

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

Alessandra Sarapio

A NATUREZA JURÍDICA DA CONCILIAÇÃO DIANTE DA SISTEMÁTICA
PROCESSUAL TRABALHISTA

Porto Alegre

2015

ALESSANDRA SARAPIO

**A NATUREZA JURÍDICA DA CONCILIAÇÃO DIANTE DA SISTEMÁTICA
PROCESSUAL TRABALHISTA**

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral D. de Dorneles.

Porto Alegre
2015

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, agradeço ao meu orientador, Professor Dr. Leandro do Amaral D. de Dorneles, pela valiosa orientação a mim conferida.

Aos meus pais, Arlete e Sergio, pelo apoio incondicional e imprescindível à realização desta monografia. O meu amor e a minha gratidão, por vocês, são eternos, obrigada por tudo.

Ao Vinícius, pela parceria, amizade, carinho e amor.

Aos colegas de trabalho, que sempre foram compreensivos, em especial ao Ronell, pela amizade e confiança.

Às amigas que fiz nesta faculdade Heloíse, Marina e Natália, com as quais dividi dúvidas, reclamações, encontros, jantares, intervalos, alegrias e tristezas.

Ao secretário do Departamento de Pós-Graduação, Anderson, bem como aos funcionários da Biblioteca de Direito desta faculdade, por toda presteza e atenção.

RESUMO

A presente monografia destina-se a analisar a natureza jurídica da conciliação diante da sistemática processual trabalhista, abordando os limites de validade da transação e da renúncia dos direitos do empregado, frente ao ordenamento jurídico brasileiro e especialmente, aos princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção ao trabalhador e da irrenunciabilidade de direitos. A conciliação, exercida antes das partes ingressarem em juízo, levando-se o acordo, resultado desta conciliação, à homologação, bem como a realizada durante a audiência, na presença da autoridade judiciária trabalhista, pode ser uma excelente alternativa para a efetiva entrega da prestação jurisdicional, para as Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, agilizando a solução dos conflitos de interesses ao judiciário ou, em contrapartida, pode representar um grande problema, tanto para o empregador como para o empregado, visto que seus direitos e obrigações são submetidos a renúncia ou transação. Para resolver o problema, serão considerados os institutos da transação e da renúncia, com suas características, além da observância aos princípios aplicados ao Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Conciliação. Renúncia. Transação. Direito e Processo do Trabalho.

ABSTRACT

The present work is intended to examine the legal nature of conciliation before the labor procedural systematic, addressing the limits of the validity of transactions and resignations of employee rights in comparison with the Brazilian legal system and especially the principles of human dignity, of the worker protection and the rights of non-waiver. The reconciliation exercised before the parties enter judgment, taking the agreement, result of this reconciliation, to ratification, as well as the one accomplished during the hearing, in the presence of the labor judicial authority, it can be an excellent alternative to the actual delivery of performance referring to the sticks of Labour and Regional Courts of Labor, speeding up the solution of interest conflicts of the judiciary or, in contrast, it can be a big problem for both the employer and the employee, as their rights and obligations are subjected to resignation or transaction. To solve this problem, the concepts of transaction and resignation will be considered, with their characteristics, in addition to the observance of the principles applied to the Labour Law.

Keywords: Conciliation. Resignation. Transaction. Law and Labour Procedure.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	PRINCÍPIOS	10
2.1	Princípios Gerais do Direito	10
2.2	Princípios do Direito do Trabalho	13
2.3	Princípio da Dignidade Humana	15
2.4	Princípio da Proteção	17
2.4.1	Princípio <i>In Dubio Pro Operario</i>	21
2.4.2	Princípio da Norma Mais Favorável	23
2.4.3	Princípio da Condição Mais Benéfica	26
2.5	Princípio da Irrenunciabilidade	30
2.5.1	Prescrição	31
2.5.2	Negociação Coletiva	33
2.5.3	Disponibilidade na Conciliação	34
2.5.4	Disponibilidade Relativa e Transação	38
3	CONCEITOS E DIFERENCIAÇÃO DOS INSTITUTOS JURÍDICOS DA RENÚNCIA, TRANSAÇÃO E CONCILIAÇÃO.....	41
3.1	Conceito de Renúncia	41
3.1.1	Irrenunciabilidade e Conteúdo da Norma	42
3.1.2	Renúncia Expressa e Tácita	43
3.1.3	Momento da Renúncia	44
3.1.4	Renúncia e Norma Coletiva	46
3.2	Conceito de Transação	47
3.2.1	Os Limites da Transação e a Nulidade das Cláusulas de Convenção Coletiva	48
3.2.2	A Quitação Pelo Objeto do Pedido e Extinto Contrato de Trabalho Realizada em Juízo e a Transação Extrajudicial	50
3.3	Conceito de Conciliação	51
3.4	Diferenciação entre os Institutos	53
3.5	Definições de Direito Adquirido e de Expectativa de Direito diante da Possibilidade de Conciliação	54

4	O PROCEDIMENTO CONCILIATÓRIO NO PROCESSO DO TRABALHO.....	58
4.1	O Princípio da Inafastabilidade do Poder Judiciário	59
4.2	Vertente extrajudicial trabalhista	60
4.3	Conciliação e Homologação do Acordo	62
4.3.1	Competência	70
4.3.2	Ratificação do acordo	71
4.3.3	Incidência Tributária e Despesas	72
4.3.4	As Penalidades do Descumprimento do Acordo	72
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	76
	REFERÊNCIAS.....	79

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho busca identificar a natureza jurídica do instituto da conciliação diante da sistemática processual trabalhista, levando em consideração os princípios da dignidade da pessoa humana, da proteção do trabalhador e da irrenunciabilidade de direitos, bem como os conceitos de renúncia e transação.

Os métodos de abordagem, dialético e hermenêutico serão utilizados para desenvolver e solucionar o problema proposto. O método dialético será usado em razão das diversas posições sobre o tema, já que o direito é uma ciência em constante transformação. O método hermenêutico será usado, devido à necessidade de interpretar os textos de artigos, leis, livros, jurisprudências, súmulas, assim como os casos concretos e suas especificidades, sendo relevante o entendimento dessas fontes, para desenvolver o trabalho.

O problema a ser resolvido abrange a validade ou invalidade da transação e da renúncia, traçando os limites dessa validade, caso recaiam sobre os direitos dos trabalhadores, uma vez que há uma dissonância entre as determinações protetivas do direito do trabalho. O próprio ordenamento jurídico apresenta a possibilidade de renúncia e transação dos direitos do trabalhador. Tanto a renúncia como a transação podem ocasionar restrições a esses direitos, ocasionando danos efetivos ao trabalhador, sendo necessário então determinar os limites de tais institutos, com o objetivo de que o trabalhador não tenha seus direitos violados.

Portanto, necessário o estudo dos princípios, em especial, o da dignidade da pessoa humana, da proteção e da irrenunciabilidade, afinal os mesmos orientam o Direito do Trabalho e não podem ser infringidos. Após o estudo dos princípios, serão conceituados e diferenciados os institutos da renúncia, da transação e da conciliação. O estudo mencionará também as definições de direito adquirido e de expectativa de direito diante da possibilidade de conciliação.

Posteriormente, estudaremos a conciliação na sistemática processual trabalhista, que é tida como uma das principais finalidades da Justiça do Trabalho, tendo em vista que a celebração do acordo dá ao litígio uma melhor solução, pois o acordo traduz uma autocomposição. De outro lado, o acordo desafoga as Varas do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho, de modo que os magistrados

passam a ter um lapso maior para solucionar de maneira mais adequada as causas de maior complexidade. Dessa forma, o trabalho irá se desenvolver em torno da conciliação realizada no âmbito judicial trabalhista, devido ao impacto que gera no Poder Judiciário, além do alcance social que a mesma tem abrangido, posto que permite que os processos sejam mais céleres e menos dispendiosos.

Por fim, após a análise de como ocorre a conciliação no Processo do Trabalho, será apontada, conclusivamente, a natureza jurídica da conciliação e a importância desse método de solução como meio de pacificação social e como instrumento de acesso à Justiça.

2 PRINCÍPIOS

Neste capítulo serão estudados os princípios no Direito do Trabalho, sobretudo, da dignidade humana, da proteção ao trabalhador e da irrenunciabilidade de direitos, com o objetivo de estabelecer os conceitos e as diferenças entre os institutos jurídicos do acordo, transação e renúncia. Inicialmente, será realizada uma breve exposição da noção dos princípios gerais do direito, bem como posteriormente os princípios específicos do Direito do Trabalho, dando ênfase aos princípios que possuem uma maior correlação para o desenvolvimento do tema proposto.

2.1 Princípios Gerais do Direito

O objetivo deste ponto é a contextualização dos princípios no direito, em que serão analisados os conceitos referentes aos mesmos, além do modo que são usados no ordenamento jurídico.

Vólia Bonfim Cassar ensina que “princípio é a postura mental que leva o intérprete a se posicionar desta ou daquela maneira. Serve de diretriz, de arcabouço, de orientação para que a interpretação seja feita de uma certa maneira e, por isso, tem função interpretativa”.¹ Na lição de Amauri Mascaro Nascimento “os princípios estão no ordenamento jurídico caracterizando-se como valores que o direito reconhece, dos quais as regras jurídicas não se devem afastar para que possam cumprir adequadamente os seus fins”.²

Humberto Ávila, apresenta o conceito de princípio de Josef Esser, o qual informa que “princípios são aquelas normas que estabelecem fundamentos para que determinado mandamento seja encontrado”, do mesmo modo que Karl Larenz, para quem princípios são “normas de grande relevância para o ordenamento jurídico, na medida em que estabelecem fundamentos normativos para a interpretação e aplicação do Direito, deles decorrendo, direta ou indiretamente, norma de

1 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 7ª ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012, pg. 153.

2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 465.

comportamento”.³

Conforme Miguel Reale, os princípios são “verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis”.⁴ Delgado informa que “princípio traduz, de maneira geral, a noção de proposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação dessa realidade”.⁵ Ou seja, os princípios seriam preceitos fundamentais, resultantes de determinado contexto social e histórico de uma sociedade. Portanto, sofrem diferentes influências, tais como políticas, culturais e religiosas.

Para Arnaldo Süssekind princípios “são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões”.⁶ Luiz de Pinho Pedreira da Silva utiliza a definição de Celso Antonio Bandeira de Mello para afirmar que princípio:

(...) é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição que se irradia sobre diferentes normas, compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.⁷

Carmen Camino assevera que “o princípio é a ideia fundante, regra não escrita, introjetada, explícita ou implicitamente no ordenamento jurídico”.⁸ Para corroborar com essa visão acerca dos princípios, Américo Plá Rodriguez conceitua os princípios como “linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções, pelo que podem servir para promover e embasar a aprovação de novas normas, orientar a interpretação das existentes e

3 ÁVILA, Humberto. Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. São Paulo: Malheiros. 2009. p. 35 e 36.

4 REALE, Miguel. Lições Preliminares de Direito. 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 303.

5 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 178.

6 SÜSSEKIND, Arnaldo. Instituições de Direito do Trabalho. 21. ed. São Paulo: Ltr, 2003, p. 142.

7 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1999, p. 12.

8 CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 54.

resolver os casos não previstos”.⁹

Assim, Carmen Camino informa que:

Daí resultar que os princípios, no Direito, têm tríplice função: para o legislador, informam a criação da norma; para o intérprete e o operador do direito, orientam a compreensão da norma existente e podem, eventualmente, assumir o papel de fonte integradora da lacuna da norma. Mais explicitamente, no ato da criação da lei, o legislador deve fazê-lo em consonância com os princípios mais adequados ao fato social objeto da sua preocupação (função informada dos princípios); na aplicação da lei existente, o intérprete deve procurar compreendê-la harmoniosamente com os princípios que a fundamentaram (função interpretadora); chamado a solucionar o caso concreto sem enquadramento legal, o juiz deve buscar a solução naquelas ideias fundantes que presidiram a elaboração da lei, acaso ela existisse (função integradora).¹⁰

Os princípios servem para inspirar o legislador na elaboração de normas, além de orientar os aplicadores do direito no momento da interpretação das mesmas. Os princípios podem ser inferidos das normas existentes, não sendo necessária a sua descrição de forma explícita na ordem jurídica, para que os mesmos sejam reconhecidos.

A utilização dos princípios como fonte de interpretação é reconhecida pelo Direito Positivo Brasileiro, de modo que esta pode ser verificada através do artigo 4º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, o qual determina ao juiz que decida, de acordo com “a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”¹¹, nos casos de omissão da lei. Ainda, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 8º, prevê que “na falta de disposições legais ou contratuais”, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, decidirão, dentre outras possibilidades, por princípios “gerais de direito, principalmente, do Direito do Trabalho”¹².

A clássica função interpretativa age em concurso com a função normativa,

9 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 4. Ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 16.

10 CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 54.

11 “Art. 4º - Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”. BRASIL, Decreto Lei n. 4.657, de 4 de setembro de 1942. Planalto. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del4657compilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

12 “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste. BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

ajustando as regras do direito ao sentido essencial de todo o ordenamento. A área de aplicação dos princípios é ampliada e, os mesmos passam a preencher as lacunas da lei. Humberto Ávila ensina que os princípios têm pretensão de complementaridade, uma vez que abrangem somente uma parte dos aspectos relevantes para uma tomada de decisão, contribuindo para a tomada de decisão, junto com outros motivos, não tendo como objetivo uma solução específica.¹³ Norberto Bobbio sustenta que os princípios são normas, argumentando que se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, por meio de um procedimento de generalização sucessiva, não existem motivos para que não devam ser normas também eles. Ainda, a função para qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, ou seja, a função de regular um caso.¹⁴

Depois de realizada a conceituação geral sobre os princípios, na qual foi enfatizada sua função normativa, dentro da ciência do direito, verificaremos, os princípios do Direito do Trabalho em nosso ordenamento jurídico.

2.2 Princípios do Direito do Trabalho

Posto que a ciência do Direito importa uma unidade, a qual se subdivide em áreas especializadas e também divergentes, coexistem princípios gerais e específicos. Os conceitos apresentados anteriormente respeitam ambas espécies de preceitos.

O artigo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho, já mencionado, diferencia os princípios gerais do direito e os princípios específicos ao Direito do Trabalho, ao indicar a utilização de princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho, dando ênfase em a essa afirmação, ao determinar, em seu parágrafo único, que “o direito comum será fonte subsidiária do Direito do Trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”.

Os princípios gerais de Direito são empregados ao Direito do Trabalho, nos conflitos juslaborais, apenas na medida em que sejam compatíveis com os objetivos

13 ÁVILA, Humberto. Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos. São Paulo: Malheiros, 2009, p. 77.

