo, só posteriormente, inviabilizando a reintegração, não há como assegurar-lhe as vantagens pecuniárias correspondentes. A rigor, o que a empregada pretende, agindo dessa forma, não é o emprego, mas as vantagens pecuniárias advindas da estabilidade provisória. Comportamento dessa natureza vem sendo considerado exercício abusivo do direito de ação. É que o direito deverá ser contido dentro de uma limitação ética, não podendo ser exercido em sentido contrário à sua destinação, causando dano ao empregador, pois se este vai pagar os salários deverá contar com a força de trabalho da empregada.

Proponho seja inserida no art. 659 da CLT uma liminar de reintegração para esses casos de garantia de emprego, que põem em risco direitos relevantes das partes, como o direito ao emprego e à prestação laboral correspondente. Essa medida já está prevista na legislação da Nova Zelândia¹³.

Quanto à renúncia **tácita** ou **presumida**, a maioria dos autores¹⁴, aos quais me filio, não a admite, em face do princípio da irrenunciabilidade; sustentam que a renúncia só poderá ser admitida em caráter excepcional. Outros equiparam, na prática, à renúncia tácita, a prescrição, uma vez transcorrido o prazo para se ajuizar a ação¹⁵. Não nos parece possa traduzir renúncia a despedida injusta de empregado portador de estabilidade legal, ainda que ele receba verbas rescisórias. É que o instituto da estabilidade está consagrado em preceito de ordem pública, irrenunciável tacitamente; em alguns casos está em jogo até mesmo o interesse coletivo, como ocorre com o dirigente sindical¹⁶. A matéria é, contudo, controvertida¹⁷.

¹² "Empregada gestante. Estabilidade. Dispensada imotivadamente, se no momento da audiência de conciliação, o empregador coloca à disposição da empregada o seu emprego de volta, a recusa de tal oferta demonstra a intenção de não manter o vínculo jurídico com a empresa, cabendo-lhe os salários e reflexos até a data em que o emprego foi colocado à sua disposição. Revista conhecida e provida". TST - 1ª T. RR- 100336/93.2. Ac. 3447/94. Rel.: Min. Afonso Celso. DJ 23.9.94.

"Gestante. Salário-maternidade. Empregada gestante que se recusa a retornar ao emprego que lhe foi posto à disposição, quando teve o empregador conhecimento de seu estado de gravidez, não tem direito ao salário-maternidade". TST - 1ª T. RR 52397/92.0. Ac. 3866/92. Rel.: Min. Ursulino Santos Filho - DJ 18.12.92.

"Gestante. Estabilidade. A empresa, ao perceber que tinha demitido empregada grávida, anula a demissão e determina sua reintegração. A recusa ao retorno isenta o empregador das obrigações decorrentes da estabilidade provisória, pois equívale à renúncia ao direito". TST - 2ª T. RR 103309/94.3. Ac. 5354/94. Rel. Min. João Batista Tezza Filho. DJ 9.12.94.

"Estabilidade provisória da gestante. Recusa imotivada de voltar ao trabalho quando constatado o estado gravídico. Perda do direito às verbas rescisórias. Incidência das Súmulas n. 23, 126 e 221 do TST. Agravo desprovido". TST - 3ª T. AI 27.256/91.6. Rel. Min. José Calixto Ramos. DJ 11.12.91.

¹³ MONTEIRO DE BARROS, Alice. *A mulher e o Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr, 1995.

Outro aspecto que releva mencionar diz respeito ao **momento da renúncia**.

Em princípio, os autores são unânimes em afirmar que a renúncia quanto a **direitos futuros é inadmissível** (art. 161 do Código Civil), a não ser em situações raras, previstas na lei. Aliás, no Brasil tivemos exemplo desse tipo de renúncia, como se infere do Decreto-lei 4.362, de 6-6-42, revogado no ano seguinte pela CLT, cujo artigo 1º dispunha que “ao trabalhador maior de 45 anos que tivesse sido contratado estando em vigência este decreto-lei, é lícito, **no ato de admissão**, desistir expressamente do benefício da estabilidade no emprego, sempre que não haja trabalhado nos dois anos anteriores e em caráter efetivo para o mesmo empregador”. No estágio atual do Direito do Trabalho no Brasil, não se permite a renúncia no tocante a direitos futuros, daí ter o C. TST, através do E. 199, proibido a pré-contratação de horas extras pelos bancários, pois implicaria renúncia prévia à jornada reduzida¹⁸.

