

O PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE E A JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho¹

1 INTRODUÇÃO

Uma das premissas indiscutíveis e inevitáveis no estudo do Direito do Trabalho é a de que uma das partes da relação, o trabalhador, é consideravelmente mais frágil do que o empregador. O chamado princípio da hipossuficiência não apenas molda a disciplina como dá sustentáculo a outros como, por exemplo, o da irrenunciabilidade, que fundamenta uma presunção de que quando um trabalhador abdica de seus direitos durante o seu estado de subordinação o faz em razão de sua condição de hipossuficiente, o que invalida o ato.

É preciso ter em mente, contudo, que o princípio da irrenunciabilidade não foi estabelecido para que o trabalhador possa a qualquer tempo invalidar uma declaração de vontade anteriormente proferida, mas para que se presuma a invalidade de certas declarações feitas em momentos de flagrante inferioridade. Quando um desempregado que se candidata a um emprego subscreve documento em que renúncia ao direito a todas as suas férias, já no ato da contratação, é natural que se questione a espontaneidade e validade de sua renúncia. O mesmo pode ser dito em relação ao trabalhador subordinado que renúncia, de forma expressa ou tácita, a determinados direitos por temer ser dispensado pelo empregador.

A situações, contudo, em que a ausência de subordinação torna questionável a necessidade dessa construção de proteção ao empregador. Outras em que a renúncia a certos direitos é até necessária para que outros possam ser incorporados ao seu patrimônio jurídico.

Arnaldo Süssekind afirmava, já na 20ª edição da clássica obra Instituições de Direito do Trabalho, que o princípio da irrenunciabilidade

¹ Professor da Fundação Getúlio Vargas EAESP/FGV. Mestre e doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Pós-doutor pela Université de Nantes. Sócio fundador do escritório Boucinhas e Fernandes Advogados.

decorre das normas imperativas, sendo, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas Relações de Trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade, vem sendo afetado pela tese da flexibilização estaria sendo flexibilizada².

Essa preocupação, manifestada em obra publicada há aproximadamente quinze anos mostra-se bastante condizente com o momento atual em que se discute reforma trabalhista e flexibilização do direito do trabalho. É justamente nessas horas que os princípios do direito do trabalho se mostram mais importantes.

Como afirmou Pinho Pedreira, com esteio em Carlos Palomeque e Manuel Alvarez, as crises econômicas, ainda intermitentes, acompanham a marcha histórica do Direito do Trabalho, sobre o qual deixa “cicatrices visíveis”, mas não devem retirar sua “função objetiva de instrumento de mediação e institucionalização do conflito entre o trabalho assalariado e o capital, pois ele é consubstancial assim ao sistema de produção capitalista e ao conflito de base”³. Noutra passagem o homenageado nesta obra ressalta a necessidade de “reconhecer que cada norma do Direito do Trabalho constitui um acidente, um obstáculo, um impedimento para tratar o trabalho como uma mercadoria sujeita às leis do Mercado”, o que tornaria o desejo de tirar as suas “rigidezes” equivalente a “querer destruir o Direito do Trabalho”⁴. (SILVA, 2004, p. 93).

A preocupação do saudoso mestre é mais do que justa dado que na jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho utiliza-se, em diversos verbetes, da palavra “renúncia”. O receio de que a mais alta corte da Justiça do Trabalho esteja flexibilizando ou mesmo ignorando o princípio justifica um estudo para analisar como o TST vem tratando esse princípio em sua jurisprudência. E é justamente isso a que se propõe esse estudo elaborado para uma obra em justa homenagem a um dos maiores estudiosos dos princípios do Direito do Trabalho, o jurista e magistrado baiano Luiz de Pinho

² SÜSSEKIND, Arnaldo et ali. *Instituições de direito do trabalho*, vol. 1. 20ª ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 146

³ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia de Direito do Trabalho*. Salvador: Gráfica Contraste, 1996. P.40.

⁴ *Ibidem*, p. 93

Pedreira, de saudosa memória. Analisar-se-á os verbetes do Tribunal Superior do Trabalho, tanto os que consagram a possibilidade de renúncia quanto os que a afastam, e apresentar alguns esclarecimentos pontuais.