14 BOBBIO, Norberto. Teoria do Ordenamento Jurídico. 10ª ed. Tradução de Maria Celeste C. L. dos Santos. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997, p. 158-159.

e os princípios fundamentais desse setor do mundo jurídico.¹⁵ Além do uso dos princípios gerais do direito, o Direito do Trabalho possui princípios próprios que diminuem a desigualdade existente entre empregado e empregador. Os princípios da lealdade e boa fé, não alegação da própria torpeza e do efeito lícito do exercício regular do próprio direito, são princípios gerais do direito, conceitualmente relacionados entre si, os quais possuem muita importância na área jusnaturalista. Referidos princípios sintetizam a noção de que a ordem jurídica deve somente acolher e conferir consequências compatíveis em favor de uma pessoa com respeito a condutas lícitas e de boa fé por ela praticadas.¹⁶

Os princípios do Direito do Trabalho, são a base do ordenamento jurídico trabalhista, não podendo haver divergências com os preceitos legais. Importante mencionar, o fato de que, os princípios encontram-se num patamar superior ao direito positivo, tendo em vista que aqueles servem de inspiração para este. Américo Plá Rodriguez enumera os princípios próprios do Direito do Trabalho em: princípio da proteção (que comporta três princípios ou subdivisões: regras do *in dubio pro operario*, da aplicação da norma mais favorável e a preservação da condição mais benéfica), princípio da irrenunciabilidade dos direitos, da continuidade da relação de emprego, da primazia da realidade, da razoabilidade e da boa fé.¹⁷

Delgado afirma que os princípios especiais justralhistas mais importantes são: proteção, norma mais favorável, imperatividade das normas trabalhistas, indisponibilidade dos direitos trabalhistas, condição mais benéfica, inalterabilidade contratual, intangibilidade salarial e continuidade da relação de emprego. Informa ainda que, à medida que, o ramo do Direito do Trabalho desenvolve-se, novos princípios são inferidos do conjunto sistemático de sua cultura, regras e institutos peculiares.¹⁸

Carmen Camino leciona que

A doutrina não apresenta divergências significativas quanto ao elenco dos princípios do Direito do Trabalho. Com algumas variantes, que não chegam a comprometer o consenso, apontam-se, nesse elenco, os princípios da Proteção, da Irrenunciabilidade, da Continuidade, da Primazia da Realidade, da Razoabilidade, da Boa-Fé, e da Autodeterminação Coletiva.

15 SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho., Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 109.

16 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 185.

17 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 4. Ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 24.

18 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 189.

Há tratamento diferenciado quanto à denominação dos princípios. Assim, o princípio da proteção também é identificado como princípio da tutela, princípio corretor das desigualdades; o princípio da primazia da realidade como princípio realístico; o princípio da boa-fé, como o princípio do rendimento, ou princípio da colaboração.¹⁹

Portanto, após a enumeração de princípios proposta pela doutrina, verifica-se que inexistem diferenças substanciais entre as classificações feitas pelos diversos autores. Há por parte de alguns autores, um maior detalhamento, e esse especifica princípios que nada mais são que decorrência de outros princípios, como ocorre com o princípio da proteção, do qual se extrai o princípio da norma mais favorável, da condição mais benéfica e da isonomia salarial.

Devido ao objeto do presente estudo, analisar-se-ão os princípios da dignidade humana, da proteção ao trabalhador e da irrenunciabilidade de direitos, o que se passa a fazer.

2.3 Princípio da Dignidade Humana

A Constituição Federal de 1988 procurou abordar os assuntos tidos como fundamentais na época de sua concepção, e dentre tais assuntos encontra-se a valorização do trabalho. À vista disso, a Constituição apresenta o princípio da dignidade humana, que encontra-se previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal²⁰, bem como no artigo 170, *caput*, do mesmo diploma legal²¹.

Nascimento ensina que

O princípio dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro é a *proteção da dignidade do ser humano* (CF, art. 1º, III). Reordena e amplia a tutela econômica para transformá-la em tutela também moral do trabalhador. A

19 CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 56.

20 Art. 1º, inciso III, da Constituição Federal - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana; BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

21 Art. 170, da Constituição Federal - A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

Constituição Federal do Brasil (art. 1º, III) declara que nosso Estado Democrático de Direito tem como fundamento, entre outros valores a *dignidade da pessoa humana*. A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.²²

A dignidade é um conjunto de atributos identificador da pessoa humana, que a diferencia de outros seres vivos. Possui caráter genérico, que torna fecunda as manifestações do direito à proteção da identidade, à igualdade, à liberdade, à integridade física e moral, à autodeterminação política e à segurança. A dignidade humana garante o mínimo vital de subsistência, essencial no Estado Democrático de Direito.²³

No Direito do Trabalho, a dignidade humana é atacada sempre que o trabalhador fica sujeito ao poderio econômico do empregador e sem forças para defesa. Assim, o Direito do Trabalho, visa alcançar uma compensação dessa desigualdade, para obter uma igualdade verdadeira. O princípio da dignidade humana orienta a atividade humana em função de uma ética inspirada na procura da justiça, sendo que tal ética poderá encontrar suas raízes profundas no conceito de dignidade.²⁴

Todas as pessoas têm dignidade, afinal essa é uma qualidade intrínseca do ser humano e devem ser tratadas com respeito, não permitindo-se qualquer ato que viole a sua dignidade. A atuação do Estado, da comunidade e do particular é essencial para que a dignidade seja concretizada e protegida. Aplicando o princípio da dignidade humana ao Direito do Trabalho, uma vez que o trabalho é indissociável do homem, deve-se priorizar que o empregado tenha sua dignidade garantida, para que esta não seja violada por imposição do capital ou do empregador, diante da existência de uma relação desigual em que o empregado é a parte hipossuficiente.

O Direito do Trabalho é uma forma de valorizar o trabalhador, que possui sua dignidade, efetivando-a, afinal é possível notar a atuação desse princípio na adoção de diversas medidas: proibição do trabalho da criança, proteção do trabalho precário

22 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 474.

23 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 149-150.

24 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 475.

do adolescente e do trabalhador rural, proibição da discriminação, tutela contra danos morais.²⁵ O intérprete e o aplicador do direito possuem a função de efetivar tal princípio e diante de conflitos entre o capital e o trabalho, devem buscar a solução, protegendo a dignidade do trabalhador.

Dessa forma, tendo sido tratado acerca da noção do princípio da dignidade da pessoa humana, será abordado a seguir o princípio da proteção, o qual possui relação direta com aquele.

2.4 Princípio da Proteção

O princípio da proteção informa que o Direito do Trabalho, estrutura em seu interior, com seus princípios, regras, institutos e presunções próprias, uma teia de proteção ao empregado, que é a parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando retificar ou atenuar, no plano jurídico, a desigualdade inerente ao plano fático do contrato de trabalho.²⁶ Na lição de Américo Plá Rodriguez, “O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho pois este, ao invés de, inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador”.²⁷

Luiz de Pinho Pedreira da Silva ensina que o princípio da proteção é “aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, hierárquica e intelectual dos trabalhadores”.²⁸ Alice Monteiro de Barros leciona que “O princípio da proteção é consubstanciado na norma e na condição mais favorável, cujo fundamento se subsume à essência do Direito do Trabalho. Seu propósito consiste em tentar corrigir desigualdades, criando uma superioridade jurídica em favor do empregado, face à sua condição de hipossuficiente”.²⁹

O Direito do Trabalho surgiu devido às diversas formas de exploração decorrentes da ficção de igualdade entre as partes do contrato do trabalho própria

25 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 476.

26 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 190.

27 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Direito do Trabalho.4. Ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 28.

28 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1999, p. 29.

29 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 142.

da Revolução Industrial, que ocorreu entre o fim do século XVIII e o começo do século XIX. Em razão do risco iminente à própria existência física do operariado, o legislador precisou compensar a desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador, com uma proteção jurídica a ele favorável.³⁰ Luiz de Pinho Pedreira da Silva afirma que os industriais passaram a mais desenfreada exploração de seus operários, movidos pela ânsia de obter grandes lucros e diante da necessidade de enfrentarem a competição entre eles estabelecida. Pagavam salários irrisórios aos empregados, submetendo-os a jornadas extenuantes, a numerosos acidentes pelo uso de máquinas perigosas, colocando-os em ambientes de trabalho arriscados e insalubres, deixando de prestar assistência, caso os mesmos necessitassem. Isso tudo era possível devido ao sistema jurídico inspirado nos postulados do liberalismo econômico e da filosofia política individualista e igualitária dominantes.³¹

Consequentemente surgiram então as normas de Direito do Trabalho, para conter os impulsos do capitalismo desenfreado. Devido à formação histórica, o Direito do Trabalho parte da premissa que o trabalhador não possui muitos meios para fazer valer seus direitos quanto quem incorpora os serviços por ele prestados na realização de uma atividade econômica. A desigualdade entre os sujeitos da relação de trabalho fez com que fossem concedidos maiores direitos aos empregados, no que se refere à relação jurídica estabelecida com o empregador, assegurando a dignidade dos trabalhadores. A intervenção do Estado nas relações empregatícias, em favor do trabalhador, igualou as forças de empregado e empregador.

Luiz Pinho Pedreira da Silva apresenta três espécies de técnicas de proteção, através das quais o Direito do Trabalho se vale para alcançar o objetivo de proteção, corrigindo a situação de inferioridade do trabalhador: intervenção estatal, com edição de normas imperativas de ordem pública social; a negociação coletiva, com celebração de convenções coletivas de trabalho e; a autotutela, que a defesa dos próprios interesses mediante o apelo à ação direta.³²

Evidente a proteção ao obreiro em várias disposições da Consolidação das

30 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 4. Ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 30.

31 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1999, p. 27-28.

32 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1999, p. 30.

Leis do Trabalho. Referida lei, em seu artigo 9º, determina a nulidade, de pleno direito, dos atos praticados com a intenção de impedir, desvirtuar ou fraudar a aplicação dos preceitos nela dispostos.³³ De igual modo, o *caput* do artigo 468, da Consolidação proíbe alterações contratuais lesivas ao trabalhador, sob pena de nulidade de estipulação, mesmo que mutuamente acordada.³⁴ Os próprios títulos e capítulos da Consolidação das Leis do Trabalho, evidenciam a preocupação do Direito do Trabalho em amparar o empregado, revelando a adoção do princípio protetor.

O artigo 5º, da Constituição Federal, ao enunciar a igualdade de todos perante a lei, demonstra a correção do favorecimento jurídico do trabalhador, uma vez que consagra “em sua vertente substancial e não apenas formal”³⁵. O artigo 3º da Constituição Federal também apresenta a intenção protetiva ao obreiro, em que temos como objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, a redução das desigualdades sociais e a construção de uma sociedade livre, justa e solidária.³⁶ As proposições presentes no artigo 7º do referido diploma, também visam proteger os trabalhadores, tanto no período de vigência do contrato de trabalho, como também após o seu término, prevendo inclusive uma indenização compensatória por despedida arbitrária ou sem justa causa.³⁷

André Molina expressa a necessidade de equiparação, no campo jurídico, da

33 “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”. BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 20 out. 2015.

34 “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”. BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 20 out. 2015.

35 MOLINA, André Araújo, *Teoria dos Princípios Trabalhistas: a aplicação do modelo metofológico pós-positivista ao Direito do Trabalho*. São Paulo: Atlas, 2013, p. 161.

36 “Art. 3º - Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; (...) III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.” BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

37 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

“desigualdade causada pela liberdade fática da economia”.³⁸ Os excessos podem ser cometidos em virtude da superioridade hierárquica do empregador e aos poderes diretivo e disciplinar, dos quais dispõe. Destarte, na relação empregatícia, nota-se a submissão, via de regra, do trabalhador.

Diversos fatores informam a condição de hipossuficiência do empregado diante do empregador e, dessa forma, a necessidade de sua proteção. Um dos fatores é a subordinação jurídica do empregado ao empregador, neste que é o único contrato em que se estabelece entre as partes uma relação de poder. O empregado tem obrigação de executar as ordens dirigidas pelo empregador, estando também sujeito ao poder disciplinar do empregador, caso descumpra suas ordens, evidenciando-se assim a hipossuficiência do empregado.³⁹

O pagamento de salário surge como obrigação principal do empregador, uma vez que a obrigação principal do empregado é a prestação de serviços e, em regra, só coloca à disposição de outrem a sua força de trabalho quem precisa de emprego para subsistência com o salário decorrente, existindo assim uma situação de dependência econômica do empregado ao empregador.⁴⁰ A ignorância pelo empregado das condições de trabalho e de seus direitos também informam a condição de hipossuficiência do empregado, pois este não detém conhecimento sobre as condições de trabalho estipuladas e dos seus direitos. Referido fator é reconhecido em países de primeiro mundo, devendo também ser reconhecido no Brasil, país em que há altos índices de analfabetismo e, que carece das obrigações de informação e demais mecanismos efetivos e de fácil acesso de suprimento das deficiências de conhecimento dos trabalhadores.⁴¹

Importante mencionar que o âmbito de incidência da aplicação do princípio da proteção tornou-se bastante ampla, inexistindo questionamentos acerca da vigência e da relevância do mencionado princípio, de modo que ambas constituem objeto de consenso na doutrina. Delgado informa que o princípio da proteção “influi em todos

38 MOLINA, André Araújo, Teoria dos Princípios Trabalhistas: a aplicação do modelo metofológico pós-positivista ao Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2013, p. 161.

39 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1999, p. 24.

40 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do Direito do Trabalho. Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1999, p. 25.

41 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1999, p. 25.

os segmentos do Direito Individual do Trabalho”.⁴² Para corroborar com esta afirmação Américo Plá Rodriguez afirma que o princípio em questão “não constitui método especial de interpretação, mas um princípio geral que inspira todas as normas de Direito do Trabalho e que deve ser levado em conta na sua aplicação”.⁴³

Todavia, apesar do princípio da proteção inspirar as normas de Direito do Trabalho, o mesmo não possui alcance excessivo, tendo em vista o fato de que no ordenamento jurídico figuram determinações que ao trabalhador impõem obrigações e outorgam direitos aos empregadores. O princípio da proteção deverá orientar o legislador no exercício de sua função, bem como o julgador e o intérprete do Direito do Trabalho.

Finalmente, cumpre destacar que Plá Rodriguez⁴⁴ e Alfredo Ruprecht⁴⁵ subdividem o princípio protetivo em três técnicas de aplicação, que consistem na concretização das regras *in dubio pro operário*, da norma mais favorável e da condição mais benéfica, as quais serão abordadas em nosso trabalho, uma vez que a doutrina majoritária⁴⁶ acompanha o mesmo entendimento.