No **curso** do contrato a renúncia é permitida apenas quando prevista em lei. Como exemplo citamos a opção pelo FGTS feita pelo empregado estável, antes da Carta de 88. Esse trabalhador estaria renunciando à estabilidade mas não à indenização por tempo de serviço. A redutibilidade salarial a que alude o art. 7º, VI, da Constituição de 88 tem sido também apontada como renúncia no curso do contrato (João Baptista Vilella. Op.cit., p. 176), aos quais acrescentamos a majoração da jornada de 8 horas no regime de compensação (art. 7º, XIII) e da jornada de 6 horas nos turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV da Carta de 88), sempre mediante acordo ou convenção coletiva.

Finalmente, na **ruptura do contrato** a renúncia vem sendo permitida, mas a meu ver, desde que o direito seja disponível. Isto porque muitos dos institutos jurídicos assegurados ao trabalhador só são devidos após a ruptura do pacto e nem por isso deixam de estar consagrados em preceitos irrenunciáveis. Além do mais, a pressão econômica viciadora da vontade do empregado poderá estar mais acentuada por ocasião da cessação do pacto, em virtude do desemprego que assola o país. Exatamente atento para esses dois aspectos, o C. TST editou o E. 276, cujo texto dispõe: “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o valor respectivo, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.”

¹⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo. *Instituições de Direito do Trabalho*, v. 1, 16ª ed., São Paulo.

¹⁵ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Op. cit.*, p. 92.

¹⁶ “Garantia de emprego. Recebimento de verbas rescisórias pela dispensa imotivada, sem ressalva. Renúncia tácita ao emprego não configurada. O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas continua sendo uma das notas fundamentais e específicas do Direito do Trabalho. A renúncia aos direitos trabalhistas após a cessação do contrato de trabalho continua em princípio vedada, vez que seu caráter alimentar não desaparece com o fim da subordinação direta do empregado a seu empregador e o recebimento das verbas rescisórias constitui, na maioria das vezes, a garantia de subsistência do obreiro até a obtenção de novo emprego. Se a renúncia tácita pode ser deduzida de certos atos do trabalhador que evidenciem seu propósito de privar-se de determinados direitos, por outro lado não pode ela ser simplesmente presumida ou suposta somente porque a reclamante recebeu suas verbas rescisórias decorrentes de sua dispensa imotivada quando era detentora da garantia de emprego assegurada pelo artigo 55 da Lei nº 5764/71. Quando se trata de renúncia ao próprio emprego, é indispensável que não pare qualquer dúvida quanto à autenticidade da vontade do trabalhador em querer terminar com o contrato de trabalho existente”. TRT - 3ª Reg. - 3ª T - RO 16.119/95. Rel. Juiz (convocado) José Roberto Freire Pimenta, julgado em 13.9.96.

Trata-se de instituto jurídico previsto em dispositivo de ordem pública, cuja finalidade é proporcionar ao empregado injustamente dispensado a possibilidade de conseguir outro emprego.

Indaga-se também se implica **renúncia** o fato de constar dos **recibos de rescisão quitação plena para nada mais reclamar**. Evidentemente que essa cláusula liberatória não tem eficácia jurídica, em face do teor do artigo 477 da CLT, que condiciona a validade dos recibos à discriminação de parcelas e respectivos valores. Sucede que o C. TST, por meio do E. 330, ao interpretar o citado dispositivo legal, acabou por permitir a renúncia de direitos do trabalhador, embora a maioria deles esteja assegurada em preceitos irrenunciáveis.

Outro aspecto ligado à **renúncia** e que tem conotação prática diz respeito ao fato de poder ou não ser ela efetuada por meio de **convenção coletiva**.

A doutrina francesa admite a possibilidade, sob o fundamento de que “o fato de igualar a nível coletivo os antagonistas sociais faz decair, ao menos em parte, o cuidado do legislador pela posição de inferioridade do trabalhador individual frente a seu empregador” (Camerlynck).

A doutrina alemã também é favorável afirmando que “a convenção coletiva pode alterar ou suprimir direitos adquiridos com base em uma convenção anterior”... (Nipperdey). É a prevalência do direito coletivo sobre o direito individual, com fortalecimento da autonomia coletiva.

No Brasil, os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição de 1988, já citados, autorizam a renúncia via acordo e convenção coletiva. No tocante à sentença normativa ela também é possível.

A jurisprudência do C. TST inclina-se favoravelmente a essa tese quando, no E. 277, dispõe que: “as condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando de forma definitiva os contratos”.

Quanto aos demais direitos assegurados na Constituição, não vejo como renunciá-los, sequer via convenção coletiva.

“Ação rescisória. Violação de lei. Art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. 1. A estabilidade constitucional prevista no art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias é direito patrimonial incorporado ao bem jurídico do trabalhador, portanto direito indisponível que não comporta qualquer tipo de transação. 2. Sentença que atribui validade à dispensa sem justa causa ao fundamento de que foram pagas as indenizações trabalhistas, viola literalmente o art. 19 do ADCT. 3. Ação rescisória a que se nega provimento”. TST - SDI-RO/AR 24.611/91.5. Ac. 1409/92. Rel.: Min. Francisco Fausto - DJ 14.8.1992.

