

A AMPLIAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE DO TRABALHADOR FRENTE A REFORMA TRABALHISTA

Cláudia Borges de Carvalho¹
Ester Vianna dos Santos²

RESUMO

O presente tem por objetivo analisar a ampliação da autonomia da vontade do trabalhador, decorrente da Reforma Trabalhista de 2017, e a compatibilidade com o princípio da irrenunciabilidade, ante a importância deste para o Direito do Trabalho, bem como os fundamentos de existência dessa ciência. Assim, para o desenvolvimento do estudo foram utilizadas obras de renomados doutrinadores, por meio dos quais, foi possível verificar que, de fato, a inovação legislativa em comento não se compatibiliza com o princípio da irrenunciabilidade, afetando a sua aplicabilidade, bem como gerando um verdadeiro retrocesso social.

Palavras-Chave: Ampliação da autonomia da vontade do trabalhador; Princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade; Incompatibilidade; Hipersuficiência; Vulnerabilidade.

ABSTRACT

The purpose of the present is to analyze the expansion of the autonomy of the worker's will, resulting from the Labor Reform of 2017, and the compatibility with the principle of non-resignation, given its importance for Labor Law, as well as the foundations of existence of this science. Thus, for the development of the study, works by renowned doctrines were used, through which it was possible to verify that, in fact, the legislative innovation in question is not compatible with the principle of non-renunciability, affecting its applicability, as well as generating a real social setback.

Keywords: Expansion of the autonomy of the worker's will; Principle of non-waiver or

¹ Graduanda em Direito pela Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

² Mestre em Sociologia Política pela UVV. Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho e Direito Público pela UNIDERP. Graduada em Direito pela IESES. Professor da Faculdade Multivix Cachoeiro de Itapemirim.

unavailability; Incompatibility; Hypersufficiency; Vulnerability.

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho se desenvolveu a partir do século XIX, vez que com a revolução industrial do século anterior iniciou-se também a exploração do trabalhador, com jornadas demasiadamente exaustivas e trabalhos degradantes. Assim, com o fito de reverter essa situação e de proporcionar condições melhores de trabalho, surgiram os movimentos operários. Em decorrência disso, no mundo surgiram as primeiras constituições que garantiam alguns direitos sociais aos trabalhadores. No Brasil, no entanto, o Direito do Trabalho só tivera início a partir de 1930, com a criação do Ministério do Trabalho e, as Constituições Federais passaram a garantir proteção ao trabalhador. E assim, foram editadas várias leis nesse sentido, que mais tarde, em 1943, culminariam na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (RESENDE, 2020).

Destarte, a Carta Magna de 1988, trouxe significativos avanços, como a proteção aos trabalhadores, consagrados pelos direitos sociais (RESENDE, 2020). Todavia, com o desenvolvimento da sociedade foram surgindo novas formas de trabalho, como o teletrabalho, o que precisava ser regulamentado pela lei, em contrapartida, também se via o crescente número de desempregos, agravado pela crise econômica pela qual o Brasil atravessava. Dessa forma, visando solucionar tais problemáticas é que foi pensado em se fazer a reforma, flexibilizando e desregulamentando algumas relações, diminuindo o poder dos sindicatos, para então assim retomar o crescimento econômico, com a diminuição da taxa de desemprego (PIMENTA, 2017).

Nesta toada, em 11 de novembro de 2017, entrou em vigor a Lei nº 13.467, trazendo as alterações na Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, conforme prometidas. Dentre as mudanças, pode-se destacar a regulamentação do trabalho intermitente, o fim da contribuição sindical obrigatória, entres outras. Por sua vez, a modificação que será tratada no presente é a ampliação da autonomia da vontade individual do trabalhador, bem como a sua implicação ao princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade, um dos princípios basilares do Direito Laboral, tendo em vista à flexibilização dos direitos dos trabalhadores, em especial no que diz respeito à

possibilidade de que o acordado entre empregado e empregador se sobressaia sobre o que está disposto na legislação.

Nesse sentido, o primeiro capítulo deste artigo científico tratará sobre o princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade, trazendo a sua conceituação, previsão legal, a sua importância para o Direito do Trabalho, bem como as razões pelas quais este princípio existe, e para tanto, para que se tenha um completo entendimento desta ciência e do presente estudo, será traçado a distinção entre o direito comum e o direito do trabalho, e ainda, a diferenciação entre a renúncia e a transação.

Já no segundo capítulo, será abordada a ampliação da autonomia da vontade do trabalhador, quais os direitos que são passíveis de negociação e os seus limites, bem como se essa ampliação se aplica a todos os trabalhadores ou só com relação a determinados empregados, e também será tratado sobre a figura do empregado hipossuficiente, introduzida pela reforma trabalhista, de 2017.