2.4.1 Princípio *In Dubio Pro Operario*

O princípio *pro operario* trata-se da transposição adaptada ao ramo do Direito do Trabalho do princípio penal *in dubio pro reo*⁴⁷. Temos no Direito Civil o *favor debitoris*, que protege o devedor contra o credor, sendo que este é presumidamente mais forte. Para o Direito do Trabalho, presume-se que a parte mais fraca é o trabalhador.⁴⁸

Referido princípio determina a adoção da interpretação, havendo várias possibilidades, que melhor alcance os interesses do trabalhador. A incidência desse princípio depende da existência de dúvida sobre o sentido incluso em uma

42 DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010, p. 74

43 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 4. Ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 37.

44 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 62.

45 RUPRECHT, Alfredo J. Os princípios do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995, p. 14.

46 Citem-se, v.g., os juristas, em suas já referidas obras, André Araújo Molina, Carmen Camino, Luiz de Pinho Pedreira da Silva, Maurício Godinho Delgado.

47 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 203.

48 LIMA, Francisco Meton Marques de. Os princípios de Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência. São Paulo: LTr, 1997, p. 81.

disposição legal ou convencional. Frisa-se a necessidade de que a norma a cujo respeito se tenha suscitado o conflito deve ser passível de interpretação em mais de um sentido. A incorreção da norma ou a lacuna no diploma que rege a relação jurídica não atendem ao conteúdo deste princípio, uma vez que este objetiva apenas a escolha entre os significados possíveis após um processo de interpretação de uma proposição jurídica.⁴⁹

Vólia Bonfim Cassar leciona que “o intérprete deve optar, quando estiver diante de uma norma que comporte mais de uma interpretação razoável e distinta, por aquela que seja mais favorável ao trabalhador, já que este é a parte fraca da relação”.⁵⁰ Não se trata de corrigir a norma, nem de integrá-la, apenas cabe utilizar esta regra quando há uma norma e unicamente para determinar-lhe o verdadeiro sentido, entre os vários possíveis. Quando não existe uma norma, não é possível recorrer a este procedimento para substituir o legislador, também não sendo possível usar esta regra para afastar-se do significado claro da norma, ou para atribuir-lhe um sentido que de modo nenhum se pode deduzir de seu texto ou de seu contexto.⁵¹

Além da existência de dúvida diante de uma disposição normativa, pressupõe-se mais uma condição de aplicabilidade do princípio, fundamentada na ausência de desacordo com a sua racionalidade. Apesar de o Direito do Trabalho ser protecionista, o mesmo não cuida unicamente de normas favoráveis ao trabalhador, mas prevê disposições que conferem direitos aos que incorporam as prestações de serviço. As normas trabalhistas objetivam a equiparação das partes da relação jurídica laboral e não a inversão da desigualdade material. Assim, fundamenta-se a impossibilidade de contrariar a vontade do legislador, tendo em vista o recurso ao princípio do *in dubio pro misero*, uma vez que, no momento em que tal princípio estabelece uma norma que pretenda conciliar os interesses dos empregados, dos empregadores e da coletividade, não se pode violar o equilíbrio em detrimento dos trabalhadores.⁵²

No que tange à forma de aplicação do princípio em questão, deve-se observar

49 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. 4. Ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 45.

50 CASSAR, Vólia Bonfim. Direito do Trabalho. 7ª ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012, pg. 182.

51 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Tradução de Wagner Giglio. São Paulo: LTr, Ed. da Universidade de São Paulo, 1978, p. 44.

52 RUPRECHT, Alfredo J. Os princípios do Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1995, p. 17.

a máxima segundo a qual se restringe o que se revela desfavorável ao empregado e se amplia o que se revela a ele favorável. Nesse sentido Carmen Camino indica que “na dúvida quanto ao melhor modo de entendimento da norma, opta-se pela interpretação mais favorável ao trabalhador (*in dubio pro operario*). Ainda a propósito da mesma premissa, restringe-se na consagração de um prejuízo, amplia-se na concessão de um benefício”.⁵³

A interpretação teleológica baseada em um pensamento crítico é o método de aplicação da regra *in dubio pro operario*. Deve-se utilizar tal princípio tanto para ampliar uma vantagem como para restringir uma desvantagem, sendo prudente aplicar referida regra em diversos graus, conforme o nível desigualdade entre as partes, de forma que a intensidade e o rigor de sua aplicação seriam inversamente proporcionais ao montante de retribuição.⁵⁴

Diante do exposto, resta claro que a aplicação da regra do *in dubio pro operario* deve ser realizada com moderação, dentro de alguns limites e com cautela. Igualmente, existindo dúvida sobre qual é a interpretação mais favorável ao trabalhador, adota-se a opção do próprio trabalhador.

2.4.2 Princípio da Norma Mais Favorável

O princípio da norma mais favorável confirma a especificidade do Direito do Trabalho enquanto ramo jurídico especializado, posto que a solução apresentada para o concurso de normas distingue-se do admitido pelas demais disciplinas jurídicas. A premissa da norma mais favorável busca a existência de uma pluralidade de determinações sobre uma mesma matéria.

Caso haja concorrência de normas, o Direito do Trabalho, atribui validade à norma que melhor atender aos interesses do trabalhador, altivamente da posição que aquela ocupa no ordenamento jurídico. André Araújo Molina ensina que adota-se “a ideia de que sempre prevalecerá a norma jurídica que for mais favorável ao trabalhador”.⁵⁵

53 CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 66.

54 CATHARINO, José Martins. Compêndio universitário de Direito do Trabalho. São Paulo: 1972, t.1, p. 113.

55 MOLINA, André Araújo. Teoria dos Princípios Trabalhistas: a aplicação do modelo metofológico pós-positivista ao Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2013, p. 162-163.

A regra da norma mais favorável encontra previsão legal no *caput* do artigo 7º da Constituição Federal⁵⁶, quando prescreve “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, bem como nos artigos 444⁵⁷ e 620⁵⁸ da Consolidação das Leis do Trabalho. Para a aplicação correta da norma mais favorável deve-se identificar a norma mais benéfica ao empregado, dentre as normas aplicáveis à relação jurídica de trabalho. Durand⁵⁹ apresenta os critérios para tal determinação. O primeiro critério está baseado na comparação entre o conteúdo das normas em conflito. A imposição de que se considere a coletividade da classe a que pertence o obreiro, e não a sua situação isolada no contexto em que se insere, aproxima-se da primeira análise que deve ser realizada. Ainda, é essencial um juízo empreendido sob uma perspectiva objetiva, devido aos motivos inspiradores da norma. A esses parâmetros torna-se necessária a execução do confronto concreto entre as normas jurídicas. Finalmente, é preciso aceitar como ilícita uma disposição em caso de dúvida, devido a sua conveniência ao trabalhador.

Luiz de Pinho Pedreira da Silva leciona que

A aplicação do princípio da norma mais favorável está condicionada a que se conjuguem os seguintes pressupostos: a) pluralidade de normas jurídicas; b) validade das normas em confronto, que não devem padecer de vícios de inconstitucionalidade ou ilegalidade (abstrata naturalmente a questão da conformidade da norma com a hierarquicamente superior); c) aplicabilidade das normas concorrentes ao caso concreto; d) colisão entre aquelas normas; e) maior favorabilidade, para o trabalhador de uma das normas em cotejo.⁶⁰

O princípio da norma mais favorável ao trabalhador é amplamente aceito,

56 Artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

57 Artigo 444, da Consolidação das Leis do Trabalho - 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. BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

58 Artigo 620, da Consolidação das Leis do Trabalho - As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Planalto. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

59 RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 4. Ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 57.

60 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 66- 67.

todavia, sua aplicação, não se mostra integral, motivo pelo qual foram criados limites à sua incidência, quais sejam: instrumentais, materiais e aplicativos.⁶¹ Os limites instrumentais abarcam questões referentes ao alcance dos benefícios introduzidos no ordenamento jurídico, submetendo-se ao tipo normativo através do qual originou o favorecimento. O Brasil admite a utilização do princípio a determinações estatais, que podem ter sua eficácia restringida, no caso de não contemplarem os trabalhadores com maiores benesses comparativamente ao conteúdo de outra posição jurídica. Contudo, não é possível que decretos regulamentares criem direitos a mercê da lei, cumprindo-lhes somente estabelecer o modo de cumprimento dos preceitos legais, possibilitando a realização de seus objetivos.⁶²

A problemática da especialidade entre as normas, na eventualidade de consistir a determinação geral em arranjo mais favorável ao trabalhador, encontra-se presente nos limites instrumentais. Alfredo Ruprecht informa que o uso da norma mais favorável possui limitação alusivamente à especificidade, caso as condições fáticas diversas obstem a efetivação das normas mais favoráveis aos interesses do empregado.⁶³ O último aspecto da limitação instrumental consiste na possibilidade de reconhecimento de costume sobre o regime legal, desde que sejam mais favoráveis ao trabalhador.⁶⁴

As noções de ordem pública relativa e absoluta destacam-se dentre os limites materiais.⁶⁵ O conceito de ordem pública equivale à impossibilidade de supressão das normas que comportem tal qualidade, as quais marcam um nível mínimo e máximo ao mesmo tempo. A preponderância da norma mais favorável submete-se à ausência de proibição do Estado, uma vez que o bem comum requer sacrifícios transitórios de vantagens aparentes, em detrimento de certas categorias econômicas ou mesmo dos trabalhadores, em geral. Verifica-se o caráter relativo de disposições de ordem pública no escopo protetivo ao empregado, que aceita normas que modifiquem o seu conteúdo, contanto que permitam maiores benefícios aos

61 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 72.

62 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 72.

63 RUPRECHT, Alfredo J. *Os princípios do Direito do Trabalho*. São Paulo: Ltr, 1995, p. 24.

64 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 73.

65 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 76.

trabalhadores. Em contrapartida, as normas trabalhistas de ordem pública absoluta difundiriam determinações concernentes ao setor econômico⁶⁶.

O estudo dos limites aplicativos são confundidos com o método de determinação da norma mais favorável. Para estabelecer uma maneira eficaz para a determinação da norma mais benéfica, foram criadas algumas teorias: conglobamento e acumulação. A teoria da acumulação entende que deve existir uma separação tópica e casuística das regras, extraindo-se de cada norma, as disposições mais favoráveis ao obreiro, ainda que de origens diversas, com a consequente criação de ordens jurídicas próprias e provisórias para cada caso concreto. Enquanto que, para a teoria do conglobamento, o operador do direito deverá encontrar a norma mais favorável a partir do conjunto de regras preexistentes dentro do sistema, objetivando manter o caráter sistemático da ordem jurídica e o sentido teleológico das normas. O Tribunal Superior do Trabalho, em suas decisões, vem optando pela teoria do conglobamento⁶⁷.

2.4.3 Princípio da Condição Mais Benéfica

O postulado da condição mais benéfica atende ao intuito protetivo do Direito do Trabalho, juntamente com os subprincípios *in dubio pro operario* e da norma mais favorável ao trabalhador.

O princípio da condição mais benéfica possui estreita relação com os anteriores, sendo que os três se complementam, posto que ambos visam à outorga de benefícios aos empregados, estimulando a aplicação das normas favoráveis aos trabalhadores. Todavia, esses princípios não se confundem, distinguindo-se o princípio da condição mais benéfica do *in dubio pro misero* pela pluralidade de

66 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 74.

67 RECURSO DE REVISTA. ENQUADRAMENTO SINDICAL. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA EM DETRIMENTO DO ACORDO COLETIVO. TEORIA DO CONGLOBAMENTO. Conforme já entendido por essa c. Turma, quando do julgamento do AIRR-4549-55.2010.5.01.0000, de relatoria do Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, as atividades da Contax se amoldam perfeitamente à representação do SINDMEST, e tendo sido delimitado pelo eg. TRT que -as Convenções Coletivas são mais favoráveis, pois definem de pronto os cargos com os correspondentes salários, evitando qualquer burla por parte da empresa- esta deve ser aplicada ao caso em questão, com base no artigo 620 da CLT, em detrimento ao acordo coletivo. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 18226720105010245 , Relator: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 01/10/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/10/2014)

normas que presume. Pois, “sucendo-se normas no curso da relação jurídica, a regularem um mesmo instituto, mantém-se as condições mais benéficas adquiridas na constância da norma anterior”⁶⁸, situação que fundamenta a sua particularidade com relação ao princípio da norma mais favorável. À medida que o princípio da norma mais favorável incide na possibilidade de vigência concomitante de várias normas, para que se autorize a aplicação do princípio da condição mais benéfica, imprescindível definir-se a alteração de normas no tempo. Tal característica deve-se ao entendimento de que o princípio da condição mais benéfica “resolve um fenômeno de direito transitório ou intertemporal”⁶⁹.

A aplicação do princípio da condição mais benéfica ao trabalhador permite a excepcionalidade de que uma norma revogada continue a produzir efeitos jurídicos, sob a condição de que a alteração normativa tenha ocorrido *in pejus* no que se refere aos direitos do trabalhador. As disposições normativas revogadas devem ser obrigatoriamente, mais favoráveis aos interesses do empregado atingido pela implantação da nova norma jurídica. A proteção das condições anteriores, mais favoráveis ao obreiro, respeita o “direito adquirido, do ato jurídico perfeito e do princípio da proteção da confiança”⁷⁰.

O princípio da condição mais benéfica é consagrado pela Consolidação das Leis do Trabalho, no artigo 468, que reconhece a licitude de alteração contratual somente por mútuo consentimento e “ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado”⁷¹. Além do direito positivo, a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho também admite o postulado da condição mais benéfica, conforme se verifica a partir da análise da Súmula 51, em que a revogação ou a alteração de vantagens através de cláusulas regulamentares terá efeito *ex nunc*, pois atingirão apenas os empregados contratados após a mudança do

68 CAMINO, Carmen. Direito Individual do Trabalho. 2. ed. Porto Alegre: Síntese: 1999, p. 66.

69 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do Direito do Trabalho. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 99.

70 MOLINA, André Araújo. Teoria dos Princípios Trabalhistas: a aplicação do modelo metafórico pós-positivista ao Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2013, p. 163.

71 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. Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado re-verta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 out. 2015.

regulamento⁷². A adoção do princípio da condição mais benéfica é ainda, confirmado pela súmula 288 da referida corte, ao dispor a validade das normas vigentes à data da admissão do obreiro, observando-se alterações posteriores exclusivamente se forem mais favoráveis ao beneficiário do direito⁷³.