2 BREVES NOTAS INTRODUTÓRIAS

Como antecipado nas notas introdutórias, o princípio da irrenunciabilidade não foi instituído para que o trabalhador possa, a qualquer tempo, se arrepender de todas as manifestações que possam importar em algum ato de renúncia, torando-as nula, mas para que se presuma que determinadas manifestações de vontade só foram apresentadas em razão do momento de fragilidade do trabalhador. Daí afirmar Sússekind que “A renúncia no momento da celebração do contrato é nula de pleno direito, salvo se a própria lei a admite o que só se verifica em casos excepcionalíssimos”⁵. Um dos poucos exemplos de situação em que a própria legislação admitiu por algum tempo hipótese de renúncia no momento da formação do contrato de trabalho era a opção pelo regime do FGTS entre 1966 e 1988, quando o regime era facultativo. Essa opção pelo trabalhador implicava na renúncia ao regime da estabilidade decenal nos termos da legislação vigente.

Excetuando-se previsões legais como essa, que, a rigor, já não é válida desde que a Constituição de 1988 tornou o regime do FGTS o único possível, não se deve admitir renúncia antecipada de direito. Afinal, como bem afirmou Arnaldo Sússekind, “antes de o trabalhador se tornar titular deste, possui apenas uma expectativa de direito”. O mesmo jurista complementa a sua observação destacando que a presunção gerada pela renúncia prévia a direito instituído em seu favor por preceito de ordem pública que lhe seja aplicável, configura uma presunção *jures et de jure* de coação para que ingressasse ou permanecesse na respectiva empresa, razão pela qual seriam aplicáveis os arts 9º e 444 da CLT para tornar essa renúncia inexistente⁶.

A vulnerabilidade que justifica a irrenunciabilidade de direitos no momento da formação do contrato é econômica. Quem se candidata a um

⁵ *Op cit*, p. 212.

⁶ *Ibidem*.

posto de trabalho busca, normalmente, sair de uma situação de desemprego ou, quando menos obter uma condição melhor de trabalho, geralmente do ponto de vista econômico.

A que justifica a irrenunciabilidade de direitos enquanto vigente o contrato de trabalho decorre do próprio estado de subordinação, já estabelecido. A consagração desta impossibilidade no Direito do Trabalho brasileiro foi dada pela regra do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho que dispõe que:

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.

A regra em questão admite alteração que não cause prejuízo ao empregado, pois a hipótese não poderia ser tratada como renúncia. Mesmo em situações em que o empregado, com a alteração, sofra alguma perda, essa seria compensada pelos ganhos que obtêm. Não se justificaria a aplicação do princípio da irrenunciabilidade para invalidar o ato. Um bom exemplo seria a situação do empregado alçado a cargo de confiança. Ao ser promovido ele passa a não se sujeitar mais a limite de jornada por força da aplicação do artigo 62, II, o que representa uma perda em termos de proteção jurídica. Essa perda, contudo, acaba compensada pelos ganhos que tem em termos de status, remuneração, etc. E normalmente a opção do trabalhador pela promoção é livre de qualquer vício de consentimento.

Arnaldo Süssekind destacava que embora prevalecesse durante a relação de emprego o princípio de que o empregado não pode renunciar a direitos que lhes correspondem ou aos que advirão no curso do contrato, haveria que se fazer uma distinção entre dois tipos de direitos. Os oriundos de normas de ordem pública só seriam renunciáveis em caso de expressa previsão legal, conforme os procedimentos nela estatuídos. Os atinentes ao ajuste contratual, expresso ou tácito (conteúdo contratual que independe da

aplicação das regras imperativas), poderiam ser renunciados desde que não acarrete prejuízos diretos ou indiretos ao trabalhador⁷. E justifica:

Em verdade, sendo a subordinação jurídica do empregado ao empregador o traço característico e essencial do contrato de trabalho; correspondendo a esse elemento o poder hierárquico o de comando da empresa; colocando-se o empregado, na quase totalidade dos casos, num estado de absoluta dependência econômica em relação ao empregador – inócua seria a proteção ao trabalho se se desse validade à renúncia ocorrida durante a execução do contrato de trabalho, seja pertinente a direito adquirido, seja alusiva a direito futuro. Se o direito resulta de normas de ordem pública, sua aplicação “não pode ceder ao arbítrio das partes”, pois, se assim fosse, a função do Direito do Trabalho “seria totalmente estéril”. Se nasceu da livre manifestação de vontade dos contratantes, deve ser presumido o vício de consentimento do empregado, sempre que não possui legítimo interesse no resultado do ato pelo qual abre mão do direito ajustado⁸.