¹⁷ “Quitação. Enunciado nº 330/TST. Efeitos. Empregado detentor de estabilidade provisória: o ato de receber quitação, na forma do Enunciado n. 330/TST, em se tratando de empregado detentor de estabilidade provisória, importa em renúncia a esta garantia, porque consubstancia aceitação de dispensa. Esse ato, porque incompatível com a formulação de pedido de reintegração, faria com que a este consumisse a chamada “preclusão lógica” - o que se aplica, por conseguinte, à indenização em que ocasionalmente a obrigação de fazer é convertida (art. 496/CLT). Tal raciocínio não consubstancia nova interpretação do Enunciado n. 330/TST, mas observância de sua orientação, no reconhecimento da validade de ato quitatório. Recurso não conhecido”. TST - 5ª T - RR 191319/95.2. Rel.: Min. Armando de Brito. DJ 25.10.96.

Aliás, recentemente, o C. TST, em decisão proferida pela 1ª Turma e cujo relator foi o Min. João Oreste Dalazen, coibiu a renúncia em convenção coletiva quando se tratar de preceito assegurado na Constituição. Vejamos: “Adicional de insalubridade. Princípio da flexibilização do contrato de trabalho. Não pode ser validada a negociação coletiva que pretende dar quitação ao adicional de insalubridade não pago ao trabalhador, pois o princípio constitucional medular inscrito no art. 7º, inciso VI, não subsiste diante da renúncia de direito assegurado pela Carta Magna. Revista conhecida e provida” (TST-1ª T - Ac. 3953/96 - Rel. Min. João Oreste Dalazen, D.J. 7.3.97, p. 5736) - Revista de Direito Trabalhista - Ano 3, nº 4 - abril de 97, p. 46.

Outra questão com as quais os tribunais têm deparado dizem respeito a instrumentos coletivos intitulados acordos, onde os empregados renunciam antecipadamente a direitos individuais, como as horas *in itinere* que possam existir no contrato, derogando comandos imperativos asseguradores de direitos mínimos. Temos invalidado tais cláusulas, nos dissídios individuais¹⁹. A hipótese não se encaixa como transação, uma vez que inexistente concessão feita pela empresa, mas apenas pelo empregado, que renuncia às horas extras, antecipadamente. E nem se diga que em se tratando de assunto polêmico a renúncia seria possível; ora, a matéria já está consubstanciada no E. 90 do TST há muitos anos, traduzindo fonte supletiva de Direito do Trabalho; portanto, não há mais controvérsia sobre a questão. Comunga nesse entendimento Milton de Moura França, em artigo intitulado “Renúncia de Direito às Horas *In itinere* Previstas em Acordo Coletivo: Ineficácia”²⁰. Essa entretanto não é a orientação do C. TST, que tem dado validade a esses atos²¹.

Poderá ocorrer também de cláusula econômica, inserida em norma coletiva, precisar ser revista, quando surgirem motivos econômicos e sociais de interesse geral modificando, através de lei, a política salarial. A norma coletiva, ainda que contenha condições mais favoráveis ao empregado, celebrada sob a égide do estado de fato anterior, sofrerá os efeitos da cláusula *rebus sic stantibus*, implícita no ajuste, podendo traduzir renúncia.

¹⁸ “Horas extras. Pré-contratação. A jornada do bancário é de seis horas, só podendo ser prorrogada excepcionalmente, *ex vi* do art. 225 consolidado. O verbete sumular 199 desta Corte buscou coibir abusos e artifícios que se proliferam acerca desta jornada reduzida, acabando por encampar o princípio de que a renúncia antecipada, no Direito do Trabalho, é nula de pleno direito. Se a parte renuncia, previamente, à jornada reduzida que lhe é benéfica, configura-se uma presunção *jure et jure* de que foi coagida a esta atitude para ingressar na respectiva empresa. E tal atitude, à luz do art. 9º da CLT, é considerada nula. A orientação jurisprudencial desta Corte, sedimentada no Enunciado 199, tem inteira aplicação ao caso *sub judice*, sendo devidas as 7 e 8 horas como extras. Revista parcialmente conhecida e provida.” TST - RR 94.160/93.3. Ac. 2104/94. Rel. Min. José Francisco da Silva. DJ 19.8.94.