Por fim, no terceiro e último capítulo será realizada uma análise conjunta dos dois capítulos anteriores, dessa forma, será verificado, através do referencial teórico, se a ampliação da autonomia da vontade do trabalhador se compatibiliza com o princípio da irrenunciabilidade/indisponibilidade, bem como se essa alteração legislativa foi ou não benéfica aos trabalhadores diretamente afetados por ela.

Os três capítulos deste estudo tem por escopo responder ao problema concebido no projeto de pesquisa, o qual se parte do fato de que os alicerces científicos do direito do trabalho são pautados na ideia de que o trabalhador é a parte hipossuficiente da relação de trabalho, ou seja, é a parte mais fraca desta relação e, sendo assim, merece certa proteção estatal com o fito de equilibrar a balança entre empregado e empregador, tal concepção é o motivo maior para se pensar na legislação trabalhista, e para tanto, existem os princípios que servem de diretriz e norte para toda essa ciência. Sendo assim, a ampliação da autonomia de vontade do trabalhador, de acordo com as alterações introduzidas pela reforma trabalhista, se compatibiliza com o princípio da irrenunciabilidade?

Outrossim, no presente artigo será trabalhada a hipótese de que de fato, a ampliação da autonomia de vontade do trabalhador pode ter afetado significativamente o princípio da irrenunciabilidade, abalando os alicerces científicos do Direito do Trabalho, e sendo assim, conseqüentemente, é possível vislumbrar que a alteração em comento possa ter gerado alguns retrocessos sociais no tocante à proteção ao trabalhador e aos direitos anteriormente previstos.

O objetivo geral do presente artigo é analisar se a regra da ampliação da autonomia da vontade individual do trabalhador se compatibiliza ou não com o princípio trabalhista da irrenunciabilidade, ante a importância deste princípio para o Direito do Trabalho e os fundamentos de existência desta ciência. Já no que tange aos objetivos específicos, pretende-se:

- Analisar o papel e relevância dos princípios, em especial o da irrenunciabilidade, para o ramo do Direito do Trabalho.
- Abordar os direitos pelos quais os trabalhadores podem negociar livremente e os limites estabelecidos para essa autonomia.
- Comparar os posicionamentos doutrinários em relação ao tema, a fim de verificar se os mesmos estão de acordo ou não com estas alterações promovidas pela Lei 13.467/2017.
- Analisar de forma conjunta o princípio em comento e a alteração legislativa trazida à baila.

Desta feita, é de suma importância o presente estudo, considerando que o trabalho é tido pela Constituição Federal de 1988 como direito social, e este por sua vez, é um direito fundamental, sendo assim, é merecido abordar se o princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade, uma das bases dessa ciência, foi preservado, mormente, pelo fato de que este princípio tem por fundamento a proteção das partes economicamente mais fracas da relação de emprego, não permitindo que o empregado renuncie aos seus direitos, e assim evitar que retrocessos sociais ocorram. Nas palavras de Ricardo Resende (2020, p. 19) “Os princípios são elementos de sustentação do ordenamento jurídico, elementos estes que lhe coerência interna”.

A presente pesquisa, quanto à abordagem, será predominantemente qualitativa. Quanto à sua natureza, a pesquisa em comento trata-se de uma pesquisa básica, esta tem por objetivo primordial o desenvolvimento do conhecimento. Quanto aos seus objetivos, a pesquisa é exploratória, ou seja, conforme o próprio nome diz, visa explorar o problema trazido à baila nesta pesquisa, e assim ser possível conceber as hipóteses do dilema em questão. Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa, basicamente, será documental, pois, esta se baseia em livros, revistas, entre outros. Portanto, a pesquisa se dará predominantemente por meio do referencial bibliográfico, abarcando além da doutrina, as leis vigentes.

Com relação ao referencial teórico, para o desenvolvimento do presente artigo e buscando responder ao problema de pesquisa serão utilizados obras de renomados autores do Direito do Trabalho, como por exemplo, Carla Tereza Martins Romar, o qual determina que a Reforma Trabalhista, trouxe extensas e expressivas mudanças no Direito do Trabalho, afetando perceptivelmente alguns princípios; Maurício Godinho Delgado, que defende que a lei não pode fazer distinções entre os trabalhadores, como acontece com a figura do empregado hiperssuficiente; Ricardo Resende, o qual considera que a ampliação da autonomia do trabalhador, relativizou o princípio da irrenunciabilidade; Vólia Bomfim Cassar, que entende que independente do valor salarial auferido a fragilidade do empregado permanece; entre outros.