A questão torna-se mais tormentosa quando se fala em renúncia após o término do contrato de trabalho, dado que nesse momento não há o estado de subordinação. Inadmiti-la por completo significa ignorar a prescrição, uma renúncia tácita as pretensões que poderiam ser deduzidas em juízo, e os acordos formulados perante à Justiça do Trabalho em valores muito inferiores ao que fora postulado. Admiti-la significaria olvidar o estado de fragilidade econômica a qual são submetidos a maioria dos trabalhadores após uma dispensa imotivada.

Em verdade, algumas regras como a prevista no §1º do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho que reputa nula a rescisão do contrato de trabalho daquele que, tendo mais de um ano de vínculo de emprego, não contou com a assistência sindical da sua rescisão, visam evitar renúncias após a cessação do contrato de trabalho. Durante a homologação do acordo em juízo também é trabalho do magistrado cuidar para que não haja renúncia indevida a direitos trabalhistas intransponíveis. Nesse sentido é o magistério de Tércio Roberto Peixoto Souza:

A assistência rescisória visaria evitar eventuais excessos por parte do Empregador, que teria limitada a sua influência no

⁷ Ibid, p. 113

⁸ Ibidem.

momento da rescisão, pela participação de uma autoridade do Ministério do Trabalho, ou mesmo pela participação do Sindicato dos Trabalhadores. Trata-se de medida que visa assegurar algum equilíbrio entre o economicamente mais fraco e o economicamente mais forte⁹.

Valentim Carrion, por sua vez, chega a defender a nulidade da rescisão que não observar essa formalidade ao asseverar que

a validade do pedido de demissão e quitação exige como requisito essencial que o empregado seja assistido no ato de sua manifestação de vontade pelo seu sindicato ou a autoridade prevista em lei. A ausência daquela formalidade é mais grave no pedido de demissão do que no de pagamento.

Quanto ao primeiro, deseja-se preservar não só a autenticidade de manifestação havida como a data, e ainda afastar a ausência de pressões ou abuso sobre o estado de ânimo claudicante do empregado em virtude de algum revés momentâneo sofrido no ambiente de trabalho ou fora dele.

Mesmo que se prove a autenticidade do pedido de demissão não homologado, prevalece o posterior arrependimento; idem quanto ao acordo para rescindir, devendo o empregado restituir a quantia recebida. A manifestação da vontade só deveria ter sido aceita após a obediência à forma imposta¹⁰.

Desta feita, pode-se concluir, que a validade da renúncia feita por trabalhador no direito brasileiro independe do momento em que a renúncia tenha se apresentado. É indiferente para este fim que a renúncia tenha sido no momento da contratação, no curso do contrato do trabalho ou após o seu término. O que é relevante se verificar é a natureza do direito sobre o qual versam, a capacidade para renunciar, a livre manifestação do agente e a forma eventualmente prescrita em lei.

3 RENÚNCIA NA FORMA DA JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

⁹ SOUZA, Tércio Roberto Peixoto. *Do princípio da irrenunciabilidade a (não) assistência sindical no pedido de demissão: uma perspectiva de Karl Popper aplicada ao direito do trabalho*. Disponível em

http://www.academia.edu/3147374/IRRENUNCIABILIDADE_EA_N%C3%83O_ASSIST%C3%84NCIA_SINDICAL_NO_PEDIDO_DE_DEMISS%C3%83O_UMA_PERSPECTIVA_DE_KARL_POPPER_APLICADA_AO_DIREITO. Acesso em 31/05/16.

¹⁰ CARRION, Valentim. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 33 ed. atual. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2008, p.

Um dos primeiros verbetes do Tribunal Superior do Trabalho a utilizar a palavra renúncia foi a Súmula 243, de 05.12.1985, que evidenciou a possibilidade de renúncia a todas as vantagens estatutárias por parte do servidor público que optar pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho ao estatuir que “Exceto na hipótese de previsão contratual ou legal expressa, a opção do funcionário público pelo regime trabalhista implica na renúncia dos direitos inerentes ao sistema estatutário”. A existência da Súmula naturalmente não permite a conclusão de que toda renúncia será válida. Caso um servidor tivesse hipoteticamente, sido forçado a fazer essa opção, não haveria porque se falar em renúncia pela aplicação literal da Súmula. Faltaria no caso a livre manifestação do agente que, como visto, é imprescindível para a validade da renúncia.