¹⁹ ACORDO COLETIVO: Cláusula de acordo coletivo liberatória de pagamento de horas *in itinere*, que significa tempo à disposição do empregador viola o art. 4º da CLT, não podendo prevalecer em face do art. 444 do mesmo diploma consolidado, que assegura a livre estipulação de relações de trabalho em tudo que não contravenha a ordem pública. A primazia da lei sobre os instrumentos coletivos encontra-se inserida no art. 9º da CLT e art. 114 parágrafo 2º da CF de 1988 e decorre não só do caráter intervencionista do Direito do Trabalho, mas também da preocupação de se diminuir as desigualdades. E nem se diga que o art. 7º, item VI da C.F. de 88 o autoriza, porquanto aqui o constituinte quis garantir que, em qualquer exceção legal existente (art. 503 da CLT e Lei 4923/65)

Entendo que mesmo diante do princípio da flexibilização a renúncia continua sofrendo restrições no direito do trabalho, diante das **barreiras ou limites impostos pelo artigo 145 do Código Civil (requer agente capaz, objeto lícito e forma prescrita em lei), pelo conteúdo expresso ou implícito das normas, pelo fim visado por elas, pela necessidade de constituir manifestação volitiva livre, pela inviabilidade de concretizar-se de forma tácita e quanto a direitos futuros.**

A Carta de 88 flexibilizou o princípio da irrenunciabilidade do sistema trabalhista, mas apenas no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, os quais não comportam interpretação extensiva (cf. Pinho Pedreira, *Principiologia do Direito do Trabalho*, Salvador, 1996, p. 158). A consequência da irrenunciabilidade é a nulidade do ato.

Por outro lado, no tocante à **transação**, a maioria dos códigos civis e da doutrina civilista a arrola como um contrato, embora nossa legislação civil a considere forma de extinguir obrigações. Trata-se de relação jurídica onde as partes fazem concessões recíprocas, nascendo daí o direito de ação para os transigentes. É restrita a direitos patrimoniais de caráter privado, sobre os quais recaia o litígio ou a suscetibilidade do litígio. Diverge da conciliação, que é um ato praticado no curso do processo mediante a iniciativa e a interveniência do magistrado. A transação é de inegável utilidade social, pois evita despesa e dissabor moral, prevenindo inimizade.

No curso do contrato de trabalho a transação encontra limite no art. 9º e 468 da CLT, consagrando este último a ineficácia da alteração do contrato se prejudicial ao trabalhador, exceto nas hipóteses do art. 7º, VI, XIII e XIV da Constituição vigente. Esclareça-se que o item XIII já estava excetuado no diploma consolidado.

A transação encontra seu limite também no interesse da categoria, no interesse público e no artigo 444 da CLT que preceitua: "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

"ou que venha a ser prevista, que reduza direitos trabalhistas, tal redução só pode ser efetuada mediante convenção ou acordo coletivo, não dependendo diretamente da vontade do empregador nem mesmo da decisão judicial na esfera trabalhista" (Cf. José Alberto Couto Maciel - *A Nova Constituição e a possibilidade de redução de direitos na convenção coletiva e no acordo coletivo* - Rev. LTr 53-1/91). Ora, as exceções existentes não se aplicam à situação dos autos, dependendo a referida cláusula diretamente da vontade do empregador. Nem mesmo a pretexto da flexibilização se justificaria a inserção da cláusula liberatória, porquanto a quebra de rigidez do caráter tuitivo do Direito do Trabalho deveria vir, metodicamente, num processo diferenciado entre pequenas, médias e grandes empresas, estabelecendo-se níveis de tratamento, conforme a qualificação dos trabalhadores, do contrário não haverá conciliação entre a norma heterônoma e a autônoma. TRT 3ª Reg., 2ª T., RO 5483/92. Rel.: Juíza Alice Monteiro de Barros, julgado em 9.12.1992.

No mesmo sentido pronunciou-se o TRT da 15ª Região, como se infere dessa ementa: "Acordo coletivo de trabalho. Instrumento de melhoria de condições de trabalho e de salário e não de extinção de direitos do empregado. Renúncia de direitos às horas extras *in itinere* previstas em cláusula de Acordo Coletivo. Ineficácia, por sua incompatibilidade com princípios e normas garantidoras de proteção mínima aos empregados (art. 9º e 444 ambos da CLT). Recurso provido". TRT - 15ª Região - RO 19.358/91.9. Ac. 11.297/93. Rel.: Juiz Milton de Moura França DOE 14.09.93. Revista Genesis nº 13, janeiro de 94, p. 71.

²⁰ Revista Gênese de Direito do Trabalho, nº 19, julho/94, p. 31.

(atualmente convenções coletivas) que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”.

E as cláusulas de convenção ou acordo coletivo são passíveis de nulidade? Evidentemente que sim, com base no artigo 83, item IV, da Lei Complementar nº 75/93, que dá competência ao Ministério Público para propor ação anulatória junto aos órgãos da Justiça do Trabalho quando aquelas normas violarem as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis do trabalhador; por se tratar de questão coletiva, à semelhança dos dissídios coletivos, a ação anulatória deverá ser proposta nos tribunais, como já começa a se manifestar a jurisprudência²².