2 DO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE OU DA INDISPONIBILIDADE

O direito comum tem por base a igualdade entre as partes que integram a relação, e portanto, estas têm uma maior autonomia da vontade para convencionar aquilo que desejam, respeitado os limites estabelecidos pela lei. Porém, com o desenvolvimento da sociedade foi compreendido a importância do labor e reconhecido o valor social do trabalho. Desse modo, nos contratos de trabalho houve o entendimento que estes não poderiam ser regidos pelas normas do direito civil, e sim por uma legislação específica que conferisse certa proteção ao trabalhador e aos seus direitos, haja vista a desigualdade material entre as partes envolvidas (LEITE, 2018).

Destarte, segundo os ensinamentos doutrinários de Pinho (2019), os valores sociais do trabalho são tidos pela Constituição da República Federativa de 1988, como

princípios constitucionais fundamentais, bem como o art. 6º da Constituição Federal de 1988, introduz o trabalho, conforme já dito, aos direitos sociais, estes sendo direitos fundamentais. Os direitos sociais nas palavras de Pinho (2019, p. 211) “correspondem a uma prestação positiva do Estado, um fazer em prol de setores menos favorecidos da sociedade, é uma forma legítima de proteger as pessoas economicamente mais fracas”.

Assim, a principal diferença entre esses dois ramos do direito é no que se refere à autonomia da vontade das partes, sendo mais restrita aos trabalhadores, pois, diante da dependência econômica, da subordinação jurídica dos empregados com relação aos empregadores, e ainda, a desigualdade material, se faz necessário essa mitigação, a fim de se preservar a dignidade da pessoa humana e garantir os direitos sociais (LEITE, 2018).

Desta feita, para que a ideia central de uma ciência seja preservada existem os princípios, que servem de norte e diretriz para qualquer ciência. Assim, de acordo com Ricardo Resende (2020), as normas jurídicas devem ser interpretadas e aplicadas de forma condicionada aos princípios, tendo em vista que estes são as origens de boa parte das regras normativas. E ainda, Resende determina que os princípios estão atrelados aos valores que o Direito deve perseguir.

Outrossim, Bobbio citado por Soares (2019), determina os princípios gerais do direito como sendo normas jurídicas, ao passo que aqueles são normas fundamentais do ordenamento. O autor explica que esse entendimento decorre do fato de que os princípios gerais são extraídos das normas, e assim, os princípios também os são, bem como, os princípios têm por escopo ser empregados para regulamentar casos práticos. E portanto, os princípios são normas jurídicas.

Destarte, Plá Rodrigues *apud* Romar (2018) assevera que os princípios têm por encargo a criação, aplicação e a interpretação do Direito trabalhista, desse modo, possui basicamente três funções, quais sejam: 1) informadora – que serve de inspiração pro legislador para elaborar a norma jurídica, bem como parâmetro para o ordenamento jurídico.; 2) normativa – em caso de lacuna legal, os princípios agem como fonte suplementar, são formas de integração do Direito; 3) interpretativa –

funciona como fundamento norteador para o intérprete da lei. Dessa forma, conforme ensina Romar (2018, p. 49): “Os princípios do Direito do Trabalho são as ideias fundamentais e informadoras do ordenamento jurídico-trabalhista, ou seja, constituem postulados e diretrizes que inspiram as normas que regulam as relações de trabalho”.

Desta feita, com relação ao princípio da irrenunciabilidade, Romar (2018) ensina que este princípio, conforme doutrina já sedimentada, é uma das mais importantes bases do Direito Laboral. Outrossim, de acordo com Bezerra Leite (2019), o princípio da irrenunciabilidade tem sua principal disposição trazida no art. 9º da CLT, de 1943, bem como na Súmula 276 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o qual se refere à vedação à renúncia por parte do trabalhador quanto aos direitos trabalhistas adquiridos antes ou durante o curso do contrato de trabalho. Conforme ensina o autor, esse princípio é exclusivo do empregado, trata-se da inadmissibilidade de se abrir mão de um direito já adquirido, reconhecido, não passível de questionamentos.

De acordo com Cisneiros (2020), o princípio em comento é derivado da imperatividade das normas trabalhistas, exprimindo a impossibilidade do empregado poder abdicar-se das proteções e vantagens legais. A justificativa para a irrenunciabilidade em espeque tem por base a ideia da hipossuficiência do trabalhador, o qual poderia ser pressionado pelo empregador a renunciar alguns de seus direitos com o fito de assegurar o emprego. Desse modo, diante da desigualdade material entre as partes, a legislação busca, através da irrenunciabilidade, proteger o empregado contra eventuais abusos do empregador.