Em primeiro de março de 1988 foi editada a Súmula 276 não admitindo renúncia pelo empregado do seu direito ao aviso prévio. Esse verbete, numa leitura apressada, apenas consagraria uma disparidade de direitos entre o trabalhador e o empregador. Enquanto este pode renunciar ao seu direito de exigir o aviso prévio devido por aquele, a recíproca não é verdadeira. A regra, contudo, é voltada para situações bastante específicas. O que ela efetivamente afasta é a conclusão de que o trabalhador que é dispensado por justa causa e o empregador o pede para trabalhar o período de aviso prévio com a redução prevista na legislação para os dias de trabalho perca o direito ao pagamento pelo simples fato de haver pedido para ser dispensado dessa obrigação. Nesse caso o pedido de dispensa não deve ser interpretado como uma renúncia por parte do trabalhador, mas apenas como uma tentativa de otimizar o seu tempo sugerindo solução diversa da proposta pelo empregador. O pedido de dispensa do aviso prévio só deverá ser interpretado como renúncia ao aviso prévio e, portanto, só terá o efeito de dispensar o empregador de pagá-lo como indenização, se ficar comprovado que o empregado tem outro emprego.

A Súmula 288 do TST¹¹, editada em 18/03/1988, consagra, por sua vez, uma regra de renúncia bastante particular. Trata-se da situação mencionada

¹¹ SUM-288 COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (inclusão do item II) - Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013 I - A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito. II - Na hipótese de

anteriormente de possibilidade de aplicação de dois regramentos, cada um com vantagens em alguns aspectos e desvantagens noutros. Como não dá para pinçar apenas o melhor de cada um dos mundos, o Tribunal Superior do Trabalho definiu que a opção por um deles implicará na renúncia aos aspectos positivos existentes no outro. Trata-se da aplicação pura e simples do conhecido brocardo popular que diz que “cada escolha gera uma renúncia”. Não se trata apenas de renúncia, mas dos efeitos próprios de uma escolha.

A Súmula 310 do TST, que data de 06/03/1993, fala em renúncia, mas apenas para enfatizar que quando o sindicato quando age como substituto processual os substitutos podem integrar a lide como assistente podendo, nessa consiçãõ, transigir e renunciar a seus direitos. Embora a Súmula tenha sido cancelada em 01/10/03 não há razão para acreditar que o entendimento, quanto a este ponto, tenha sido abandonado¹².

Em 19.08.1998 foi editada a Orientação Jurisprudencial n. 30 da SDC do Tribunal Superior do Trabalho¹³ que consagrou interessante aplicação do

coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.

¹² SUM-310 SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. SINDICATO (cancelamento mantido) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 e republicada DJ 25.11.2003 I - O art. 8º, inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato. II - A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis nºs 6.708, de 30.10.1979, e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajuste salariais previstos em lei, ajuizadas até 03.07.1989, data em que entrou em vigor a Lei nº 7.788/1989. III - A Lei nº 7.788/1989, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria. IV - A substituição processual autorizada pela Lei nº 8.073, de 30.07.1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial. V - Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade. VI - É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto. VII - Na liquidação da sentença exequenda, promovida pelo substituto, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento. VIII - Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios.

¹³ “ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE (republicada em decorrência de erro material) – DEJT divulgado em 19, 20 e 21.09.2011 Nos termos do art. 10, II, "a", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário”.

princípio da irrenunciabilidade ao afirmar que em razão de a proteção à maternidade ter sido erigida à hierarquia constitucional, a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico não estaria mais no âmbito do direito potestativo do empregador. Outrossim, cláusula que estabelecer a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário é nula de pleno direito, na forma do artigo 9º da CLT. Embora não esteja claro na redação do verbete, é importante destacar que a proteção consagrada não é dirigida à trabalhadora, mas ao feto e ao bebê. É isso que justifica a impossibilidade de renúncia por parte da trabalhadora.