Em geral, as cláusulas que têm sido objeto de anulação são as relativas a desconto da contribuição confederativa de empregado não sindicalizado, por ferir-lhe o direito à plena liberdade de associação e de sindicalização (cf. a propósito Precedente de Dissídio Coletivo).

Ora, se a transação feita pelo sindicato é passível de nulidade, com mais razão aquela que se realiza entre empregado e empregador, geralmente na ruptura do pacto laboral, onde os direitos são em regra indisponíveis, porque instituídos por normas imperativas reveladoras do interesse público²³. Essas leis, segundo Ribeiro de Vilhena²⁴ “são técnicas de substituição de vontade. Injeta-se a vontade estatal na vontade do empregado e àquela se vincula a deste (...). Nas quitações, nas rescisões, nos pagamentos, a vontade legal ainda não se desprende da do empregado. Mesmo naquele campo desvinculador que a lei reservou a ele, o da renúncia, o da transação impõe ela ao conteúdo do ato certos limites”. O primeiro deles é de cunho formal. A transação extrajudicial de empregado com mais de um ano de serviço só terá validade se realizada com a assistência do respectivo sindicato ou do Ministério do Trabalho; quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos no art. 477 consolidado, a assistência será prestada pelo Ministério Público, pelo Defensor Público ou Juiz de Paz. Trata-se de condição extrínseca de eficácia, que não impede o exame do conteúdo do ato material, para se verificar se houve renúncia, transação ou quitação dos direitos discriminados.

²¹ Da nulidade da cláusula de acordo coletivo - O artigo 7º, XIII e XIV da Constituição Federal de 1988 permitiu a inserção no âmbito da negociação coletiva do princípio da flexibilização laboral - Recurso de Revista parcialmente provido, para excluir da condenação as horas *in itinere* - RR 59.587/92.7, Ac. 4ª T., 1.179/93, Relator Ministro José Carlos da Fonseca - D.J.U. de 6.8.93.

No mesmo sentido pronunciou-se a 5ª turma do TST, no RR 49.921/92.6, Ac. 1.354/93, Redator Ministro Wagner Pimenta, D.J.U. de 3.9.93.

²² Ação anulatória. Convenção coletiva de trabalho que estabelece contrato especial (flexibilização de direitos indisponíveis). É competente o Tribunal Regional do Trabalho, originariamente, para o julgamento de ação anulatória que tem por finalidade atingir cláusulas de convenção coletiva, haja vista que o fato é coletivo na forma preconizada na Lei 8.984, de 7-2-1995 (...) (Ac. da SEDIC, TRT, 2ª Reg., Ação Anulatória nº 64/96-A, julgado em 23-9-1996, Rel.: Juiz Nelson Nazar. DJ 4-10-1996. p. 47).

²³ Aviso prévio. Direito irrenunciável. Rescindindo o contrato de trabalho mediante **acordo**, este não atinge o aviso prévio, por constituir-se em direito irrenunciável do empregado. Recurso conhecido e provido. TST - RR 67.543/93.6. Ac. 3173/93 - Rel.: Min. Almir Pazzianotto - DJ 12.11.93.

²⁴ RIBEIRO DE VILHENA, Paulo Emílio. Lei 4066: Quitação e Transação. Rev. LTr 29/364.

A transação, por força dos artigos 1025 e 1027 do Código Civil, é forma de extinguir obrigação, devendo ser interpretada restritivamente. Em consequência, como a regra consubstanciada no artigo 477 da CLT dirige-se à quitação pela dissolução do contrato, encarada a transação como simples distrato, a sua eficácia é relativa, encontrando limite nesse dispositivo legal. Não se pode presumir transação, daí divergirmos do E. 330 do TST ou pelo menos do sentido dado a ele. O só fato de o empregado encontrar-se assistido pelo sindicato no momento da rescisão não tem o condão de estender a quitação a valores não pagos (cf. a propósito Carlos Moreira de Luca, Aspectos da Transação de Direitos Trabalhistas, *Jornal do IV Congresso Brasileiro de Direito Individual do Trabalho*. Ed. LTr, São Paulo, março 96). Esses valores, a meu ver, podem ser reivindicados em juízo (art. 477 da CLT). E durante a tramitação do feito a conciliação deverá ser proposta pelo juiz, em duas oportunidades. Ela marca um ponto de encontro entre a autocomposição e a heterocomposição, segundo Athos Gusmão. A conciliação não implica necessariamente transação, pois poderá ocorrer de o empregador pagar tudo o que é devido ao empregado, mas em geral ela ocorre ligada à transação.

