

# Reflexos do Novo Código Civil nas Relações de Trabalho

Arnaldo Süssekind

*Ministro (aposentado) do TST e Titular da  
Academia Brasileira de Letras Jurídicas.*

O Código Civil do doutíssimo Clóvis Bevilacqua refletiu, com indiscutível rigor, o liberal individualismo da Revolução Francesa, consubstanciado no Código de Napoleão. Já o novo Código Civil brasileiro, projetado por renomada comissão sob a presidência do emérito Miguel Reale, refletiu as tendências sociais contemporâneas, prestigiando princípios e normas que se sintonizam com as consagradas pelo Direito do Trabalho. Na esplêndida síntese do saudoso jurista e político Josaphat Marinho, que foi o relator do projeto no Senado. "O Código Novo vê o *homem*, integrado na sociedade; o antigo divisou o *indivíduo*, com seus privilégios" (**Novo Curso de Direito Civil**, de Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho, SP, Saraiva, vol. I, 2002, p. XX).

A diretriz *mater*, a iluminar as normas atinentes ao contrato, está inserida no art. 421, *in verbis*:

*"A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato".*

Em esclarecedora palestra proferida no Rio de Janeiro, o douto Desembargador Sylvio Capanema acentuou:

*"De um modelo individualista, solidamente alicerçado nos velhos dogmas do Estado Liberal, que transformava os princí-*

*pios da autonomia da vontade e da imutabilidade dos contratos em valores quase absolutos, passamos agora para um sistema profundamente comprometido com a função social do direito, e preocupado com a construção da dignidade do homem e de uma sociedade mais justa e igualitária.”*

*A boa-fé objetiva, que passa a exigir dos contratantes uma efetiva conduta honesta, leal e transparente, transformou-se em dever jurídico, em cláusula geral implícita em todos os contratos, substituindo o velho conceito de boa-fé subjetiva, que traduzia mera exortação ética, que pouco contribuía para garantir equações econômicas justas”.*

Uma das características do Direito do Trabalho é a irrenunciabilidade de direito instituído por norma legal imperativa, e esse princípio alcança tanto a transação, que corresponde a um negócio jurídico bilateral, quanto a renúncia, que é um ato unilateral.

A renunciabilidade de direitos, em relação ao trabalhador, deve ser admitida apenas excepcionalmente, em face das condições especiais configuradas em cada caso concreto. Ainda que se trate de direito não imposto por norma jurídica de ordem pública, a renúncia, admitida em princípio, deve ser examinada de conformidade com os princípios tendentes a restringi-la. Destarte, são irrenunciáveis os direitos que a lei, as convenções coletivas, as sentenças normativas e as decisões administrativas conferem aos trabalhadores, salvo se a renúncia for admitida por norma constitucional ou legal ou se não acarretar uma desvantagem para o trabalhador ou um prejuízo à coletividade; são renunciáveis os direitos que constituem o conteúdo contratual da relação de emprego, nascidos do ajuste expresso ou tácito dos contratantes, ou quando não haja proibição legal, inexistir vício de consentimento que importe prejuízo ao empregado.

Consoante estatui a CLT serão nulos de pleno direito: a) os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação (art. 9º); b) a alteração contratual em prejuízo direto ou indireto ao trabalhador (art. 468), salvo nos casos expressos previstos em lei. Esses casos,

que na legislação trabalhista infraconstitucional eram raros, foram consideravelmente ampliados pela Constituição de 1988, cujo art. 7º facultou às convenções coletivas e aos acordos coletivos - deles participaram obrigatoriamente os sindicatos dos trabalhadores - a estipularem redução do salário contratual (inciso VI), compensação ou redução da jornada de trabalho (inciso XIII) e ampliação da jornada dos turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV). É evidente que essas exceções ao regramento geral não podem ser ampliadas, razão por que não se estendem aos temas tratados nos demais incisos, ainda que atinentes a prestações de natureza salarial: salário mínimo, piso salarial, 13º salário, adicionais de trabalho insalubre ou perigoso etc.

Por via de consequência, o art. 468 da CLT foi derogado no que tange às alterações *in pejus* de que cogitam os incisos VI, XIII e XIV do art. 7º da Constituição.

A transação é um negócio jurídico - ato bilateral - em virtude do qual, como escrevemos alhures,

*“as partes interessadas extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas. Para que haja transação, é imprescindível que: a) duas pessoas, pelo menos, estejam vinculadas entre si, por força da relação jurídica da qual decorrem direitos e obrigações; b) haja incerteza no pertinente a determinado ou determinados direitos ou obrigações; c) a dúvida se refira a direitos patrimoniais, isto é, direitos incorporados ao patrimônio de uma das partes do contrato; d) a controvérsia seja extinta mediante concessões recíprocas”.* (Instituições de Direito do Trabalho, SP, LTr., 22ª ed., v. I, p. 118).