Outrossim, também se faz necessário estabelecer a diferença entre a renúncia e a transação para o estudo do princípio em comento, tendo em vista que os dois são institutos diferentes e com efeitos jurídicos diversos um do outro. O primeiro, de acordo com os ensinamentos de Martinez (2019), constitui na abdicação, de forma unilateral, de um direito certo e de titularidade indiscutível. Já o segundo, trata-se de um ato bilateral, no qual, tendo em vista a incerteza da titularidade ou da dimensão de um direito, as partes fazem concessões recíprocas com o fito de findar ou prevenir um litígio. Sendo certo, é mais comum a lei admitir a transação dos direitos trabalhistas ao invés da renúncia.

Desta feita, de acordo com Martinez (2019) em razão da indisponibilidade legal prevista no art. 9º da CLT, de 1943, que determina ser “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos trabalhistas”, a renúncia e a transação não tem força para produzir efeitos na seara da autonomia individual da vontade dos trabalhadores. Desse modo, caso o empregado renuncie a algum direito, posteriormente, poderá pleitear, com êxito, o suposto direito que foi renunciado. No entanto, é plenamente possível, o empregado praticar o ato de renúncia de seu direito para incorporar ao seu patrimônio uma vantagem que seja equivalente. A respeito disso, a Súmula 51, II, do TST, determina que em caso de coexistência de dois regulamentos da empresa, o empregado optando por um deles implica na renúncia quanto às regras do sistema do outro.

De acordo com Gustavo Cisneiros (2020), em tese o princípio da irrenunciabilidade veda a transação e a renúncia, porém, como já visto acima, a legislação trabalhista permite em alguns casos a utilização desses dois institutos. É possível elencar outras situações em que há uma flexibilização da norma com o fito de permitir essas negociações, é o caso da Homologação de Acordo Extrajudicial, disposto nos art. 855-B a 855-E, da CLT de 1943, e também do Plano de Incentivo de Demissão Voluntária ou Incentivada (art. 477-B), o qual determina a quitação plena e irrevogável dos direitos provenientes da relação de trabalho, para as dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Desta feita, compreendido o princípio da irrenunciabilidade, e a sua importância para o Direito do Trabalho, será analisado no próximo capítulo a ampliação da autonomia da vontade individual do trabalhador, o qual se deu com o advento da reforma trabalhista, introduzida pela lei 13.467, de 2017.

3 DA AMPLIAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE DO TRABALHADOR

Conforme já exposto, a base do Direito Laboral é pautada na ideia da hipossuficiência do trabalhador, dessa forma, o artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), de 1988, visa estabelecer o mínimo que deve ser resguardado ao trabalhador, protegendo o operário contra supressões indevidas, abusos e coação do empregador. No entanto, a reforma trabalhista, introduzida pela lei 13.467, de 2017,

em vários de seus artigos afastou a hipossuficiência do trabalhador com a ampliação da sua autonomia da vontade individual, permitindo que o negociado se sobressaia ao legislado.

É possível elencar alguns direitos sobre os quais o reformador permitiu essa autonomia de vontade do trabalhador, como por exemplo, a pactuação de compensação de jornada através do banco de horas, que é disposto no § 5º, do art. 59, da CLT, de 1943, também é possível realizar acordo quanto às regras do teletrabalho, com base no art. 75-C, da CLT, ser rescindido o contrato de trabalho sem necessidade de homologação, com espeque no art. 477, da CLT, bem como a cessação do contrato de trabalho por acordo comum entre as partes, com base no art. 484-A, da CLT (BRASIL, 2017).

Além disso, a lei nº 13.467, de 2017, trouxe a figura do empregado hipersuficiente, no parágrafo único do artigo 444, da CLT, de 1943, sendo aquele o empregado que possui diploma de ensino superior e que perceba mensalmente uma remuneração superior ou igual a duas vezes o teto dos benefícios decorrentes do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) (BRASIL, 2017). Assim, é possível vislumbrar que, com essa nova previsão legislativa, não se abarca mais o sentido de o Estado proteger a parte economicamente mais vulnerável, e sim, traz o ideal de que o empregado possui condições suficientes para, diretamente, fazer acordos que lhe tragam uma melhor condição, porém, não é descartado que o trabalhador possa realizar acordos prejudiciais para si, o que será plenamente válido e legal pela nova legislação (ROMAR, 2018).

Destarte, a estes trabalhadores, considerados hipersuficientes, foi conferido capacidade para negociar de forma direta e livre com o patrão sobre os direitos pelos quais foi ampliada a negociação coletiva, como por exemplo: o ajuste com relação à jornada de trabalho, com observância do disposto na Constituição Federal de 1988; extensão de jornada de trabalho em locais insalubres, sem o aval prévio das autoridades do Ministério Público; ajustamento do nível de insalubridade; regime de sobreaviso; entre outros. Desse modo, o que for estabelecido nessas negociações referentes aos direitos elencados no artigo 611-A, da CLT serão reconhecidos legalmente (BRASIL, 2017).