Mesmo na homologação da **transação judicial** há limites impostos pelo artigo 145 do Código Civil, ou seja, requer agente capaz, objeto lícito e forma prescrita na lei. Assim, comprovada a incapacidade mental da parte, a ponto de retirar-lhe a livre manifestação de vontade, a transação, se realizada, é nula, podendo ser atacada por ação rescisória (art. 831 da CLT, art. 485, VIII e 269, III do CPC). Da mesma forma, o acordo cujo objeto é fraudulento e atentatório aos cofres públicos, ou seja, a título de exemplo, em algumas situações a sentença transitada em julgado nega o liame empregatício e as partes vêm em juízo solicitar homologação de acordo visando tão-somente ao recolhimento de prestação previdenciária²⁵.

Também não são recomendáveis as conciliações homologadas sem reconhecimento de vínculo empregatício, pois, além de prejudicar o empregado, lesam a Previdência Social e o FGTS²⁶.

É muito comum nos acordos celebrados em ação trabalhista, homologados pelas Juntas, constar “quitação pelo objeto do pedido e extinto contrato de trabalho”.

²⁵ Ação rescisória. Acordo fraudulento. Procedência em parte. Inexistindo vínculo laboral, não podem as partes em juízo realizar acordo visando tão-somente ao recolhimento de prestações previdenciárias. A transação é fraudulenta, impondo assim a desconstituição do acordo no particular. Mantido o acordo nos demais termos para que surta os efeitos de coisa julgada material. Hipótese do inciso II, art. 45, do CPC. (Ac. TRT 6ª Reg. Pleno - AR 66/88 - Rel.: Juíza Irene Queiroz. Boletim de Legislação e Jurisprudência da 6ª Reg., nº 4/90 p. 71. Dicionário de Decisões Trabalhistas, Calheiros Bonfim, 23 ed., p. 24. No mesmo sentido: Aceitar acordo extrajudicial que altera fundamentalmente as razões de decidir da Junta e do Tribunal equivaleria a anular esses julgados. Improcede o inconformismo da reclamante, manifestado através deste agravo de petição, acatando despacho do juiz da execução, que negou a homologação de acordo feito com a empresa. E improcede, dado, o fato de que há coisa julgada formal e material. Ac. de f. 73/74). Logo, outro não poderia ser o procedimento do MM. Juiz. Se homologasse o acordo, estaria infringindo sentença confirmada por este Egrégio Tribunal e já em fase de execução. Com efeito, o Acórdão de f. 73/75 confirmou a sentença que reconheceu a falta grave praticada pelo reclamante. Aceitar o acordo extrajudicial, que altera fundamentalmente as razões de decidir da Junta e do Tribunal, equivaleria a anular esses julgados. Ac. (unânime) TRT 8ª Reg. (Ap. 2311/89), Rel.: Juiz Arthur Seixas, proferido em 23.5.89. Dicionário de Decisões Trabalhistas. Calheiros Bonfim, 23ª ed., p. 22.

Pressupõe-se que esses acordos tenham sido celebrados sob a fiscalização da magistratura especializada, que na oportunidade deverá indagar a respeito da existência de outros direitos porventura não postulados; esses acordos têm força de decisão irrecorrível (art. 831, parágrafo único da CLT); em consequência, filio-me aos que sustentam que ele obsta futura pretensão²⁷, a não ser que se comprove algum vício da vontade ou vício social, capaz de comprometer a conciliação ou então que se celebre um outro contrato posteriormente. Há, entretanto, corrente contrária, sustentando que o acordo judicial não poderá alcançar direitos que não foram objeto da demanda²⁸.

Por fim, há situações em que a lei estabelece um mínimo para a transação, como ocorre com a indenização pelo tempo anterior à opção pelo FGTS; nesse caso a Junta, ao homologar o ajuste deverá fazer constar da ata que o empregado está recebendo pelo menos 60% de indenização e discriminar o valor correspondente (cf. a propósito Christóvão Piragibe Tostes Malta, Prática do Processo Trabalhista. São Paulo, Ed. LTr, 26. ed., 1995, p. 358). Sugere-se, ainda, quando se tratar de **transação extrajudicial**, que este valor seja quitado de imediato, pois há decisões²⁹ sustentando que o parcelamento da importância implica prejuízo para o obreiro, autorizando sejam pagas as diferenças.