Em virtude dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, a renúncia e a transação de direitos devem ser admitidas como exceção. Por isto mesmo, não se deve falar em renúncia ou em transação tacitamente manifestadas, nem interpretar extensivamente o ato pelo qual o trabalhador se despoja de direitos que lhe são assegurados ou transaciona sobre eles. Aliás, no concernente à transação, o novo Código Civil é explícito;

*“Art. 843. A transação interpreta-se restritivamente e por ela não se transmitem, apenas se declaram ou se reconhecem direitos”.*

O art. 166 do Código Civil, dentre os eventos determinantes da nulidade do negócio jurídico, preceitua que este será nulo quando:

*“III - O motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;*

*VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa;*

*VII - A lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir a prática, sem cominar sanção”.*

A fraude, como soe acontecer, pode verificar-se, tal como explicita o Código Civil, em virtude de *simulação*, que se caracteriza, dentre outros motivos, quando o negócio jurídico contiver “declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira” (art. 167, inciso II). Nas relações de trabalho é comum a simulação de modalidade contratual com o objetivo de encobrir inquestionável relação de emprego. E o vício de consentimento imposto ao trabalhador pode advir de erro, dolo, coação, estado de perigo ou lesão irresistível.

Pelo Código Civil os negócios jurídicos são *anuláveis*, ao contrário do negócio nulo, e prevalecem até que a nulidade seja declarada em juízo:

*a) quando as declarações de vontade emanarem de **erro substancial** que poderia ser percebido por pessoal de diligência normal, em face das circunstâncias do negócio (art. 138);*

*b) por **dolo**, quando este for a sua causa (art. 145), considerando-se doloso o silêncio intencional de fato ou qualidade que, se conhecido pela outra parte, o negócio não se teria realizado (art. 147);*

*c) por **coação** capaz de viciar a declaração de vontade de uma das partes (art. 151), cumprindo na sua análise, ter “em conta o sexo, a idade, a condição, a saúde, o temperamento do paciente e todas as demais circunstâncias que possam influir na gravidade dela” (art. 152);*

d) quando o estado de perigo induz a parte a assumir obrigação excessivamente onerosa, premida da necessidade de salvar-se, ou a pessoa de sua família, de grave dano conhecido pela outra parte (art. 156);

e) por lesão, “quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta” (art. 157).

As precitadas normas, como se infere, irradiam luz para a cotidiana aplicação do Direito do Trabalho, fundamentado a interpretação que a doutrina e a jurisprudência vêm dando às nulidades nas relações de trabalho.

Ao ensejo do centenário de nascimento do notável jurista que foi Orlando Gomes, parece-me oportuno registrar alguns atos de que participou, correlacionados com a afirmação do Direito do Trabalho em nosso País e a sua influência na socialização de Código Civil de 2002.

No inesquecível Primeiro Congresso Brasileiro de Direito Social, realizado em maio de 1941, na cidade de São Paulo e primorosamente organizado pelo eminente Professor Cesarino Junior e o renomado advogado Ruy de Azevedo Sodré, fez sucesso a tese apresentada por Orlando Gomes sobre a “Influência da Legislação do Trabalho na Evolução do Direito”. Vale reproduzir, nesta oportunidade, os seus primeiros parágrafos.

*“A legislação do trabalho é o mais importante processo normativo da sociabilização do Direito. Não deve ser compreendida, pois, como um simples fenômeno de especialização das disciplinas jurídicas.*

*Os princípios que a informam contrariam os postulados fundamentais do sistema jurídico tradicional. Seus preceitos trazem o incisivo caráter revolucionário da concepção filosófica que os inspira. Suas instituições básicas têm uma feição própria, singular, inconfundível. Seu objeto compreende relações, cuja estruturação se reveste, hoje, de capital importância para o desenvolvimento da sociedade.*

*Neste pressuposto, não se pode negar que as leis sociais estão exercendo uma profunda e decisiva influência na evolução do Direito, cuja intensidade não foi ainda devidamente sondada.*

*Em verdade, constituem uma precoce manifestação do direito futuro”.*

Profetizou, portanto, o que o novo Código Civil Brasileiro consagrou, tal como assinalou nos seus trabalhos sobre a codificação desse ramo fundamental do Direito.

É inquestionável que o nome de Orlando Gomes está imortalizado na história do Direito Brasileiro, como é indubitável que diversas disposições do novo Código Civil se harmonizam com a legislação trabalhista. 