Desta feita, de acordo com Maurício Godinho Delgado apud Adriana Calvo (2019, p. 40), a criação do empregado hipersuficiente é discriminatória e traz segregação: “O caráter discriminatório da regra legal é simplesmente manifesto; ela institui algo inimaginável na ordem constitucional e leis brasileiras contemporâneas: a pura e simples segregação de empregado perante o mesmo empregador”. Assim, Godinho Delgado, determina que o dispositivo acrescentado à CLT afronta de maneira literal à Constituição Federal, de 1988, em que pese o princípio geral antidiscriminatório, consagrados em seus arts. 1º, III, 3º, IV, e 5º, *caput*, e, a proibição de diferenciação de trabalhadores, bem como de trabalhos manuais, intelectuais e técnico, disposto em seu art. 7º, XXXII.

Outrossim, nos termos do art. 507-A, da CLT, de 1943, os trabalhadores considerados hipersuficientes, isto é, que percebem uma remuneração superior ou igual a duas vezes o teto definido para os benefícios decorrentes do Regime Geral da Previdência Social, podem pactuar com o empregador cláusula compromissória de arbitragem, desde que a iniciativa parta do empregado ou que haja concordância expressa deste.

Desta feita, deve-se levar em consideração que a cláusula compromissória de arbitragem é pactuada antes do litígio, ou seja, no momento da assinatura do contrato de trabalho. Assim, o trabalhador que necessitando do emprego, estaria repellido a discordar da cláusula de arbitragem, e caso o faça, o empregador não o contratará, à vista da desigualdade entre as partes. Em síntese, o trabalhador não possui abertura para negociação, com exceção dos profissionais de renome e os grandes executivos. Desse modo, mesmo com relação aos altos funcionários, é inegável, um certo nível de coação do empregador ao empregado (SANTOS e HARJEL FILHO, 2018).

Outrossim, de acordo com Romar (2018), a reforma trabalhista inserida pela Lei nº 13.467, de 2017, além das alterações do art. 611-A, da CLT, promoveu também modificações no art. 8º, § 3º, art. 611-B, parágrafo único, e art. 620, no sentido de permitir que a negociação prevaleça sobre a legislação. A autora explica que o legislador o fez sob a premissa de que a lei não é capaz antever todas as situações provenientes das relações de trabalho, bem como não conseguir acolher todas as

necessidades das diversas categorias, assim, houve uma valorização da negociação coletiva, e esta prevalecerá mesmo que seja contrária a certos preceitos legais.

Com relação à criação do contrato de trabalho intermitente, disposto no art. 443 e 452-A, da CLT, Cassar (2017) determina que este fere aos princípios da segurança jurídica e da proteção ao trabalhador, vez que busca autorizar a jornada móvel variada e o trabalho variável, bem como a imprevisibilidade da prestação de serviços. A autora afirma que ao autorizar que o trabalho seja realizado eventualmente, sem a garantia mínima de salário mensal, sem a previsão do número de dias de trabalho durante o mês, ou a quantidade de meses que serão trabalhados durante o ano é equiparar o trabalhador ao autônomo, e ainda, transferindo para ele os riscos do contrato. De acordo com Cassar, a multa prevista no § 3º, do art. 452-A gera uma punição excessiva ao trabalhador. Sendo certo, que a modalidade é prejudicial aos interesses do empregado.

Outra alteração sob o prisma da autonomia da vontade do trabalhador, se refere ao Plano de Incentivo de Demissão Voluntária ou Incentivada (PIDV), para as demissões individuais, plúrimas ou coletiva, dispostos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, o qual ensejará a quitação absoluta e definitiva dos direitos provenientes da relação de emprego, resguardado disposição em contrário ajustado pelas partes, conforme o previsto no art. 477-B, da CLT, de 1943 (BRASIL, 2017).

Outrossim, conforme já dito, a Reforma Trabalhista inserida pela Lei 13.467, de 2017, também ampliou a autonomia da vontade do trabalhador no que pese a viabilidade da extinção do contrato de trabalho por acordo comum entre o empregador e empregado, previsto no art. 484-A, da CLT, de 1943 (ROMAR, 2018).