As condições mais benéficas configuram situação de fato ou de direito advinda de benefícios concedidos por convenção particular ou por determinação legal, que dependem de uma análise comparativa entre as normas que se sucederam quanto à sua regulamentação, para que se identifique qual proposta mais favorece o obreiro. Torna-se preciso a outorga do benefício em caráter definitivo ao trabalhador, dependendo o reconhecimento da condição mais benéfica da sua inserção no patrimônio jurídico do obreiro⁷⁴. A condição mais benéfica “pode resultar de lei, de contrato individual, de instrumento coletivo ou de regulamento de empresa”⁷⁵. Logo, não há entendimento sobre a inexigibilidade da incidência do princípio se porventura o benefício nascer de uma liberalidade do empregador.

As hipóteses de incidência do princípio da condição mais benéfica não são absolutas, admitindo-se seja eventualmente excepcionado. Questiona-se, porém, sobre a possibilidade de excetuá-lo através de disposição expressa da nova proposição normativa. A doutrina nacional, não recepcionou tal entendimento, diferentemente de Alonso Garcia, alegando serem inadmissíveis exceções ao

72 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 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

http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51>.

Acesso em: 20 out. 2015.

73 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 288. COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (inserção do item II à redação) - 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 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. (Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-288>. Acesso em: 20 out. 2015.

74 RUPRECHT, Alfredo J. Os princípios do Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 1995, p. 26.

75 LIMA, Francisco Meton Marques de. Os princípios de Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência. São Paulo: LTr, 1997, p. 85.

princípio por motivo de “declaração expressa em contrário ou pelo silêncio sobre a questão da norma posterior desfavorável”⁷⁶.

A aplicação do princípio da condição mais benéfica está sujeita a limites, os quais são classificados em intrínsecos e extrínsecos⁷⁷. Os limites intrínsecos remetem à noção de direito adquirido e de perenidade do benefício. A incidência do princípio se vincula ao direito adquirido do obreiro, impedindo a ruptura da isonomia entre os trabalhadores que passarem a exercer as mesmas funções daqueles abrangidos pelo princípio. Por outro lado, os limites extrínsecos, se conformam à existência de compensação entre as vantagens da norma anterior com as da posterior, contanto que referidas vantagens sejam homogêneas, proporcionando a compensação.

Importante mencionar que o princípio da condição mais benéfica operará nos sentidos restritivos e extensivos. A operação restritiva se verifica na obrigação estabelecida ao tomador dos serviços das condições favoráveis ao que lhe presta o trabalho, inclusive depois da revogação da norma que concedeu as vantagens. O sentido extensivo confere direitos ao trabalhador em patamar superior ao das garantias mínimas legais, podendo ocasionar sérios inconvenientes à continuação da relação de trabalho. Diante da acumulação de encargos para quem incorpora o serviço do trabalhador, a manutenção deste na consecução da atividade econômica desenvolvida pelo primeiro pode ser demasiadamente onerosa. Todavia, o empregador, ciente dos possíveis ônus que suportará caso conceda benefícios aos seus empregados, poderá não outorgá-los, tendo em vista a impossibilidade de modificá-los⁷⁸.

Diante da análise dos aspectos específicos do princípio da condição mais benéfica, verifica-se a especialidade do Direito do Trabalho enquanto ramo autônomo da ciência do Direito. Admite-se a ultratividade das cláusulas contratuais mais benéficas ao trabalhador, a despeito da revogação da norma que as estabeleceu, “não havendo possibilidade de redução do patamar de direitos agregados aos contratos, ainda que a legislação mais moderna venha a reduzir

76 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 102.

77 OJEDA apud SILVA, *op. cit.*, p. 107 a 109.

78 RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 4. Ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 63 a 64.

direitos, cujas reduções somente alcançam os novos contratos de trabalho”⁷⁹.

2.5 Princípio da Irrenunciabilidade

Plá Rodriguez define a irrenunciabilidade como a “impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”, considerando a renúncia um “ato voluntário pelo qual uma pessoa se desliga de um direito reconhecido a seu favor e o abandona”⁸⁰.

O princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é conhecido também como princípio da indisponibilidade e, informa que, o trabalhador não pode renunciar ou transacionar a um direito que está incluído em seu patrimônio jurídico. Todavia, Maurício Godinho Delgado considera inadequada a utilização da expressão irrenunciabilidade, uma vez que “renúncia é ato unilateral”, afirmando que o princípio da indisponibilidade “vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto)”⁸¹.

Em regra, não pode o obreiro, antes da admissão, no curso do contrato do trabalho ou após o término deste, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, quer de forma expressa ou tácita, devido à natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas e assim, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado.⁸² O princípio da irrenunciabilidade fundamenta-se na necessidade de tutela do empregado, o qual pode ter sua autonomia restrita pela situação de inferioridade. Nesse sentido Francisco Meton Marques de Lima:

Justifica-se porque o trabalhador não tem total liberdade para emitir a sua vontade, posto que se encontra em estado de inferioridade em relação ao empregador. Justifica-se porque a sociedade, maior interessada na justiça social, tem interesse na efetividade do Direito Operário, que rende dividendos à saúde do corpo social⁸³.

79 MOLINA, André Araújo. Teoria dos Princípios Trabalhistas: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2013, p. 163.

80 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 66.

81 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 194.

82 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 7ª ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012, pg. 204.

83 LIMA, Francisco Meton Marques de. Os princípios de Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência. São Paulo: LTr, 1997, p. 91.

A existência do princípio da irrenunciabilidade é fundamentado na Consolidação das Leis do Trabalho, nos seguintes dispositivos:

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.

Nas palavras de Carmen Camino:

A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas traduz a ideia da indisponibilidade desses direitos. Vale dizer: os direitos trabalhistas são irrenunciáveis porque o trabalhador deles não dispõe. Aqui se evidencia ostensivamente o caráter publicístico do Direito do Trabalho: a indisponibilidade é uma garantia social, transcende o indivíduo-trabalhador. Por isso ele não pode deles abdicar, nem deixar de exercê-los validamente. Se o fizer, o ato ou a omissão correspondentes não se convalidam no tempo⁸⁴.

Diante disso, conclui-se que o obreiro não poderia abrir mão de algum direito positivado ou previsto em acordos ou convenções coletivas, visto que não possui autonomia para ingressar nessas esferas, sob pena de nulidade de pleno direito. Verifiquemos, assim, o que essa lição ocasionaria para as relações de trabalho, principalmente, para a prática jurídica, com o propósito de averiguar se há uma irrenunciabilidade absoluta dos direitos trabalhistas em nosso ordenamento jurídico.

2.5.1 Prescrição

É facultado ao trabalhador o exercício de ação para requerer a tutela jurídica de um direito seu. Permanecendo inerte, o empregado pode ter seu direito prescrito.

Clóvis Beviláqua define a prescrição como “a perda da ação atribuída a um direito, de toda a sua capacidade defensiva, em consequência do não uso delas, durante um determinado espaço de tempo”.⁸⁵ Cezar Peluso conceitua a prescrição “como a perda da exigibilidade do direito pelo decurso do tempo. Não é que o direito se extingue, apenas sua exigibilidade”.⁸⁶ Nesse sentido explica Delgado:

84 CAMINO, Carmen. Direito individual do trabalho. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 57.

85 BEVILÁQUA, Clovis. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro: Ed. Rio, 1932, p. 435.

86 PELUSO, Cezar (coord.). Código Civil Comentado: doutrina e jurisprudência. São Paulo: Malone, 2007, p. 125.

A prescrição extintiva constrói-se sob a ótica do titular do direito atingido. Conceitua-se, pois, como a perda da ação (no sentido material) de um direito em virtude do esgotamento do prazo para seu exercício. Ou: a perda da exigibilidade judicial de um direito em consequência de não ter sido exigido pelo credor ao devedor durante um certo lapso de tempo.⁸⁷

A redação original do artigo 11, da Consolidação das Leis do Trabalho⁸⁸, mencionava a prescrição do direito de ação do trabalhador em dois anos, sendo que, posteriormente, a Constituição de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXIX⁸⁹, revogou tacitamente este dispositivo, expandindo o prazo prescricional. O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 294: “Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei”. Assim, verifica-se que o Direito do Trabalho, não impede a supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista de prerrogativa legal (como a arguição da prescrição).⁹⁰ O empregado que se manter inerte terá seus direitos legais, contratuais ou convencionais prescritos, quer pelo desconhecimento, quer por uma inferioridade fática. Plá Rodriguez defende a existência do instituto da prescrição:

O verdadeiro fundamento da prescrição no Direito do Trabalho é o mesmo que no direito comum: a segurança jurídica, que alcança a plena vigência naquele, mesmo quando, através dela, se possa levar a um resultado (como é a perda do direito por parte do trabalhador) que pareceria antiético em relação à finalidade protetora de nossa disciplina. Esta deve ser lograda através do exercício dos direitos, não mediante a eternização de situações de conflitos ou duvidosas, que conspiram contra a ordem e a paz social, que constituem, diante das disposições mais ou menos rígidas, no que concerne à disponibilidade dos direitos que lhes são atribuídos⁹¹.

87 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 241.

88 Inicialmente a redação do artigo 11 da Consolidação das Leis do Trabalho previa que: “Não havendo disposição especial em contrário nesta Consolidação, prescreve em dois anos o direito de pleitear a reparação de qualquer ato infringente de dispositivo nela contido”. Porém, o mesmo foi alterado pela Lei 9.658/98, passando a ter redação idêntica ao artigo 7º, inciso XXIX, da Constituição Federal/88. Consolidação das Leis do Trabalho

89 Art. 7º, da Constituição Federal - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

90 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 207.

91 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 120.

Resta evidente a relativização do princípio da irrenunciabilidade absoluta dos direitos trabalhistas. Importante mencionar ainda, que a Justiça do Trabalho não admite a prescrição que ocorre diante da inércia em executar um título judicial, conhecida como prescrição intercorrente, havendo uma proteção rígida aos direitos do obreiro.

2.5.2 Negociação Coletiva

A negociação coletiva é uma forma de garantir os direitos mínimos aos trabalhadores. Todavia, o ordenamento jurídico brasileiro, apresentou inicialmente, leis esparsas, as quais foram consolidadas durante o governo de Getúlio Vargas, período em que os sindicatos possuíam pouca organização e influência. Mesmo assim, aos sindicatos ficou delegada, dentro dos limites previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho, a atividade de negociação de normas coletivas.⁹²

O crescimento do modo de produção capitalista bem como a industrialização da economia brasileira, modificaram a legislação trabalhista, ocasionando a flexibilização das normas trabalhistas. A flexibilização implica em adaptações e mudanças necessárias para a criação de novas formas de contratação, visando trazer de volta ao mercado os trabalhadores desempregados ou que se encontrem na economia informal, mas que possibilitem aos empregadores condições para o saneamento de suas estruturas com o objetivo da própria preservação.⁹³

A flexibilização pode advir através de mudanças das leis⁹⁴, pela interpretação jurisprudencial⁹⁵ ou por meio das negociações. A Constituição Federal possibilitou a flexibilização por convenção ou acordo coletivo em seu artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV⁹⁶. O fundamento da flexibilização abrange as necessidades de adequação das

92 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 101-129.

93 JORGE NETO, Francisco Ferreira. Direito do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 116.

94 O artigo 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho Consolidação das Leis do Trabalho, que permite o labor em regime de tempo parcial; a Lei nº 6.019/74 que criou o trabalho temporário e a Lei 5.107/66 que instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, são exemplos de flexibilização pela legislação.

95 As flexibilizações pela jurisprudência são verificadas a partir da edição das Súmulas 294 e 331, II, do Tribunal Superior do Trabalho, por exemplo.

96 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo

condições de labor à economia e as melhorias que podem ser obtidas pelos empregados através da negociação. De fato, a flexibilização é permitida dentro dos limites concedidos pela lei, protegidos, pois, os direitos mínimos consagrados, como as férias e o salário mínimo.

Dessa forma, conclui-se que é a negociação coletiva das normas trabalhistas é permitida, sendo até mesmo possível *in pejus* ao obreiro, nos limites previstos na Constituição, sem que afronte o ordenamento jurídico pátrio. Refere-se à flexibilização do princípio da irrenunciabilidade dos direitos do trabalho, quando há mudanças prejudiciais das normas em vigor.

2.5.3 Disponibilidade na Conciliação

O processo do trabalho é fundamentado na ideia de conciliação como um método rápido e benéfico de solução de conflitos trabalhistas, uma vez que o *caput* do artigo 764, da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”. No procedimento sumaríssimo, todos os atos processuais ocorrem em uma audiência UNA e, a conciliação, pode ser proposta a qualquer momento.⁹⁷ Já, no procedimento ordinário, é marcada uma audiência inicial objetivando a conciliação, que caso não seja obtida, é agendada audiência de instrução, em que a conciliação também é proposta no momento da abertura e antes de proferida a sentença.⁹⁸

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

97 Art. 852-E, da Consolidação das Leis do Trabalho - Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência. BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

98 Os artigos 846 e 831 dispõem sobre a conciliação no procedimento ordinário: Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação. § 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento. § 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo. Art. 831 - A decisão será

O Conselho Nacional de Justiça - CNJ, com o objetivo de promover a conciliação, lançou as Semanas Nacionais de Conciliação. Nessas semanas, as varas escolhem processos em que haja a possibilidade de acordo, colocando-os em pauta. Caso as partes manifestem interesse em transigir, também podem pedir a inclusão de seus processos.

O CNJ informa que “a medida faz parte da meta de redução do grande estoque de processos na Justiça brasileira”.⁹⁹ A semana da conciliação é semelhante às conciliações diárias: os juízes leigos¹⁰⁰, juízes togados e conciliadores auxiliares realizam a audiência, objetivando a conclusão do processo através do acordo. Em 2015, por exemplo, a Semana Nacional da Conciliação Trabalhista, ocorreu no período de 16 a 20 de março e alcançou R\$ 446 milhões em acordos homologados em todo país.¹⁰¹

Todavia, apesar de a conciliação ser um método eficaz para encerrar os litígios trabalhistas, deve-se observar que o empregado, em diversos casos, permanece em uma situação de inferioridade fática, uma vez que depende do pagamento das verbas que lhe são devidas para o seu sustento e de sua família, permitindo a má-fé do empregador e a realização de acordos injustos.

Será proferida sentença, caso não se obtenha acordo no litígio trabalhista, que terá força de coisa julgada. Este instituto justifica-se pela necessidade de “pôr fim a litígio, de assegurar a certeza das relações jurídicas, a estabilidade dos julgados, a previsibilidade de sua observância e o efeito respeito ao seu conteúdo, contribuindo para a pacificação social”¹⁰². Assim, há a imutabilidade da decisão, que não por ação rescisória.