A Lei 8.197, de 27 de junho de 1991, dispunha que “os representantes judiciais da União Federal, suas autarquias, fundações e empresas públicas federais poderão transigir para terminar o litígio, nas causas, salvo as de natureza fiscal e as relativas ao patrimônio imobiliário da União, de valor igual ou inferior a Cr\$300.000,00 (trezentos mil cruzeiros), em que interessadas essas entidades na qualidade de autoras, rés, assistentes ou oponentes, nas condições estabelecidas pelo Poder Executivo” (art. 1º). Se o valor fosse superior a Cr\$300.000,00, a transação só teria validade com a

²⁶ Se o acordo visou fraudar disposições que regulam o FGTS, confirma-se o despacho agravado que negou a homologação. (TRT - 8ª Reg., Proc. AP 32/87. Rel.: Juiz Alvim Soares. Julgado em 06.04.87). Repertório de Jurisprudência Trabalhista. João de Lima Teixeira Filho, v. 6, p. 90.

²⁷ ACORDO. COISA JULGADA. A conciliação no processo trabalhista vale como decisão irrecorrível. Se no acordo homologado por sentença o reclamante deu quitação pelo objeto do pedido e pelo extinto contrato de trabalho, há coisa julgada a impedir a postulação de parcelas oriundas do referido contrato. (TRT - 3ª Reg. - RO 351/89, 3ª T. Rel. Juiz Ney Proença Doyle). Direito do Trabalho Aplicado, v. 2. Coord. Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte: Del Rey, p. 236.

Quando o trabalhador, após a dissolução do contrato perante a Justiça do Trabalho, no bojo de uma conciliação, dá ao ex-empregador plena, geral e irrevogável quitação de todos e quaisquer direitos do extinto contrato de trabalho, esse ato implica em renúncia, que é ato unilateral, que pressupõe a certeza, pelo menos subjetiva, relativamente às parcelas decorrentes da dissolução. (TRT - 8ª Reg. Proc. RO 207/87, julg. 06.05.87; Rel.: Juiz Ríder N. Brito). Repertório de Jurisprudência Trabalhista. João de Lima Teixeira Filho, v. 6, p. 89.

A conciliação lavrada nos autos do processo, na forma preconizada pela lei e devidamente homologada pelo juízo *a quo*, equipara-se a decisão irrecorrível. Se no termo de conciliação o empregado deu ampla e geral quitação de todos os direitos oriundos do contrato de trabalho, ajuizando nova ação, com relação ao mesmo contrato, extingue-se o processo sem julgamento de mérito. Recurso a que se dá provimento. (TRT - 9ª Reg., 1ª T. Proc. RO 1.082/87; Rel.: Juiz Indalécio Gomes Neto; BJ nº 09/87). Repertório de Jurisprudência Trabalhista. João de Lima Teixeira Filho, v. 6, p. 89.

autorização prévia das autoridades que fossem designadas, em decreto e **qualquer** transação só poderia ser homologada após manifestação do Ministério Público. O valor descrito acima seria revisto, periodicamente, consoante critério estabelecido em decreto. Sucede que essa lei foi revogada pela de nº 9.469, de 10.7.97, a qual permite, no art. 1º, que o advogado geral da União e os dirigentes máximos das autarquias, fundações e empresas públicas federais autorizem a celebração de acordo ou transação, em juízo, para terminar litígio nas causas de valor até R\$50.000,00 (cinquenta mil reais), inclusive em parcelas mensais e sucessivas até o máximo de trinta. Se a causa envolver valor superior, o acordo ou a transação dependerá de prévia autorização do Ministro de Estado ou do titular da Secretaria da Presidência da República, a cuja área de competência estiver afeto o assunto, no caso da União ou das autoridades citadas no art. 1º, sob pena de nulidade. Não se aplica o disposto nesse artigo às causas relativas ao patrimônio imobiliário da União.

Outro aspecto que releva salientar diz respeito às ações propostas pelo sindicato como substituto processual (E. 310 do TST). Embora não sejam partes nessas ações, os substituídos poderão integrar a lide como assistente litisconsorcial, sendo-lhes conferido o direito de acordar, desistir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do sindicato substituto (E. 310, VI, do TST).

Para finalizar, saliento que a transação é de grande utilidade social, pois transforma o litígio em estado de paz. Entretanto, é bom lembrar que “transigir não é tudo conceder sem nada receber”.

QUITAÇÃO DO CONTRATO EXTINTO. FORÇA DE COISA JULGADA MATERIAL. Perfilho a trilha da jurisprudência já transcrita na defesa, que entende que o acordo judicial homologado tem força de coisa julgada material e se expresso que dá quitação do contrato extinto, envolve todos os direitos deste decorrentes. Portanto, embora a presente ação tenha objeto diferente da que tramitou perante a 15ª Junta, o acordo celebrado, ao tornar extinto o contrato de trabalho, obteve futura pretensão, fosse qualquer fosse o objeto. Ademais, acordo homologado judicialmente é irrecorrível, nos termos do art. 831, parágrafo único, da CLT, tornando aquela decisão imutável. Assim, não poderia o reclamante, após 4 anos, aforar esta ação, pretendendo outras verbas do contrato de trabalho já extinto e sepultado, por força do acordo homologado que fez coisa julgada, insuscetível de qualquer mudança. (TST-RR-58085/92.0 - Ac. 1ª T. 22.2446/93. 2ª Reg. - Rel.: Min. Ursulino Santos, DJU 24.9.93, p. 19.692). Julgados Trabalhistas Seleccionados, v. III. Irandy Ferrari e outro, p. 133.