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019) os contratos de trabalho precisam ter sua vigência por tempo indeterminado, sendo garantido ao máximo para o empregado a chance de se manter no emprego. Em outras palavras, o contrato de trabalho deve perdurar até que ocorram situações dispostas na legislação ou previstas pelas partes, que tem o condão para descontinuí-lo. Os autores exemplificam essas situações ensejadoras da cessação do contrato, como o pedido de demissão, uma despedida, entre outros. De acordo com ensinamentos de Plá Rodriguez apud Jorge Neto e

Cavalcante (2019, p. 129), e nas suas palavras “[...] o contrato de trabalho é um contrato de trato sucessivo, ou seja, que a relação de emprego não se esgota mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdura no tempo”.

Porém, com a redação do art. 484-A, da CLT, de 1943, é possível vislumbrar que a continuidade do contrato de trabalho foi mitigada pela reforma trabalhista de 2017. Outrossim, de acordo com Cassar (2017), dificilmente haverá a vontade livre de ambas as partes ao mesmo tempo para realizar o distrato com o fito de encerrar o contrato de trabalho. Segundo a autora, o que se verifica é que o empregado que desejava pedir demissão faz uma proposta de distrato para o patrão com o fito de recolher o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), ou o empregador coage o funcionário a concordar com o distrato afim de reduzir as despesas com a demissão imotivada. Fica configurado nas duas situações a burla de direitos.

Porém, caso haja o distrato genuíno, a inovação legislativa será benéfica ao trabalhador, tendo em vista que o operário poderá levantar 80% do saldo do FGTS, perceber o aviso prévio pela metade, caso seja indenizado, bem como terá direito a metade da indenização adicional sobre o FGTS, além das outras verbas trabalhistas a que tem direito (CASSAR, 2017).

Desta feita, outra novidade, se refere ao art. 442-B, da CLT, de 1943, o qual prevê que “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 [...]”. De acordo com Cassar (2017) o legislador ao fazer essa previsão quis afastar a relação empregatícia, porém, a vontade das partes não tem força para tanto, pois este direito é irrenunciável. De acordo com a autora, o que exclui a relação de emprego é a carência de alguns dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º, da CLT, de 1943.

Assim, caso o empregado cumpra com requisitos dos arts. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, porém, venha a assinar um contrato de prestação de serviços ou de representação comercial, este fato não tem o condão de afastar a relação empregatícia sob a alegação da vontade das partes (CASSAR, 2017).

Outrossim, o art. 507-B, da CLT, de 1943, também dispõe que é permitido aos patrões e empregados, na constância ou não do contrato empregatício, “firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria”. Além disso, o parágrafo único estabelece que no termo deverá ser discriminado as obrigações de dar e fazer realizadas mensalmente e dele também deverá constar a quitação anual permitida pelo empregado, o qual terá força liberatória das obrigações constantes do termo (BRASIL, 2017).

De acordo com Renzetti (2018), é clara o intuito do legislador no sentido de que o termo de quitação valha como um mecanismo probatório, no caso de um posterior ajuizamento de ação trabalhista. A pretensão do legislador é quitação extensiva, irrestrita e geral pela demonstração de quitação diante do sindicato da categoria. De acordo com o autor, a criação de um instrumento de quitação anual geral, na constância do contrato trabalhista, traz dúvidas quanto à liberdade de vontade do empregado, considerando que o mesmo de forma presumida é subordinado à vontade e ordens do seu empregador. O autor afirma que não há quitação quando não há pagamento, bem como o art. 477, § 2º, da CLT, de 1943, já traz em seu texto a quitação do que foi saldado.

Desta feita, concluído o estudo dos direitos pelos quais foi permitida a ampliação da autonomia da vontade do trabalhador, se faz necessário analisar esta ampliação juntamente com o princípio da irrenunciabilidade, o qual também já foi estudado no primeiro capítulo deste artigo, para assim, verificar se ambos se compatibilizam.

4 DO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE *VERSUS* A AMPLIAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE DO TRABALHADOR

No segundo capítulo foi tratado sobre o parágrafo único do art. 444, da CLT, de 1943, o qual traz a figura do trabalhador hipersuficiente, introduzida pela Lei nº 13.467, de 2017, porém, essa inovação legislativa afeta o princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade dos direitos trabalhistas, na medida que este princípio tem por escopo limitar a autonomia e o referido dispositivo caminha no sentido contrário, isto é, amplia a autonomia da vontade do trabalhador.

De acordo com Cassar (2017), por conta da natureza pública dos direitos trabalhistas dispostos em lei, estes são indisponíveis, ou seja, irrenunciáveis e intransacionáveis. O montante da remuneração auferido pelo trabalhador não tem o condão de alterar a natureza jurídica do direito. Assim, permitir que os trabalhadores que auferem um salário igual ou acima de R\$ 12.202,12 disponham de seus direitos trabalhistas dispostos no art. 611-A, da CLT, de 1943, é rejeitar a fragilidade do empregado, que necessita do emprego para a sua sobrevivência, e que, aceitaria qualquer proposta para assegurar a manutenção do seu emprego. Assim, o valor salarial não afasta a relação empregatícia e nem reduz a subordinação do trabalhador ao empregador. Desse modo, a vulnerabilidade perdura independentemente do valor do salário.