O processo do trabalho iniciará a execução forçada, conforme disposto nos artigos 876 a 892, da Consolidação das Leis do Trabalho, se não houver adimplên-

proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação. Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecurável, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas. BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em:

20 out. 2015.

99 <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/62242-juiz-consegue-100-de-acordos-usando-tecnica-alema-antes-das-sessoes-de-conciliacao>, acesso em 10 nov. 2015.

100 Conforme a Lei 9.099/95, no caso dos Juizados Especiais Cíveis.

101 http://www.csjt.jus.br/conciliacao/-/asset_publisher/pDL9/content/semana-da-conciliacao-trabalhista-encerra-em-todo-pais-com-numeros-expressivos?redirect=%2Fconciliacao, acesso em 10 nov. 2015.

102 MITIDIERO, Daniel; ALVARO DE OLIVEIRA, Carlos Alberto. Curso de Processo Civil: vol. 2: processo de conhecimento. São Paulo: Atlas, 2012, p. 270.

cia voluntária do débito reconhecido em sentença ou acordado. É normal a designação de audiência de conciliação nesta fase processual, apesar de não existir dispositivo expresso.

Verificamos uma contradição do processo do trabalho diante da existência da conciliação na fase de execução: se a decisão transitada em julgado reconhece o direito do trabalhador receber integralmente as parcelas que lhe são devidas, por que o empregador terá nova chance de pagar menos do que é devido? Este é mais um meio de prejudicar os direitos dos trabalhadores em proveito dos que são inadimplentes. Entretanto, parece que o entendimento consolidado dos Tribunais do Trabalho é outro, uma vez que nos Estados de São Paulo e Porto Alegre, por exemplo, estão sendo criados Juízos Auxiliares de Conciliação em Execução, os quais objetivam apenas a realização de acordos.

Contudo, nos casos em que se verifique afronta aos direitos trabalhistas, os juízes podem deixar de homologar acordos desproporcionais e fraudulentos na fase de execução:

ACORDO TRABALHISTA LESIVO. RECUSA DE SUA HOMOLOGAÇÃO PELO JUÍZO DA EXECUÇÃO. DEVERES DO ADVOGADO. O Juiz do Trabalho não é espectador passivo dos embates entre empregados e empregadores, sendo em última análise o responsável pelo desfecho justo e conforme a lei dos litígios submetidos a seu julgamento. Assim, não age de maneira ilegal e arbitrária o zeloso Juiz da execução que, ao apurar a existência de vício de consentimento do exequente ao celebrar acordo de valor muito inferior ao cálculo de liquidação, através de novo procurador constituído apenas para tal finalidade e sem prévio contato com sua anterior advogada, recusa-se a homologar tal conciliação e determina o normal prosseguimento do feito até a integral satisfação do débito trabalhista. Demonstrado que o exequente e seu novo advogado (que tentou posteriormente renunciar ao crédito, já em sede recursal) nunca tiveram contato pessoal e que a intermediação entre ambos foi feita pelo mesmo advogado da executada que firmou as injuriosas razões recursais, devem também ser mantidas as sanções aplicadas à agravante por litigância de má-fé e pelos atos atentatórios à dignidade da justiça por ela praticados, sem prejuízo da apuração, pelos órgãos e entidades competentes, das infrações criminais e ético-disciplinares eventualmente cometidas pelos profissionais envolvidos. (TRT-3 - AP: 231795 2317/95, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Terceira Turma, Data de Publicação: 21/11/1995 20/11/1995. DJMG . Boletim: Sim.)

Importante mencionar a criação das Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), pela Lei 9.958/00, que incluiu os artigos 625-A a 625-H na Consolidação das Leis do Trabalho, complementando a busca pela solução de conflitos trabalhistas através da conciliação. As CCPs são órgãos criados para solucionar os conflitos

trabalhistas, compostas por representantes dos empregadores e empregados, de forma paritária, podendo ser instituídas no âmbito da empresa, por grupos de empresas, por convênios intersindicais ou no âmbito de um só sindicato, de modo que somente este último é submetido à convenção ou acordo coletivo.

Todavia, existem argumentos contrários à instituição e utilização das CCPs, tendo em vista o fato de que, uma vez existente a Comissão, os conflitos individuais deveriam ser submetidos, obrigatoriamente, à conciliação extrajudicial como condição para a propositura da ação judicial, o que ofenderia o princípio previsto no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal¹⁰³, qual seja da inafastabilidade da jurisdição. A controvérsia foi objeto de duas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIn 2139 e 2160), sendo que nas medidas cautelares destas ações, por maioria dos votos, o Supremo Tribunal Federal determinou que as ações trabalhistas podem ser submetidas ao Poder Judiciário antes que tenham sido analisadas por uma comissão de conciliação prévia, preservando o direito dos cidadãos ao acesso à Justiça.

Os problemas mencionados na conciliação judicial também se aplicam à conciliação efetuada nas CCPs. O artigo 625-E, em seu parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que: “O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas”. Esse aspecto ocasionaria prejuízo aos empregados pouco instruídos, pois estabelecendo um acordo diante de uma CCP, o empregado afirma que nada mais lhe é devido com relação ao contrato de trabalho havido.

Em contrapartida, em um processo judicial, devido ao princípio do dispositivo, só existirá manifestação e quitação das parcelas postuladas, o que possibilita ao empregado o ingresso com nova ação cobrando outros valores, que não tenham sido cobertos pelo manto da coisa julgada. Portanto, verifica-se que nos acordos das CCPs, há chance de que ocorram renúncias a verbas trabalhistas.

A jurisprudência, todavia, está firmada no sentido de que o acordo efetuado perante a CCP possui eficácia liberatória geral:

103 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. TERMO DE CONCILIAÇÃO. VALIDADE. EFEITOS DA QUITAÇÃO. ART. 625-E DA CLT. É válido o Termo de Conciliação firmado perante a Comissão de Conciliação Prévia, o qual possui eficácia liberatória geral em relação às parcelas que dele constam, se assim previsto no ajuste, em conformidade com o art. 625-E da CLT. Desse modo, tal quitação não abrange parcelas que não constam expressamente do Termo de Acordo, nem pode gerar eficácia liberatória plena em relação ao contrato de trabalho como um todo. (TRT-4 - RO: 00002208520125040601 RS 0000220-85.2012.5.04.0601, Relator: JOÃO GHISLENI FILHO, Data de Julgamento: 27/03/2014, Vara do Trabalho de Ijuí)

Portanto, evidente que a indisponibilidade dos direitos do trabalhador é reduzida pelo entendimento jurisprudencial majoritário, bem como pela legislação, ofendendo os direitos previstos para os trabalhadores.

2.5.4 Disponibilidade Relativa e Transação

Os direitos trabalhistas em nosso país são disponíveis. A doutrina dominante filia-se a esse posicionamento, sendo necessário estudar os limites delineados sobre o tema. Inicialmente diferenciam-se as figuras da renúncia e da transação.

Maurício Delgado leciona que:

Renúncia é ato unilateral da parte, através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia.

Transação é ato bilateral (ou plurilateral), pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas (despojamento recíproco), envolvendo questões fáticas ou jurídicas duvidosas (*res dubia*)¹⁰⁴

Na definição de Vólia Bonfim Cassar:

A renúncia é uma declaração unilateral de vontade que atinge direito certo e atual, cujo efeito é a extinção desse direito.

Já a transação é bilateral e recai sobre direito duvidoso, e o seu efeito é a prevenção do litígio. Pressupõe concessões recíprocas.¹⁰⁵

A partir dessas definições, argumenta-se que o campo da renúncia no Direito do Trabalho é limitado, diante dos casos de abdicação à estabilidade da gestante, do

104 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 207.

105 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 7ª ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012, pg. 204.

trabalhador acidentado, do integrante da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e do dirigente sindical.¹⁰⁶

A renúncia pode ocorrer antes, durante ou após a vigência do contrato de trabalho. Plá Rodriguez ensina que a renúncia anterior ao contrato de trabalho é nula de pleno direito, exceto se a própria lei o aceitar, havendo uma presunção *jure et de jure* de que existiu vício de vontade.¹⁰⁷ Durante a relação de emprego, há uma margem de disponibilidade dos direitos, em particular, aos alusivos ao contrato individual. Após a vigência do contrato de trabalho, a validade da renúncia passa a ser aceita consideravelmente, uma vez que cessa o estado de dependência, passando a inexistir a presunção de vício de vontade.¹⁰⁸ Nesses casos, a renúncia pode tomar as vezes de transação, a qual é admitida no Direito do Trabalho.

A capacidade do agente e a livre manifestação da vontade na forma prescrita em lei, deverão ser observadas para que haja a transação, bem como:

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 refira-se a direitos patrimoniais, isto é, incorporados ao patrimônio de uma das partes do contrato; d) a controvérsia seja extinta mediante concessões recíprocas pelas partes envolvidas.¹⁰⁹

Plá Rodriguez afirma que “se um dos contratantes tem certeza da obrigação que deve cumprir, age obviamente de má-fé ao transacionar com a outra parte, beneficiando-se das recíprocas concessões convencionadas”¹¹⁰, advertindo quanto à existência de renúncia travestidas de transações.

Tanto a jurisprudência como a doutrina, entendem de maneira diversa, argumentando que as transações operadas perante a fiscalização e a assistência da Justiça do Trabalho, nos acordos em dissídios individuais, são sempre válidas¹¹¹, ocor-

106 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 156.

107 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 95-96.

108 LACERDA, Dorval de. A renúncia no direito do trabalho. V. 3. 2ª ed. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1944, p. 162

109 SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 269.

110 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 92.

111 SÜSSEKIND, Arnaldo. Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Renovar, 2002, p. 269. Da mesma forma entende, LACERDA, Dorval de. A renúncia no direito do trabalho. V. 3. 2ª ed. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1944, p. 196.

rendo discussões somente em relação às negociações efetuadas extrajudicialmente, em que não há supervisão estatal.

Entretanto, o salário mínimo, as normas de proteção à saúde e à segurança do trabalhador e a assinatura da CTPS, são tidos como direitos indisponíveis pela transação, tendo em vista o fato de são normas de ordem pública¹¹². A transação fundamenta-se na pacificação das relações sociais e na autonomia da vontade, assim como na possibilidade de garantia do preenchimento de uma obrigação da qual a prova em juízo seria árdua, ou a existência do direito duvidosa. Sobre essa situação, Plá Rodriguez leciona:

Se houvesse a segurança de lograr de imediato uma sentença completamente justa, que desse a cada um o que lhe pertence, todos preferiríamos a sentença plenamente justa e instantânea. Precisamente porque não é possível alcançar este ideal é que surgiu a conciliação. Ou seja, em face da dificuldade em conseguir uma sentença justa e certa pela inadequação dos meios de prova e de aproximação à verdade, e diante de impossibilidade de lograr uma justiça oportuna pela lentidão dos procedimentos judiciais, almeja-se a conciliação como uma esperança de solução pronta e completa, ainda que importe renunciar à possibilidade de lograr tudo a que se cria ter direito. A conciliação não importa necessariamente em renúncia, mas pode conduzir a ela. Diríamos que a conciliação é o marco ou o procedimento de solução de um de cujos resultados possíveis é a renúncia. Mas do mesmo modo que pode haver renúncia sem conciliação, pode haver conciliação sem renúncia.¹¹³

Finalmente, no caso de conciliação na fase de execução de um processo judicial, impossível falar em transação, posto que não há dúvida, porém em perdão de dívida pelo credor.

Logo, conclui-se que os princípios estudados, servem de base para a interpretação e aplicação do Direito do Trabalho, sendo indispensáveis no estudo dos institutos da transação, da renúncia, bem como da conciliação, pois a partir deles, será auferida a respectiva extensão e validade destes institutos jurídicos à luz do ordenamento jurídico vigente.

112 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 208.

113 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 110.

3 CONCEITOS E DIFERENCIAÇÃO DOS INSTITUTOS JURÍDICOS DA RENÚNCIA, TRANSAÇÃO E CONCILIAÇÃO

Com o objetivo de enfrentar o problema central deste trabalho, passa-se à análise dos conceitos dos três institutos jurídicos que podem limitar os direitos do empregado, quais sejam: renúncia, transação e conciliação.

3.1 Conceito de Renúncia

A renúncia é um ato pessoal e unilateral do trabalhador ou do empregador, em que ocorre a desistência de um direito garantido pelo ordenamento jurídico, tendo por objeto um direito certo, de modo que as partes possuem conhecimento e podem dispor. Francisco Meton Marques de Lima ensina que: “A renúncia se prende a direito já reconhecido, sobre o qual não pesa dúvida, em que o renunciante tem clara desvantagem pelo fato de abdicar de algo que lhe pertence em troca de nada”¹¹⁴.

Plácido e Silva define renúncia como:

(...) a renúncia importa sempre num abandono ou numa desistência voluntária, pela qual o titular de um direito deixa de usá-lo ou anuncia que não o quer utilizar. A renúncia pode vir expressamente ou pode ser deduzida. Daí a renúncia expressa e a renúncia tácita. A expressa é a que, claramente, positivamente, é declarada ou firmada em ato pelo qual se declara ou se anuncia o abandono ou a desistência. A tácita é a deduzida ou a presumida, decorrendo da omissão, ou da inexecução do ato, dentro do prazo legal, que viria assegurar o direito.¹¹⁵

A renúncia é permitida em casos expressamente previstos em lei, sendo necessário verificar se os requisitos jurídicos formais foram satisfeitos: capacidade do agente, livre manifestação de vontade, forma prescrita ou não defesa por lei. O operador jurídico poderá até mesmo dispensar o exame de seus requisitos, uma vez que o Direito do Trabalho tende a repelir qualquer possibilidade de renúncia a direitos laborais por parte do empregado. Dessa forma, independentemente do

114 LIMA, Francisco Meton Marques de. Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência. São Paulo: LTr, 1997, p. 92.

115 SILVA, De Plácido e. Vocabulário Jurídico. 23 ed. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalho. Rio de Janeiro: Forense, 2003, p. 1.201.

preenchimento dos requisitos jurídicos formais, o ato da renúncia, em si, é sumariamente repellido pela normatividade justrabalhista imperativa e pelo princípio da indisponibilidade.¹¹⁶

Em regra, são renunciáveis os direitos que tratam sobre interesses privados. Os civilistas abrem ressalva para os direitos que abarcam interesse de ordem pública como os de proteção aos economicamente mais fracos ou contratualmente inferiores e os de família puros. Todavia, o Direito do Trabalho possui o campo de aplicação do instituto da renúncia limitado, uma vez que o mesmo inclinou-se para compensar, com uma “superioridade jurídica, a desigualdade econômica do trabalhador”, através de uma proteção jurídica a ele favorável.¹¹⁷

Consequentemente, as normas de Direito do Trabalho são, em sua maioria, imperativas, cogentes, impondo limites ao estado deliberadamente a autonomia da vontade diante da necessidade de resguardar o economicamente fraco. Assim, a disponibilidade de direito sofre restrições, tanto à renúncia, como à transação, afinal não seria adequado que o ordenamento jurídico proporcionasse ao empregado direitos mínimos e depois deixasse os mesmos subordinados à vontade do empregador ou à sua vontade.

