Princípio da indisponibilidade

Este princípio busca proteger o empregado, uma vez que o empregador figura como hipersuficiente. Por conta disso, é possível a disponibilidade dos direitos quando o empregado estiver sob representação do sindicato (por conta da presunção de que o sindicato equipara os pólos).

Deste princípio decorrem ideias como a irredutibilidade e a intangibilidade salarial. Porém, a renúncia e a transação são figuras distintas: ainda que sujeitas ao princípio da indisponibilidade, não configuram uma infração.

Renúncia

A renúncia se dá por meio de **ato unilateral** e apenas pode recair sobre **direito certo e atual.** Não é aplicável a direitos indisponíveis (como a renúncia total às férias) e não pode ser realizada tacitamente.

Momentos em que pode ocorrer a renúncia

- **Pré-contratual:** neste momento há impossibilidade de renúncia a direitos futuros (exemplo previsto na **Súmula nº 199 do TST** sobre a pré-contratação das horas extras no caso do profissional bancário);
- **Durante a vigência do contrato de trabalho:** pode ocorrer mediante previsão em lei. Por exemplo, a majoração da jornada de trabalho em regime de compensação, o trabalhador hipersuficiente (com nível superior de ensino e remuneração em dobro ou maior que o teto do Regime Geral de Previdência Social) equiparado ao empregador e capaz de livre estipulação (estabelecer as condições de seu contrato nas hipóteses do **art. 611-A da CLT**) e a **Súmula nº 51 do TST** (em que o empregado pode renunciar ao antigo regulamento antigo da empresa para adotar o novo);
- **Na ruptura do contrato de trabalho:** neste momento é possível apenas renunciar direitos disponíveis, como a possibilidade de um empregado com dois empregos renunciar o direito a aviso prévio (**Súmula nº 276 do TST**).

Transação

A transação abrange **concessões recíprocas**. Ao mesmo tempo que o empregado abre mão de determinado direito, o empregador também. A transação aborda apenas questões fáticas ou jurídicas duvidosas. Poderá ser celebrada em âmbito judicial ou extrajudicial.

Na judicial, o empregado ajuíza ação trabalhista e realiza transação na audiência de conciliação. Por exemplo, a jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial (**arts. 855-B a**

855-E da CLT), quando empregado e empregador realizam um acordo extrajudicial mas pedem a sua homologação judicial.

Na extrajudicial há um acordo de vontades entre empregado e empregador sem envolvimento do sistema judiciário. Como exemplos, as transações ocorridas perante a Comissão de Conciliação Prévia, com possibilidade de negociação entre empregado e empregador.

Limites da transação

Como se sujeita ao princípio da indisponibilidade, a transação tem certos limites legais. É impossível transacionar direitos indisponíveis, conforme os seguintes arts. da CLT:

> **Art. 9º.** Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. [...]
>
> **Art. 444.** As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.
>
> Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. [...]
>
> **Art. 468.** Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.
>
> §1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.
>
> §2º A alteração de que trata o §1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função.

Transação no Direito Coletivo do Trabalho

O doutrinador **Maurício Godinho Delgado** define que as normas coletivas não prevalecem se servirem como instrumento de renúncia (e não de transação). Todavia, o **art. 611-A da CLT** permite flexibilização, sem obrigatoriedade de aplicação do princípio da contrapartida. Sendo assim, a negociação coletiva com representação dos empregados pelo sindicato da categoria permite a restrição de direitos dentro dos limites da lei.

Neste contexto, aplica-se o princípio da adequação setorial negociada. O padrão setorial de direitos é implementado como superior à legislação estatal e apenas as parcelas de indisponibilidade relativa podem ser transacionadas (não podendo dispor sobre normas de natureza absoluta, como normas de saúde e segurança do trabalho).