No entanto, o parágrafo único do art. 444, da CLT, ainda vigora, tornando-se incompatível com o princípio da irrenunciabilidade. Desta feita, de acordo com Cassar (2017), com relação à submissão de determinados contratos de trabalhos à arbitragem, a crítica quanto ao art. 507-A, da CLT, se dá pelo fato de que a arbitragem, nos moldes do art. 1º, da Lei nº 9.307, de 1996, só pode ser aplicada a conflitos relativos a direitos patrimoniais disponíveis, no entanto, os direitos individuais trabalhistas são indisponíveis, conforme já visto no 1º capítulo. Corroborando com isso, o §1º do art. 14, da Constituição Federal, de 1988, só determina a utilização da arbitragem para os conflitos coletivos de trabalho, que por sua vez diz respeito a direitos disponíveis.

De acordo com Jorge Neto e Cavalcante (2019, analisando o Direito do Trabalho, não há dúvidas de que a arbitragem é incompatível com essa ciência, tendo em vista que, conforme já dito, se está diante de um direito que não permite a possibilidade de dispor dos direitos trabalhistas por ação voluntária e isolada do trabalhador. A jurisprudência trabalhista também é majoritária quanto a isso.

Nesse sentido, o TST em vários julgados teve o entendimento de que a arbitragem não se compatibiliza com o processo do trabalho como instrumento de solução de conflitos individuais trabalhistas, como por exemplo os Recursos de Revistas nº 2253/2003-009-05-00.9; 795/2006-028-05-00.8 e 27700-25.2005.5.05.0611. E ainda, o TST também possui o entendimento de que há vício de vontade do trabalhador quando este assina um contrato de emprego que contenha cláusula de arbitragem,

com renúncia prévia em contrato de adesão. A título de exemplos, têm-se os Recursos de Revista 25900-67.2008.5.03.0075 e 51085-09.2005.5.10.0014 (JORGE NETO E CAVALCANTE, 2019).

Outrossim, com relação ao Plano de Incentivo de Demissão Voluntária ou Incentivada, disposto no art. 477-B, da CLT, de 1943, o propósito da inovação legislativa foi a de conferir ao empregador a quitação com eficácia geral liberatória, no caso do empregado aderir ao programa, desde que tenha previsão em norma coletiva. Esta disposição implica na renúncia de direitos do trabalhador, desprezando o fato de que muitos destes direitos estão dispostos na Carta Magna de 1988, e portanto, são de absoluta indisponibilidade por acordo entre patrão e empregado. E ainda, a modificação também implica em retrocesso social, bem como no enriquecimento sem causa, pois não há que se falar em quitação daquilo que sequer foi pago. (CASSAR, 2017).

Desta feita, além das alterações introduzidas no parágrafo único do art. 444; do art. 507-A e do art. 477-B, o art. 507-B, da CLT de 1943, o qual prevê a possibilidade de firmar termo de quitação anual das obrigações trabalhistas diante do sindicato da categoria profissional do trabalhador, com eficácia liberatória, também constitui uma relativização ao princípio da irrenunciabilidade, sob todas as suas funções, seja a informadora, a interpretativa e a normativa. E, ainda, diga-se de passagem, qualquer trabalhador, não importando a remuneração auferida poderá firmar o termo de quitação anual (BASILE, 2018).

Por fim, essa concepção também é a de outros doutrinadores, como Ricardo Resende (2019), que não mais enxerga a aplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade ou indisponibilidade ao Direito do Trabalho, tendo vista que, a reforma trabalhista, de 2017, introduziu várias outras exceções a este princípio, além daquelas já anteriormente previstas no *caput* do art. 444, da CLT, de 1943, e no art. 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 1988. Dessa forma, conforme Resende (2019), o legislador praticamente tornou como regra as exceções ao princípio em comento, causando, assim, uma desordem principiológica, por conta desse alargamento de situações em que é permitida a negociação.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, é possível verificar que a ampliação da autonomia da vontade do trabalho constitui um verdadeiro retrocesso social, na medida que desconsidera a vulnerabilidade e dependência econômica do trabalhador, permitindo que este negocie e renuncie a alguns dos seus direitos, inclusive, aqueles considerados indisponíveis constitucionalmente, como a saúde do trabalhador (o trabalhador agora pode negociar o grau de insalubridade, por exemplo), sem considerar que este possa ser coagido a firmar o acordo, sob o pretexto de manter o emprego, o que será facilmente aceito pelo empregado, já que a maioria dos trabalhadores precisam do seu trabalho para se sustentar, e assim, ter uma vida digna.