3.1.1 Irrenunciabilidade e Conteúdo da Norma

A irrenunciabilidade decorre do conteúdo da norma, de forma implícita ou explícita, podendo também decorrer de sua finalidade objetiva.

A forma implícita da irrenunciabilidade está no próprio contexto legal. O artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal¹¹⁸, ao garantir a duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, apresenta um conteúdo inderrogável, tendo em vista o fato de que o texto constitucional, ao mencionar a expressão “não superior”, traça limites que não podem ser excedidos, salvo se se tratar de regi-

116 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 209.

117 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 154.

118 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

me de compensação. Evidente, o caráter inderrogável dessa norma, implícito em seu próprio conteúdo.¹¹⁹

Já a forma explícita, surge do preceito legal, em que consta seu caráter inderrogável. Tal manifestação poderá se externar sob a forma de proibição expressa de renúncia. A irrenunciabilidade manifesta-se mediante a declaração de nulidade de todo ato cujo objetivo é estabelecer solução diferente da estipulada pelo legislador. O artigo 9º, da Consolidação das Leis do Trabalho corrobora com esse entendimento, pois torna irrenunciáveis explicitamente as normas consolidadas, ao dispor a nulidade “de pleno direito dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

A irrenunciabilidade quando decorrente do fim visado pela norma, retira do trabalhador sua condição de inferioridade econômica.

3.1.2 Renúncia Expressa e Tácita

A renúncia poderá traduzir manifestação da vontade do titular do direito de forma expressa ou tácita. A renúncia expressa se manifesta através de declaração de vontade, em que o empregado dele se despoja, como por exemplo, o pedido de demissão do empregado estável, com a indispensável assistência a que se refere o artigo 500, da Consolidação das Leis do Trabalho¹²⁰, em que está declarada a vontade do empregado de despojar-se da garantia de emprego e da indenização de antiguidade correspondente. A renúncia tácita se exterioriza de comportamentos do empregado que demonstram a intenção de despojar-se de alguns direitos, porém a mesma não é aceita pela doutrina majoritária, sendo admitida apenas em caráter excepcional, em razão do princípio da irrenunciabilidade.¹²¹

119 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 155.

120 Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho. BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 20 out. 2015.

121 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 156.

3.1.3 Momento da Renúncia

A renúncia não poderá ocorrer em alguns casos, independente da vontade do empregado ou do empregador. Desse modo, Amauri Mascaro Nascimento classifica as espécies de renúncia: renúncias prévias à admissão do empregado, na vigência do contrato de trabalho e na sua extinção.¹²²

A renúncia a direitos futuros só é possível em situações raras, previstas em lei, como se verifica através do Decreto Lei 4362/1942, revogado no ano posterior pela Consolidação das Leis do Trabalho, cujo artigo 1º previa que “ao trabalhador maior de 45 anos que tivesse sido contratado estando em vigência este decreto-lei, é lícito, no ato de admissão, desistir expressamente do benefício da estabilidade no emprego, sempre que não haja trabalhado, nos dois anos anteriores e em caráter efetivo para o mesmo empregador”. O Direito do Trabalho brasileiro, atualmente, não aceita a renúncia a direitos futuros, tanto é que a Súmula 199, do Tribunal Superior do Trabalho, proibiu a pré contratação de horas extras pelos bancários, pois acarretaria renúncia prévia à jornada reduzida.¹²³

A renúncia será permitida no curso do contrato, somente quando existir previsão legal, como no caso da opção pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço pelo empregado estável, antes da Constituição Federal de 1988, em que o empregado estaria renunciado à estabilidade, e não à indenização por tempo de serviço. A renúncia no curso do contrato tem sido apontada também no artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição Federal¹²⁴, bem como a Súmula 85, do Tribunal Superior

122 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 27 ed. Saraiva: São Paulo, 2012, pg. 899.

123 Súmula nº 199 do Tribunal Superior do Trabalho BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. (ex-Súmula nº 199 – alterada pela Res. 41/1995, DJ 21.02.1995 - e ex-OJ nº 48 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996) II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. (ex-OJ nº 63 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994)

124 Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>

do Trabalho¹²⁵, para a adoção do regime de compensação, em que admite que o acordo seja individual, exceto se norma coletiva dispuser o contrário. Ainda, temos o inciso II, da Súmula 51, do Tribunal Superior do Trabalho¹²⁶.

Por fim, na ruptura do contrato, a renúncia vem sendo permitida, desde que o direito seja disponível, o que é raro, pois muitos institutos jurídicos assegurados ao empregado só são devidos após a ruptura do pacto e nem por isso deixam de estar consagrados em preceitos irrenunciáveis. Também, a pressão econômica poderá estar mais acentuada diante da ruptura contratual, devido ao desemprego. Atento a essas situações, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 276¹²⁷, com o objetivo de proporcionar ao trabalhador injustamente dispensado a possibilidade de conseguir outro emprego. Temos ainda o caso do empregado portador de estabilidade legal e quiser se demitir do emprego, em que está renunciado à garantia de emprego proporcionada pela estabilidade.¹²⁸

Importante esclarecer sobre o fato de constar dos recibos de rescisão cláusula de quitação plena para nada mais reclamar. Tal cláusula liberatória, não tem eficácia jurídica, em virtude do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho¹²⁹, que

Acesso em: 20 out. 2015.

125 Súmula nº 85 do Tribunal Superior do Trabalho COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item V) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011 I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000) III. O mero não atendimento das exigências legais para a compensação de jornada, inclusive quando encetada mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária, se não dilatada a jornada máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. (ex-Súmula nº 85 - segunda parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) IV. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário. (ex-OJ nº 220 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001) V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade "banco de horas", que somente pode ser instituído por negociação coletiva.

126 Súmula nº 51 do Tribunal Superior do Trabalho 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 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)

127 Súmula nº 276 do Tribunal Superior do Trabalho AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego.

128 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 158.

129 Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o

condiciona a validade dos recibos à discriminação de parcelas e respectivos valores. Verifica-se que a Súmula 330, caput, do Tribunal Superior do Trabalho¹³⁰, ao interpretar referido dispositivo, permitiu a renúncia de direitos ao trabalhador, mesmo que a maioria deles esteja garantida em normas irrenunciáveis.

3.1.4 Renúncia e Norma Coletiva

O ordenamento jurídico brasileiro, através dos incisos VI, XIII e XIV, do artigo 7º, da Constituição Federal, já mencionados anteriormente, autorizam a renúncia através de acordo e convenção coletiva, bem como à sentença normativa.

Com relação aos direitos previstos na Constituição, não admite-se renúncia, nem mesmo através de convenção coletiva. Uma cláusula econômica, inserida em norma coletiva, poderá ser revista, caso surjam motivos econômicos e sociais de

direto de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. § 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. § 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. § 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz. § 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado no ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, em dinheiro ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. § 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. § 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento. § 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. § 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora. BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em: 20 out. 2015.

130 Súmula nº 330 do Tribunal Superior do Trabalho QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

interesse geral que levem a uma modificação, por meio de lei, da política salarial. A norma coletiva sofrerá os efeitos da cláusula *rebus sic stantibus*, implícita no ajuste, podendo traduzir renúncia, mesmo que possua condições mais favoráveis ao empregado, celebrada sob a égide do estado de fato anterior.¹³¹

Mesmo diante da flexibilização a renúncia continua sofrendo limitações no Direito do Trabalho, devido ao conteúdo expresso ou implícito das normas, pelo fim visado por elas, pelas barreiras ou limites previstos no artigo 166, do Código Civil de 2002¹³², pela necessidade de constituir manifestação volitiva livre, pela inviabilidade de concretizar-se de forma tácita e quanto a direitos futuros.

3.2 Conceito de Transação

Trata-se de uma relação jurídica em que as partes fazem concessões recíprocas, surgindo o direito de ação para os transigentes, sendo restrita a direitos patrimoniais de caráter privado, sobre os quais recaia o litígio ou a suscetibilidade de litígio, podendo se manifestar no curso do contrato (encontra limite nos artigos 9º e 468¹³³, da Consolidação das Leis do Trabalho) ou pelo término do mesmo.¹³⁴

A doutrina civilista conceitua transação como um contrato em que as partes, concedendo e renunciando pretensões, previnem e melhor asseguram o exercício de seus direitos, de modo que a reciprocidade de concessões é parte essencial deste.¹³⁵ Nesse sentido, o artigo 840, do Código Civil dispõe que: “É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.”

131 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 160.

132 Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando: I - celebrado por pessoa absolutamente incapaz; II - for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto; III - o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito; IV - não revestir a forma prescrita em lei; V - for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade; VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa; VII - a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção. BRASIL, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 20 out. 2015.

133 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. Parágrafo único - 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. BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm> Acesso em: 20 out. 2015.

134 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 160.

135 DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil Brasileiro, volume 3: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 625.

Logo, para que haja transação é necessário que, pelo menos, duas pessoas estejam vinculadas entre si, em virtude da relação jurídica da qual derivam direitos e obrigações; haja insegurança no pertinente a determinado direito patrimonial e; que a controvérsia seja extinta mediante concessões recíprocas.¹³⁶

Orlando Gomes ensina que: “Necessário que haja concessões mútuas, de qualquer teor. Concessões feitas somente por um dos interessados implicam renúncia ou reconhecimento do direito do outro. Tudo conceder sem nada receber não é transigir.”¹³⁷ No mesmo sentido, Luiz de Pinho Pedreira da Silva leciona:

A relação incerta ou coisa jurídica dúbia pode ser objetiva, quando se externa em juízo por uma contradição atual do adversário e êxito incerto da demanda, ou subjetiva, quando existe somente no espírito das partes, nascendo aí pelo temor de insucesso num pleito judicial. Considera-se *res dubia* aquela sobre a qual já se move ação em juízo ou a que, no parecer das partes, pode vir a ser objeto de ação judicial. O segundo requisito da transação é o sacrifício recíproco das partes, fazendo uma à outra concessão de caráter patrimonial com o objetivo de eliminar a incerteza do direito.¹³⁸

As partes preferem resolver a questão sem recorrer ao Judiciário, evitando riscos da demanda ou as delongas da lide, desistindo, reciprocamente, de alguns benefícios ou vantagens, com o objetivo de evitar um processo cujo resultado final será sempre duvidoso. Verifica-se portanto, que os elementos constitutivos da transação são: acordo de vontade entre os interessados; impendência ou existência de litígio ou de dúvida sobre os direitos das partes, suscetíveis de serem desfeitos; intenção de pôr termo à *res dubia* ou litigiosa; reciprocidade de concessões; prevenção ou extinção de um litígio ou de uma dúvida.

3.2.1 Os Limites da Transação e a Nulidade das Cláusulas de Convenção Coletiva

A transação está limitada também no interesse da categoria, no interesse público e no artigo 444, da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê: “As relações

136 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 1978, p. 92.

137 GOMES, Orlando. Contratos. 11ª ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1986, p. 501.

138 SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Principiologia do direito do trabalho. São Paulo: Ltr, 1999, p. 135.

contratuais de trabalho podem ser objeto de libre 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”.

As cláusulas de convenção ou acordo coletivo são passíveis de nulidade, quando violarem as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis do trabalhador, de modo que a ação anulatória deverá ser proposta nos tribunais. Em regra, as cláusulas que são objeto de anulação são aquelas referentes a desconto da contribuição confederativa de empregado não sindicalizado, por ferir-lhe o direito à plena liberdade de associação e de sindicalização¹³⁹.

Do mesmo modo, a transação realizada entre empregado e empregador é passível de nulidade, geralmente no término do contrato de trabalho, uma vez que os direitos são, em regra, indisponíveis, porque instituídos por normas imperativas reveladoras do interesse público, as quais são técnicas de substituição de vontade, em que injeta-se a vontade estatal na vontade do trabalhador e àquela se vincula a este. Nos pagamentos, nas rescisões, nas quitações, a vontade legal não se desprende da do empregado. Mesmo nos campos da renúncia e da transação, a vontade legal impõe limites. Um dos limites é de cunho formal. A transação extrajudicial do empregado que tenha mais de um ano de serviço só será válida se feita com a assistência do respectivo sindicato ou do Ministério do Trabalho e, na falta desses, pelo Defensor Público, pelo Ministério Público ou pelo Juiz de Paz, conforme prevê o artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho.

139 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 161.

3.2.2 A Quitação Pelo Objeto do Pedido e Extinto Contrato de Trabalho Realizada em Juízo e a Transação Extrajudicial

De acordo com os artigos 840¹⁴⁰ e 843¹⁴¹, do Código Civil, transação é a forma de extinguir obrigação, devendo ser interpretada restritivamente. Conforme a regra do artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho, já citado, diz respeito à quitação pela dissolução do contrato, sendo simples distrato, possuindo eficácia relativa e encontrando limite no referido artigo. A transação não pode ser presumida, diferentemente do previsto na Súmula 330, do Tribunal Superior do Trabalho.

O fato do trabalhador estar assistido pelo sindicato no ato da rescisão não possui a prerrogativa de estender a quitação a valores não pagos, mesmo que a parcela esteja discriminada no recibo. O artigo 477, da Consolidação das Leis do Trabalho não requer ressalva expressa. Limita a validade do recibo à discriminação da parcela e do respectivo valor somente. Se existirem diferenças a esse título, as mesmas poderão ser reivindicadas em juízo¹⁴².

A conciliação deverá ser proposta pelo magistrado em duas oportunidades, de modo que não implica necessariamente transação, afinal poderá ocorrer de o empregador efetuar o pagamento de tudo o que é devido ao trabalhador, porém, em regra, ela se subsume à transação. Importante esclarecer que, mesmo na transação judicial, existem limites impostos, isso é, a transação requer agente capaz, objeto lícito e forma prescrita em lei.

Nos acordos celebrados em reclamação trabalhista é comum que conste “quitação pelo objeto do pedido e extinto contrato de trabalho”, em que pressupõe-se que esses acordos tenham sido realizados sob a fiscalização do juiz especializado, que indagará sobre a existência de outros direitos não pleiteados. Tais acordos possuem força de decisão irrecorrível, conforme prevê o artigo 831, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, impedindo futura pretensão, salvo se comprova-

140 Art. 840. É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas. BRASIL, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 20 out. 2015.

