



Gustavo Garcia: A indisponibilidade dos direitos trabalhistas na lei

O Direito do Trabalho tem como um de seus preceitos fundamentais o *princípio da irrenunciabilidade*, no sentido de que o empregado não pode dispor de seus direitos, os quais são assegurados por meio de normas cogentes e de ordem pública^[1].

Com isso, entende-se, tradicionalmente, que os direitos trabalhistas, justamente em razão de sua relevância para preservar a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988), são dotados de certo grau de *indisponibilidade*.

Em harmonia com o exposto, o artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho permite que as relações contratuais de trabalho sejam objeto de livre estipulação das partes interessadas, mas *desde que isso não contrarie as disposições de proteção ao trabalho*, os contratos coletivos (ou seja, as convenções e os acordos coletivos) que lhes sejam aplicáveis e as decisões das autoridades competentes.

Nota-se, portanto, nítida restrição à autonomia privada na esfera da relação de emprego, justificada pela natureza essencial dos direitos envolvidos, assegurados por meio de normas imperativas, bem como pela *subordinação* inerente ao contrato de trabalho, caracterizando a forma como o serviço é prestado pelo empregado e que decorre do poder de direção do empregador (artigos 2º e 3º da CLT).

Apesar de já sedimentadas essas importantes noções, inclusive na doutrina e na jurisprudência, é necessário examinar, com maior cuidado, se os direitos trabalhistas são, efetivamente, indisponíveis, bem como, em caso positivo, o alcance e o grau dessa indisponibilidade.

Trata-se de questão que interfere, inclusive, no cabimento da arbitragem, pois o artigo 1º da Lei 9.307/1996 dispõe que as pessoas capazes de contratar podem se valer da arbitragem para dirimir litígios relativos a *direitos patrimoniais disponíveis*.

Ainda quanto ao tema, o artigo 852 do Código Civil de 2002 prevê ser vedado o compromisso (arbitral) para a solução de questões de estado, de direito pessoal de família e de outras que não tenham caráter estritamente patrimonial.

Nesse contexto, consoante o artigo 11 do Código Civil de 2002, com exceção dos casos previstos em lei, os *direitos da personalidade* são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

No plano processual, segundo o artigo 392 do CPC de 2015, “não vale como confissão a admissão, em juízo, de fatos relativos a direitos indisponíveis”.

Não obstante, no dissídio individual trabalhista, em regra, admite-se a confissão decorrente do depoimento pessoal (artigos 819 e 820 da CLT), não apenas do empregador, que normalmente figura no polo passivo da relação processual, mas também quanto ao autor.

Nesse sentido, consoante a Súmula 74, inciso I, do Tribunal Superior do Trabalho, “aplica-se a confissão à parte que, expressamente intimada com aquela cominação, não comparecer à audiência em



prosseguimento, na qual deveria depor”.

Evidentemente, se o direito material discutido no processo trabalhista fosse plenamente indisponível essa confissão não teria como incidir.

Além disso, de acordo com o artigo 345, inciso II, do CPC de 2015, a revelia *não* acarreta a presunção de veracidade das alegações de fato formuladas pelo autor “se o litígio versar sobre direitos indisponíveis”.

Entretanto, no litígio trabalhista, em regra, admite-se o efeito da revelia voltado à confissão (ficta) quanto à matéria de fato (artigo 844 da CLT), sabendo-se que o empregado também pode figurar como réu em ação na Justiça do Trabalho, como se observa, por exemplo, na consignação em pagamento (artigos 539 a 549 do CPC de 2015) e no inquérito para apuração de falta grave (artigos 853 a 855 da CLT).

Novamente aqui, se o direito material fosse verdadeiramente indisponível, naturalmente que essa presunção de veracidade não seria aplicável.

Ainda quanto ao tema, o artigo 840 do Código Civil de 2002 dispõe ser lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.

Não obstante, apenas quanto a *direitos patrimoniais de caráter privado* é que se permite a transação (artigo 841 do Código Civil de 2002).

Os direitos trabalhistas, tanto individuais como coletivos, normalmente são patrimoniais (ainda que quanto aos efeitos) e também admitem a transação, por meio de negociação coletiva de trabalho (artigo 114, parágrafo 1º, da Constituição da República), de mediação (artigo 11 da Lei 10.192/2001) e de conciliação, essa última tanto na esfera judicial (artigos 764, 831, 846, 852-E, 850 e 860 da CLT) como no âmbito extrajudicial (artigos 625-A a 625-H da CLT, acrescentados pela Lei 9.958/2000, versando sobre as Comissões de Conciliação Prévia).

Aliás, mesmo a arbitragem, como modalidade de heterocomposição que difere da jurisdição estatal, é expressamente admitida quanto aos conflitos coletivos de trabalho (artigo 114, parágrafos 1º e 2º da Constituição Federal de 1988).

Fica nítida, assim, a relevância de se aprofundar o debate a respeito do relevante tema voltado à indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

[1] Cf. GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 98.

Date Created

02/04/2016