Nesse sentido manifestou-se a SDI do C. TST, como se infere das ementas abaixo:

“Tendo as partes celebrado transação devidamente homologada em juízo, em ação anterior, com integral quitação das parcelas pleiteadas e de qualquer parcela decorrente do extinto contrato de trabalho, a transação homologada produz os efeitos de decisão irrecorrível (CLT, art. 831). Sua desconstituição não pode ser perseguida em outra reclamatória, exigindo Ação Rescisória, nos termos da Lei.” TST - SDI. Ac. 2330/95. Rel.: Juiz Alcides Rocha. DJ 1.9.95, p. 27.667).

“Desconstituição de transação judicial. Ação rescisória. A transação judicial é, por definição, o ato jurídico, pelo qual as partes, fazendo-se concessões recíprocas, extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas. E duvidoso era o resultado das ações propostas pelo Sindicato. Desta forma, se o empregado, através da conciliação homologada, deu quitação plena e total ao contrato de trabalho extinto, sem nenhuma ressalva, não pode arrepender-se e buscar a desconstituição da coisa julgada ao seu livre arbítrio. Recurso provido”. (TST - SBD12 - Ac. nº 1693/97 - Rel. Min. Ângelo Mário - DJ 01.08.97 - p. 34.260). Revista do Direito Trabalhista. Ano 3, nº 09 - set/97, p. 64.

²⁸ ACORDO JUDICIAL. QUITAÇÃO DE PARCELA NÃO ESPECIFICADA NO TERMO CONCILIATÓRIO. COISA JULGADA. ALCANCE. AÇÃO RESCISÓRIA. CABIMENTO SOMENTE PARA DESCONSTITUIR O ACORDO HOMOLOGADO. 1. Não se pode admitir que a quitação dada pelo empregado em acordo judicial celebrado nos autos de determinada ação, com força de decisão irrecorrível, produza efeitos de forma a atingir direitos alheios àquela lide, impedindo, assim, a postulação destes em ação diversa posteriormente ajuizada. Seria conceber-se, em última análise, uma transação sem objeto. Tal entendimento deve prevalecer mesmo quando constar do acordo homologado quitação plena em relação a qualquer outro direito decorrente da extinção do contrato de trabalho, uma vez que os efeitos da coisa julgada se limitam aos parâmetros da lide, onde foi homologado o termo conciliatório, delimitados pelo pedido nela veiculado. 2. Quando a pretensão não é desconstituir o acordo homologado, mas sim pleitear parcelas não especificadas no termo sobre o qual se operou a coisa julgada, não podemos admitir como fundamentação para a extinção do feito a indicação da ação rescisória e a pertinência do Enunciado nº 259, somente porque constou do ato conciliatório a quitação plena de todas as parcelas decorrentes do extinto contrato de trabalho. 3. Revista do reclamante provida. (TST - RR- 142.415/ 94.8. Ac. 3ª T. Rel. Min. Francisco Fausto Paula de Medeiros. DJ de 16.02.1996).

²⁹ Recurso de embargos. Violência à lei. Longe fica de vulnerar qualquer preceito de lei decisão que conclui pelo direito à correção de valores pagos a título de verba indenizatória pertinente ao período anterior à opção, quando o quantitativo de 60% é acordado para ser satisfeito em três parcelas sucessivas, porém semestrais. O § 3º do artigo 17 da Lei 5.107/66 prevê o piso mínimo de 60%. Desdobrada a satisfação deste último, tem-se que a espiral inflacionária o diminui. Por outro lado, o § 4º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho cogita do pagamento da verba indenizatória, em moeda corrente ou cheque visado, no ato da homologação, o que revela a obrigatoriedade de se satisfazer a parcela à vista e não a prazo. A concordância do empregado no sentido do parcelamento é irrelevante, porquanto as normas trabalhistas possuem natureza imperativa, fundamento medular do princípio da irrenunciabilidade. De nada adiantaria a intervenção do Estado, outorgando direitos mínimos, caso o empregado, premido e emudecido por circunstâncias reinantes, pudesse despojar-se da garantia legal. (Ac. unânime, TST Pleno, AG-3-RR-6982/86.8. Rel. Min. Marco Aurélio Mendes de Farias Mello, proferido em 19.11.87). Calheiros Bomfim. Dicionário de Decisões Trabalhistas, 22. ed.