141 Art. 843. A transação interpreta-se restritivamente, e por ela não se transmitem, apenas se declaram ou reconhecem direitos. BRASIL, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 20 out. 2015.

142 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 162.

do vício da vontade ou vício social capaz de comprometer a conciliação ou que se seja efetuado contrato posterior¹⁴³.

Ademais, a transação extrajudicial, que importa resilição do contrato de trabalho diante da adesão do empregado a plano de demissão voluntária, causa quitação apenas das parcelas e valores constantes do recibo. Portanto, faculta-se ao empregado, a possibilidade de reivindicar outras verbas não contidas nessa quitação.

3.3 Conceito de Conciliação

Na concepção de Ruprecht “a conciliação é o acordo a que chegam as partes sobre seus direitos mediante a intervenção de um terceiro que pode ser o juiz, um funcionário administrativo ou alguém designado com a concordância das partes”¹⁴⁴. Plá Rodriguez informa que “a conciliação constitui uma tentativa de solucionar, por via amistosa uma divergência que foi ou que vai ser submetida à Justiça. Nela intervém necessariamente um funcionário estatal que, em contato direto com as partes, busca uma solução de comum acordo”¹⁴⁵.

A conciliação é um procedimento informal, que busca atingir um resultado mais célere do litígio, promovendo um desafogamento do Judiciário. Assim, a busca pela conciliação tem aumentado, em razão da demora e dos custos das decisões judiciais, sendo especialmente marcante na Justiça do Trabalho e nos Juizados Especiais, além de ter sido contemplada pelas reformas do processo civil.

A Lei nº. 8.952/1994 inseriu no artigo 125, do Código de Processo Civil, o inciso IV: “O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, competindo-lhe: [...] IV – Tentar, a qualquer tempo, conciliar as partes”. Posteriormente, a Lei nº. 10.444/2002 modificou o artigo 331, do Código de Processo Civil¹⁴⁶, estabelecendo a designação de audiência inicial, na qual se tentará obter a conciliação.

143 BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do trabalho. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 163-164.

144 RUPRECHT, Alfredo J. Os princípios do Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1995, p. 44.

145 RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de direito do trabalho. 4. Ed. São Paulo: LTr, 1996, p. 109.

146 Art. 331. Se não ocorrer qualquer das hipóteses previstas nas seções precedentes, e versar a causa sobre direitos que admitam transação, o juiz designará audiência preliminar, a realizar-se no prazo de 30 (trinta) dias, para a qual serão as partes intimadas a comparecer, podendo fazer-se representar por procurador ou preposto, com poderes para transigir.

Para Wagner Giglio, conciliação significa “ato ou efeito de conciliar, ajuste, acordo ou harmonização de pessoas desavindas; consagramento, união, composição ou combinação.”¹⁴⁷ A conciliação é o método usado para solucionar conflitos, nos quais as partes agem na composição, todavia dirigidas por um terceiro, que se mantém com os próprios sujeitos originais da lide. Contudo, a força condutora dinâmica conciliatória por esse terceiro é real, conseguindo programar resultado que, de início, não era imaginado ou querido pelas partes. Destarte, a conciliação judicial trabalhista é o ato judicial, através do qual as partes litigantes, perante a interveniência da autoridade jurisdicional, estipulam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial.¹⁴⁸

Para Vólia Bonfim Cassar¹⁴⁹:

Na verdade, na conciliação as partes chegam, por si sós, à solução do conflito. O terceiro apenas aproxima os pontos de vista das partes. Pode ser extraprocessual, intraprocessual ou pós processual. Na conciliação extraprocessual o conciliar ajuda as partes a extinguirem o conflito, evitando o Judiciário; intraprocessual quando feita no meio do processo, podendo partir do juiz ou dos litigantes, pondo fim ao processo. A terceira ocorre quando a conciliação é posterior ao trânsito em julgado, atingindo a execução.

Por diversas vezes, no ordenamento jurídico, as expressões “conciliação” e “acordo” aparecem como sinônimas, porém há diferença entre as mesmas. São figuras jurídicas conexas, porém diferentes. Conciliação equivale tanto ao acerto efetuado entre as partes como também com sentido de procedimento de órgão judiciário, objetivando o ajuste entre os interessados. Giglio ensina que:

No primeiro sentido, é denominado “acordo” pela nossa legislação, o que vem acrescentar outro problema ao já existente, pois o termo “acordo” também tem mais de um significado: sob o aspecto volitivo, quer dizer 'a junção, o ajuste, a combinação, a concordância' ou convergência de vontades, e sob o aspecto objetivo, o resultado dessas vontades, ou seja, o conteúdo da avença.¹⁵⁰

147 GIGLIO, Wagner D. A conciliação nos dissídios individuais do trabalho. Porto Alegre: Síntese, 1997, p. 11.

148 DELGADO, Mauricio Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro. Revista LTr, v. 66, n. 6, jun. 2002. São Paulo, p. 665.

149 CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 7ª ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

150 GIGLIO, Wagner D. A conciliação nos dissídios individuais do trabalho. Porto Alegre: Síntese, 1997, p. 37.

3.4 Diferenciação entre os Institutos

A renúncia possui característica de unilateralidade, em que o indivíduo que renuncia desiste de um direito que é titular ou a coisa que tem direito e lhe é garantido, não sendo necessária o consentimento da parte que irá se favorecer com a renúncia. Através desse instituto a pessoa está abdicando de seu direito, sendo que nenhuma pessoa pode renunciar por outra, diante da impossibilidade de dispor de um direito alheio. Apesar de a renúncia possuir caráter voluntário, é um ato no qual predomina a natureza pessoal e individual, não existindo concessões recíprocas. O indivíduo que renuncia tem noção que é portador de um direito certo, de que pode dispor e abrir mão dele sem nenhuma contraprestação.

Já a transação tem caráter de bilateralidade ou plurilateralidade, para que haja a reciprocidade entre empregado e empregador, alusivo a um direito ou coisa indeterminada ou incerta, passível de disposição pelas partes. Trata-se de questões fáticas ou jurídicas incertas, duvidosas. Assim, não há um direito certo que a pessoa está dispondo, pois justamente a questão litigiosa existente entre as partes é que possibilitam a transação através de concessões mútuas.

Enquanto que, a conciliação é ato judicial, em que já obrigatoriamente a intervenção de autoridade judicial e as partes estipulam uma solução transacionada sobre a matéria, a qual integra um processo judicial, e dessa forma, com a conciliação este processo pode ser extinto integral ou parcialmente.

Nesse sentido Francisco Meton:

A renúncia se prende a direito já reconhecido, sobre o qual não pesa dúvida, em que o renunciante tem clara desvantagem pelo fato de abdicar de algo que lhe pertence em troca de nada. A transigência presume uma dúvida: a incerteza do direito caracteriza-se pela *res dubia*. Na transigência, cada parte abre mão de algo que julga lhe pertencer. Na *res dubia* há disposição de uma das partes de ir a juízo ou já se encontra em juízo e paira incerteza de êxito na causa. Por isso, mesmo nos acordos judiciais, o juiz deve ficar atento para os direitos incontroversos do trabalhador. Sobre estes não deve haver transigência, mas sim pagamento. O acordo deve levar em conta o direito incontroverso e o direito duvidoso. Sobre o último se permite a transigência; sobre o primeiro não.¹⁵¹

Embora a conciliação pareça similar aos demais institutos jurídicos, se

¹⁵¹ LIMA, Francisco Meton Marques de. Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência. São Paulo: LTr, 1997, p. 92.

diferencia das mesmas, pois ocorre em um processo judicial, com a interferência e direção de uma autoridade judicial, ou seja, de um terceiro sujeito. Além do mais, a conciliação tem objeto mais amplo que a renúncia e a transação, afinal pode ter por objeto parcelas trabalhistas que não são passíveis de transação na esfera privada e diante da esfera judicial passa a existir essa possibilidade.

3.5 Definições de Direito Adquirido e de Expectativa de Direito diante da Possibilidade de Conciliação

A Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, em seu artigo 6º, §2º, dispõe genericamente que “Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem”. Todavia, a definição é insatisfatória, uma vez que nem tudo o que se pode exercer “é adquirido”. Apenas é “adquirido” o direito já integrado ao patrimônio do titular.

O direito adquirido, também previsto no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal¹⁵² é um direito em conflito de que se considera somente em caso de choque de leis no tempo. O direito adquirido não é apenas um direito integrado ao patrimônio de alguém, mas sim aquele não tenha sido usufruído antes do advento de uma lei nova e conflitante.

Carlos Francesco Gabba conceitua o direito adquirido como “a consequência de uma lei, por via direta ou por intermédio de fato idôneo; consequência esta que, tendo passado a integrar o patrimônio material ou moral do sujeito, não se fez valer antes da vigência de lei nova sobre o mesmo objeto”¹⁵³. Logo, o direito adquirido é aquele que, ao tempo da lei revogada, estava integrado ao patrimônio ou pendente de termo ou condição suspensiva.

Para Maria Helena Diniz, o direito adquirido é uma espécie de direito subjetivo

152 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada. BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

153 GABBA, Carlos Francesco. *Teoria della retroattività delle leggi*. 3. ed. Torino: Torino Unione Tipografico Editrice, 1891, p. 431.

incorporado ao patrimônio jurídico do titular, mesmo que ainda não consumado, possibilitando sua exigibilidade na via jurisdicional, caso não seja cumprido pelo devedor voluntariamente. O titular do direito encontra-se protegido de eventuais mudanças na lei que regulem a matéria em questão, pois tal direito já está incorporado ao patrimônio jurídico do titular, apesar de não ter exercitado, o que lhe protege seus direitos, até mesmo se surgir nova lei contrária a seus interesses¹⁵⁴.

Celso Ribeiro Bastos informa que:

O direito adquirido constitui-se num dos recursos de que se vale a Constituição Federal de 1988 para limitar a retroatividade da lei. Com efeito, o ordenamento jurídico está em constante mutação e o Estado cumpre o seu papel exatamente na medida em que atualiza as suas leis. No entanto, a utilização da lei em caráter retroativo, em muitos casos, repugna porque fere situações jurídicas que já tinham por consolidadas no tempo, e esta é uma das fontes principais da segurança do homem na terra.¹⁵⁵

O direito adquirido origina exatamente da lei em favor de um titular, ou seja, o direito adquirido é uma espécie de direito subjetivo. Só existirá direito adquirido quando houver a plenitude dos seus requisitos e fatos de eficácia, especificado pelo regime jurídico inerente do direito positivo que orienta o ato, refletindo por inteiro o direito objetivo, surgindo o direito subjetivo, que passa a ser adquirido.

Em síntese, para concluir se existe ou não direito adquirido, torna-se necessário analisar se existiu a incorporação do direito ao patrimônio jurídico do trabalhador e se essa incorporação foi total e não somente parcial. Então, considera-se integrado o direito no patrimônio jurídico do beneficiado no momento em que esse puder exercer a qualquer instante tal direito que lhe a norma lhe faculta altivamente de qualquer condição diversa à sua vontade.

Já expectativa de direito é a oportunidade de receber vantagens ainda não definidas, constituídas ou consolidadas. Seria a espera de aquisição futura de um direito em processo de formação. A expectativa de direito é um direito em formação, *definindo-se* através da chance de se tornar um direito. Na expectativa existem circunstâncias que fazem crer ser aceitável o surgimento de um direito se ocorrerem certas situações.

154 DINIZ, Maria Helena, Lei de Introdução ao Código Civil Interpretada. 13 ed. São Paulo. Ed.: Saraiva, 2007, p. 93

155 BASTOS, Celso Ribeiro. Dicionário de Direito Constitucional. São Paulo: Saraiva, 1994. p.43.

A ideia imediata do conceito de expectativa de direito decorre em sentido contrário do conceito de direito adquirido. Nas palavras de Carlos Francesco Gabba: "Qualquer que seja a índole dos fatos mediante os quais se adquirem dos direitos, é princípio geral que os fatos aquisitivos devem se verificar por inteiro antes que se possa dizer adquiridos os direitos que se destinam a produzir".¹⁵⁶

Rubens Limongi França afirma que "a diferença entre Expectativa de Direito e Direito adquirido está na existência, em relação a este, do fato aquisitivo específico, já configurado por completo".¹⁵⁷ À medida que o direito adquirido integra o patrimônio do titular, o direito expectado depende de acontecimento externo para que venha a sê-lo. Expectativa de direito pode ser conceituada como um vir a ser direito independente da vontade da parte que espera.

O esperar será sempre passivo, o sujeito que pode realizar, mas não realiza, não se pode dizer à espera. Não fosse jurídico o objeto da esperança, seria evidente fato estranho à ordem jurídica. Reynaldo Porchat conceitua expectativa de direito como a "esperança de um direito que, pela ordem natural das coisas, e de acordo com uma legislação existente, entrará provavelmente para o patrimônio de um indivíduo quando se realize um acontecimento previsto"¹⁵⁸.

Na definição de expectativa de direito o nível de estabilidade exerce decisiva influência. Em alguns casos, a execução do fato final é tão preciso, que são compreendidos como direitos subjetivos, não sendo possível falar em expectativa propriamente dita, uma vez que o interessado é o titular de um direito que tem o seu exercício suspenso por algum tempo. Em outras situações, a insegurança é evidente, que a situação se torna mera expectativa de fato, como nos casos que há necessidade do arbítrio de terceiro, bem como dos que dependem da vontade de quem espera o direito. Ressalta-se que a expectativa de fato não é juridicamente protegida, ao contrário da legítima expectativa de direito.

A conciliação, conforme já definido anteriormente, é o ato pelo qual o juiz oferece ao reclamante e ao reclamado as bases para composição de seus

156 GABBA, Carlos Francesco. Teoria della retroattività delle leggi. 3. ed. Torino: Torino Unione Tipográfica Editrice, 1891, p. 228. Tradução livre de: "*Qualunque sia l'indole dei fatti mediante i quali si acquistano i diritti, è principio generale che i fatti acquisitivi devono essere verificati per intero, prima che si possano dire acquistati i diritti che quei fatti sono destinati a produrre*".

157 FRANÇA, Rubens Limongi. Direito intertemporal brasileiro: doutrina da irretroatividade das leis e do direito adquirido. 2. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1968, p. 445.