E justamente, por ser reconhecido como um direito social, o Estado tem o dever de criar mecanismos de proteção a estes direitos e aos trabalhadores, já que se está diante de pessoas vulneráveis, o que até então era resguardado. No entanto, após a Reforma Trabalhista, de 2017, o que se vê, é que o legislador quis favorecer o empregador à custa da flexibilização e supressão dos direitos trabalhistas, prejudicando os trabalhadores e acentuando ainda mais a desigualdade socioeconômica entre os envolvidos.

Destarte, a Lei 13.467, de 2017, afetou perceptivelmente os alicerces científicos do Direito do Trabalho, enfraquecendo consideravelmente o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhista, ao ponto de muitos doutrinadores não mais vislumbrar a aplicabilidade deste princípio do Direito Laboral. Desse modo, a ampliação da autonomia da vontade do trabalhador, de fato, não se compatibiliza com o princípio da irrenunciabilidade.

REFERÊNCIAS

APPOLINÁRIO, Fábio. **Metodologia científica**. São Paulo, SP: Cengage, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522122424>>. Acesso em: 07 Abr. 2020.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho: teoria geral, contrato de trabalho e segurança e saúde no trabalho**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

(Coleção sinopses jurídicas; v. 27). Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553600304>>. Acesso em: 05 mai. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1^a de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 01 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1^o de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm#art1>. Acesso em: 01 abr. 2020.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553611287>>. Acesso em: 07 mai. 2020.

CASSAR, Vólia Bomfim. **A reforma trabalhista e autonomia da vontade do empregado**. Porto Alegre: Lex Magister, 2017. Disponível em:
<https://www.lex.com.br/doutrina_27640581_A_REFORMA_TRABALHISTA_E_A_AUTONOMIA_DA_VONTADE_DO_EMPREGADO.aspx>. Acesso em: 20 out. 2020.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do trabalho sintetizado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788530982126>>. Acesso em: 20 out. 2020.

GERELLI, Daniela Costa; GUASSÚ, Rivadavio Anadão de Oliveira. **A reforma trabalhista e o princípio do não retrocesso social**. Campinas, São Paulo: LBS, 2016. Disponível em: <<http://www.lbs.adv.br/artigo/a-reforma-trabalhista-e-o-principio-do-nao-retrocesso-social>>. Acesso em: 08 mai 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em:
<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597018974>>. Acesso em: 07 mai. 2020.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito processual do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597019162>>. Acesso em: 21 out. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553610419>>. Acesso em: 07 mai. 2020.

LEITE, Luiz Henrique Aguiar. **Qual a principal diferença entre os contratos comuns e os contratos de trabalho?** Fortaleza: Jus Navigandi, 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/68713/qual-a-principal-diferenca-entre-os-contratos-comuns-e-os-contratos-de-trabalho>>. Acesso em: 20 out. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista - entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553600885>>. Acesso em: 08 mai. 2020.

MELO, Geraldo Magela. **A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho: The seal backtracking and labor law**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, MG, v. 52, n. 82, p. 65-74, jul./dez. 2010. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/74440>>. Acesso em: 09 mai. 2020.

PIMENTA, André. **Motivos para a reforma da legislação trabalhista**. São Paulo: Jus Brasil, 2017. Disponível em: <<https://andrepimenta94.jusbrasil.com.br/artigos/526617434/motivos-para-a-reforma-da-legislacao-trabalhista>>. Acesso em: 01 abr. 2020.

PINHO, Rodrigo César Rebello. **Direito constitucional: teoria geral da Constituição e direitos fundamentais**. 17 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. (Coleção sinopses jurídicas; v. 17). Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553609000>>. Acesso: 08 mai. 2020.

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho: teoria e questões práticas**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788530981402>>. Acesso em: 21 out. 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Método, 2020. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552>>. Acesso em: 01 Abr. 2020.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553601288>>. Acesso em: 01 Abr. 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; HAJEL FILHO, Antônio Bittar. **Curso de direito processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2019. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788597019957>>. Acesso em: 21 out. 2020.

SOARES, Ricardo Maurício Freire. **Teoria geral do direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/books/9788553611201>>. Acesso em: 07 mai. 2020.

TUMELERO, Naíra. **Pesquisa exploratória: conceito, características e aplicação em 4 passos**. Metzger, 2019. Disponível em: <<https://blog.metzger.com/pesquisa-exploratoria>>. Acesso em: 07 Abr. 2020.