É bastante curioso que o texto do verbete tenha passado mais de uma década com erro material flagrante. A estabilidade da gestante está consagrada no artigo 10, II “b” e não no artigo 10, II, “a”, como dizia a redação do verbete. A correção somente foi efetuada em 19.09.2011, não obstante inúmeras revisões tenham sido efetuadas no repertório do Tribunal Superior do Trabalho durante esse período.

A Súmula 51, por sua vez, foi originalmente elaborada em 1973. Em sua redação original afirmava-se que “As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”. Trata-se da consagração de um outro princípio, na verdade de um subprincípio do princípio da proteção conhecido como princípio da norma mais benéfica. O mesmo tema foi tratado numa Orientação Jurisprudencial elaborada no final dos anos 90, mais precisamente em 1999, segundo a qual “Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro”.

Em 2005, a regra da Orientação Jurisprudencial foi incorporada à Súmula, que restou com a seguinte redação:

SÚMULA 51. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E
OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT

(incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973) II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999).

Em 2003 foi editada a Orientação Jurisprudencial 299 que estabelecia que embora a estabilidade contratual ou derivada de regulamento de empresa seja compatível com o regime do FGTS, a estabilidade legal (decenal, art. 492, CLT), não o é, sendo, portanto, renunciada com a opção pelo FGTS. Também em 2005 (20.04.2005) ela foi cancelada em razão da nova redação conferida à Súmula n. 98, que assim dispõe:

SUM-98 FGTS. INDENIZAÇÃO. EQUIVALÊNCIA. COMPATIBILIDADE (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 299 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005 I - A equivalência entre os regimes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e da estabilidade prevista na CLT é meramente jurídica e não econômica, sendo indevidos valores a título de reposição de diferenças. (ex-Súmula nº 98 - RA 57/1980, DJ 06.06.1980) II - A estabilidade contratual ou a derivada de regulamento de empresa são compatíveis com o regime do FGTS. Diversamente ocorre com a estabilidade legal (decenal, art. 492 da CLT), que é renunciada com a opção pelo FGTS. (ex-OJ nº 299 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

Em relação a estes últimos verbetes, vale o que fora afirmado anteriormente sobre os efeitos que uma escolha tem em relação aos aspectos positivos da opção preterida. Não se trata de admitir renúncia pura e simples a direito anteriormente consagrado, mas de reconhecer que ao escolher uma opção estar-se-á abrindo mão de uma outra.

Cabe, por fim, destacar que o Tribunal Superior do Trabalho evidenciou numa de suas mais recentes Súmulas algo que há muito era sabido de todos. O princípio da irrenunciabilidade tutela apenas o hipossuficiente, não sendo aplicável para proteção do empregador. Essa é a razão pela qual considera

válida a cláusula em que organização ou organismo internacional renuncia a sua imunidade absoluta de jurisdição¹⁴.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, é possível finalizar esse estudo em homenagem ao professor Pinho Pedreira enfatizando que com apesar de todo o esforço empreendido ao longo das últimas décadas para flexibilizar a legislação trabalhista brasileira, não é correto pensar que o princípio da irrenunciabilidade não tem encontrado guarida nos tribunais brasileiros. Os verbetes em que se utiliza a palavra renúncia não consagram a possibilidade ampla e irrestrita de que ela ocorra, apenas regulamentam situações que vão de encontro ao que já estava consagrado na doutrina pátria acerca da aplicação do aludido princípio.

Demais disso, o simples reconhecimento da possibilidade de renúnciaem verbete de jurisprudência não assegura a adequação da renúncia, sendo sempre imprescindível a verificação dos seus requisitos de validade.

Para que seja considerada válida no Brasil é indiferente que a renúncia tenha sido no momento da contratação, no curso do contrato do trabalho ou após o seu término. O que é relevante se verificar é a natureza do direito sobre o qual versam, a capacidade para renunciar, a livre manifestação do agente e a forma eventualmente prescrita em lei.

¹⁴ OJ-SDI1-416 IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANIZAÇÃO OU ORGANISMO INTERNACIONAL. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012) As organizações ou organismos internacionais gozam de imunidade absoluta de jurisdição quando amparados por norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, não se lhes aplicando a regra do Direito Consuetudinário relativa à natureza dos atos praticados. Excepcionalmente, prevalecerá a jurisdição brasileira na hipótese de renúncia expressa à cláusula de imunidade jurisdicional.