158 PORCHAT, Reynaldo. Da retroactividade das leis civis. São Paulo: Duprat & Comp., 1909, p. 30.

interesses em conflito. Conclui-se portanto, que o acordo entre as partes só é possível, pois os direitos são expectados e não adquiridos. Nesse sentido:

CONCILIAÇÃO. HOMOLOGAÇÃO. RECUSA DO JUÍZO. FACULDADE. EXPECTATIVA DE DIREITO DAS PARTES. É faculdade e prerrogativa do magistrado recusar-se a homologar acordo quando, na circunstância fática sob exame, não lhe parecer tal decisão correta em virtude de defeitos ou vícios porventura constatados, isso porque as partes têm uma mera expectativa de direito, e não direito líquido e certo a obter tal homologação, como está sedimentado na jurisprudência do c. Tribunal Superior do Trabalho - Súmula 418. (TRT-14 - AP: 128420060061400 RO 01284.2006.006.14.00, Relator: JUIZA SOCORRO MIRANDA, Data de Julgamento: 21/02/2008, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.037, de 28/02/2008)

4 O PROCEDIMENTO CONCILIATÓRIO NO PROCESSO DO TRABALHO

A conciliação judicial e extrajudicial tem constituído uma das principais vertentes para o aprimoramento dos sistemas jurídicos em geral e dos mecanismos de solucionar conflitos, devido a sua capacidade de pacificar o litígio e todas as suas possíveis dimensões. A conciliação possui conceito mais amplo que o acordo, sendo vista como uma forma de entendimento, recomposição de relações desarmônicas, ajustamento de interesses, compreensão, desarme de espírito, de modo que o acordo é apenas a consequência material, regra geral econômica, da conciliação das partes¹⁵⁹.

O processo e a função jurisdicional do Estado possuem limites inerentes aos instrumentos jurídicos em geral e ao próprio direito, sendo ilusório atribuir à função jurisdicional do Estado a tarefa de proporcionar sempre uma solução absoluta, acabada e pronta para todos os conflitos intersubjetivos de interesses.

É preciso admitir, portanto que é impossível à máquina judiciária estatal resolver todos os dissídios que lhe forem submetidos através de sentenças (as quais, em sua maioria, ainda precisarão ser executadas após o seu trânsito em julgado) – é que, se for preciso esgotar sempre todas as etapas e fases processuais necessárias para se chegar à efetiva satisfação dos direitos em definitivo reconhecidos como existentes, nunca haverá recursos públicos suficientes para montar e custear um aparato jurisdicional capaz de atender, em tempo razoável, a todos esses litígios. Diga-se expressamente: nenhum ramo do Poder Judiciário (e muito menos a Justiça do Trabalho brasileira) está preparado para instruir, julgar e, se necessário, executar as sentenças condenatórias proferidas em todos (ou quase todos) os processos que lhe forem ajuizados. As consequências desse quadro, já são, aliás, de conhecimento geral e infelizmente estão presentes em vários setores do Judiciário brasileiro: uma Justiça assoberbada por um número excessivo de processos é inevitavelmente uma Justiça lenta e de baixa qualidade. Então, é de lógica e de bom senso trabalhar, estimular e explorar as múltiplas vertentes alternativas de solução dos conflitos de interesses, dentre as quais assume especial relevo a conciliação das partes¹⁶⁰.

Interessa ao Estado que as partes, encontrem uma forma capaz de compor suas divergências, atingindo o objetivo da paz social e não uma conciliação a qualquer “preço”, “condição” ou “valor”.

159 GIGLIO, Wagner D. e CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. Direito processual do trabalho. 16. ed. rev., ampl., atual. E adaptada. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 209.

160 PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação judicial na Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 24/99: aspectos de direito comparado e o novo papel do juiz do trabalho. São Paulo: Revista LTr, v. 65, n. 02, p. 153, fevereiro de 2001.

4.1 O Princípio da Inafastabilidade do Poder Judiciário

Uma das garantias fundamentais dos cidadãos é o princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário, previsto no artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal¹⁶¹. Referido princípio deve ser entendido como inspirador da regra de que todos possuem o direito a uma tutela efetiva e eficaz, isso é, todos têm direito de ver apreciada lesão ou ameaça de direito seu pelo Poder Judiciário.

A sobrecarga de processos nos Tribunais, a demora do processo, a difícil efetividade do direito reconhecido, a complicação dos procedimentos, a burocratização dos juízes, correspondem à denegação da Justiça. Todavia, mudanças e aprimoramentos em institutos são possíveis. Ada Pellegrini Grinover apresenta duas vertentes, que demonstra os esforços dos processualistas para obter soluções para os problemas mencionados:

A vertente jurisdicional, com a tentativa de descomplicação do próprio processo, tornando-o mais ágil, mais rápido, mais direto, mais acessível, com relação à qual se fala em deformalização do processo. E a vertente extrajudicial, buscando-se por ela a deformalização das controvérsias, pelos equivalentes jurisdicionais, como vais alternativas ao processo. É nessa segunda perspectiva que se insere a revisitação da conciliação (autocomposição) e da arbitragem (heterocomposição)¹⁶².

A Justiça do Trabalho tem vocação para a solução acessível e célere das causas conforme seu arcabouço processual e os dispositivos legais e principiológicos supervenientes (*jus postulandi*, concentração, gratuidade, conciliação, oralidade). A solução do litígio e a celeridade são “valores” para o Judiciário e juiz trabalhista conforme pode ser analisado através de suas estatísticas e da atuação de seus juízes.

161 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito; BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

162 GRINOVER, Ada Pellegrini. *Deformalização do processo das controvérsias*. Novas tendências do direito processual. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990, pgs. 175 e segs.

4.2 Vertente extrajudicial trabalhista

No que se refere ao conflito individual, a vertente de composição extrajudicial trabalhista, encontra previsão legal nos artigos 625-A até 625-H, da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁶³, nos quais estão dispostas as Comissões de Conciliação Prévia, com a possibilidade de extensão de regras aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista.

O artigo 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho prevê a obrigatoriamente de submissão à Comissão de Conciliação Prévia, de qualquer

163 Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical. Art. 625-B. A Comissão instituída no âmbito da empresa será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas: I - a metade de seus membros será indicada pelo empregador e outra metade eleita pelos empregados, em escrutínio, secreto, fiscalizado pelo sindicato de categoria profissional; II - haverá na Comissão tantos suplentes quantos forem os representantes titulares; III - o mandato dos seus membros, titulares e suplentes, é de um ano, permitida uma recondução. § 1º É vedada a dispensa dos representantes dos empregados membros da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave, nos termos da lei. § 2º O representante dos empregados desenvolverá seu trabalho normal na empresa afastando-se de suas atividades apenas quando convocado para atuar como conciliador, sendo computado como tempo de trabalho efetivo o despendido nessa atividade. Art. 625-C. A Comissão instituída no âmbito do sindicato terá sua constituição e normas de funcionamento definidas em convenção ou acordo coletivo. Art. 625-D. Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria. § 1º A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados. § 2º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que devesse ser juntada à eventual reclamação trabalhista. § 3º Em caso de motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput deste artigo, será a circunstância declarada na petição da ação intentada perante a Justiça do Trabalho. § 4º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, o interessado optará por uma delas submeter a sua demanda, sendo competente aquela que primeiro conhecer do pedido. Art. 625-E. Aceita a conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu proposto e pelos membros da Comissão, fornecendo-se cópia às partes. Parágrafo único. O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas. Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado. Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o § 2º do art. 625-D. Art. 625-G. O prazo prescricional será suspenso a partir da provocação da Comissão de Conciliação Prévia, recomeçando a fluir, pelo que lhe resta, a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo previsto no art. 625-F. Art. 625-H. Aplicam-se aos Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista em funcionamento ou que vierem a ser criados, no que couber, as disposições previstas neste Título, desde que observados os princípios da paridade e da negociação coletiva na sua constituição. BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 20 out. 2015.

demanda de natureza trabalhista se, no local de prestação de serviços, existir tal Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria. Em razão a esse dispositivo, vários doutrinadores passaram a divergir, questionando se a passagem pela Comissão de Conciliação Prévia seria ou não inconstitucional.

Ives Gandra da Silva Martins Filho leciona que:

A pretensa inconstitucionalidade, vislumbrada por alguns, na obrigatoriedade da passagem prévia da demanda perante a comissão de conciliação, não tem qualquer procedência. As comissões de conciliação prévia não constituem óbice ao acesso ao Judiciário, assegurado pelo artigo 5, XXXV, da Constituição Federal, na medida em que são apenas instância prévia conciliatória, em que a comissão deve dar resposta à demanda em dez dias (CLT, art. 625-F), o que, de forma alguma, representa óbice ao acesso ao Judiciário.

Outra corrente entende que exigir a passagem da demanda à Comissão de Conciliação Prévia, como condição do exercício do direito de ação, constitui obstáculo à garantia constitucional. Entretanto, importante destacar que desde o Estado Novo, jamais se determinou que a tentativa conciliatória antecederesse ao ingresso da ação trabalhista. Contudo, objetivando desafogar a Justiça do trabalho, foram criadas as Comissões de Conciliação Prévia.

A Lei 9.958/2000 condicionou a tentativa de conciliação prévia ao do ajuizamento da ação trabalhista. Inicialmente, a jurisprudência apenas entendia tal condição como mero pressuposto processual de ordem formal como qualquer outro, não impedindo jamais o direito de ação.

Ocorre que, o Supremo Tribunal Federal em 13.05.2009 deferiu pedido de liminar nas ADIS 2139 e 2160, as quais questionavam a inconstitucionalidade do artigo 625-D, da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, até que se julgue o mérito do referido processo, prevalece o entendimento de que as demandas trabalhistas podem ser submetidas à Justiça do Trabalho antes que tenham sido analisadas por uma CCP.

Diante da faculdade da passagem pelas Comissões de Conciliação Prévia, infelizmente, desestimulou-se a criação das mesmas. Lavrado o termo de conciliação perante as comissões, conforme o artigo 625-E, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, extrai-se “título executivo extrajudicial com eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas”,

sendo que a condição de título executivo do termo é reafirmada, no artigo 876, da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁶⁴, que prevê que “os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executados pela forma estabelecida neste Capítulo”.

Os termos de conciliação perante as Comissões são desprovidos do status de decisão judicial ou pelo menos equivalente a tal podem ser desconstituídos, “como os atos jurídicos em geral, nos termos da lei civil”, isso é, mediante uma simples ação anulatória do ato jurídico, de acordo com o artigo 486, Código de Processo Civil¹⁶⁵.

4.3 Conciliação e Homologação do Acordo

A Justiça do Trabalho está estruturada em três graus de jurisdição, sendo integrada pelo Tribunal Superior do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Juizes do Trabalho, conforme prevê o artigo 111, da Constituição Federal¹⁶⁶. Com a extinção da representação classista, a composição das Varas do Trabalho sofreu alterações, uma vez que a jurisdição na primeira instância passou a ser exercida pelo juiz singular, inexistindo leigos compondo tribunais regionais ou o tribunal superior, devido ao desvirtuamento da representação que tinha como inspiração a concepção de que a presença de leigos na estrutura do Judiciário representaria a sua democratização.

Dessa forma, todo o procedimento trabalhista é efetuado pelo magistrado togado, inclusive, todas as tentativas de conciliação previstas em lei, haja vista que o

164 Art. 876, da Consolidação das Leis do Trabalho - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executadas pela forma estabelecida neste Capítulo. BRASIL, Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 20 out. 2015.

165 Art. 486, do Código de Processo Civil - Os atos judiciais, que não dependem de sentença, ou em que esta for meramente homologatória, podem ser rescindidos, como os atos jurídicos em geral, nos termos da lei civil. BRASIL, Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. *Planalto*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm> Acesso em: 20 out. 2015.

166 Art. 111, da Constituição Federal - São órgãos da Justiça do Trabalho: I - o Tribunal Superior do Trabalho; II - os Tribunais Regionais do Trabalho; III - Juizes do Trabalho BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

magistrado do trabalho é profissional preparado e vocacionado para realizar essa importante missão.

A conciliação pode ser entendida como a principal finalidade da Justiça do Trabalho, razão pela qual as partes são chamadas à celebração do acordo, para que deem à demanda a melhor solução, afinal o acordo traduz uma autocomposição. O acordo também desafoga as Varas do Trabalho, dando aos juízes lapso razoável para solucionar as causas de maior complexidade com melhores fundamentos.

A conciliação, foi eleita pelo legislador como a melhor maneira de solucionar conflitos trabalhistas, conforme prevê o artigo 764, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

O primeiro parágrafo do referido artigo prevê que “para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos”. Persuadir é fazer com que alguém aceite uma sugestão ou ideia, induzindo ou aconselhando tal aceitação, é convencer, produzir no outro indivíduo o ânimo de aceitação da ideia ou sugestão. O juiz do trabalho deverá então, aconselhar às partes a conciliação, sendo que esse aconselhamento não implica em prejulgamento da causa quando o magistrado faz menção a teses doutrinárias ou a entendimentos jurisprudenciais dominantes, nem mesmo sobre a dificuldade de provar algo.

É obrigatório ao juiz a propositura da conciliação. Giglio afirma que apesar de a obrigatoriedade existir, “não significa que a proposta conciliatória formulada pelo juiz deva ser necessariamente aceita, como é óbvio, mas sim que a conciliação das partes deve ser tentada”¹⁶⁷ A Consolidação das Leis do Trabalho torna a conciliação obrigatória no início e no final da audiência de julgamento, dada a sua importância, conforme podemos constatar a partir da análise dos artigos 846, *caput*, e 850, *caput*, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho:

167 GIGLIO, Wagner D. A conciliação nos dissídios individuais do trabalho. Porto Alegre: Síntese, 1997, p. 28.

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

No procedimento sumaríssimo, a conciliação ganhou ainda mais importância, como se verifica pela leitura do artigo 852-E, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 852-E. Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.

O juiz receberá a contestação ofertada pelo réu apenas depois de frustrada a primeira tentativa de conciliação, devendo esta ser renovada após o encerramento da instrução processual e oferecimento de razões finais pelas partes, antes do julgamento do feito. Frisa-se que no procedimento sumaríssimo o juiz pode e deve fazê-lo em qualquer momento da audiência.

A proposta conciliatória é a parte mais importante do procedimento trabalhista, uma vez que as partes analisam friamente o que restou firmado para discussão futura, a possibilidade probatória de cada um, os riscos e percalços próprios de uma demanda, os riscos de ambas as partes da perda total, os riscos e os ônus de prova pericial.

A conciliação judicial trabalhista é conceituada por Delgado como “ato judicial, por meio do qual as partes litigantes, sob a interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial”.¹⁶⁸ Tamanha é a importância da conciliação que, se o juiz não a propuser, haverá nulidade absoluta dos atos processuais posteriores, pois se trata de matéria de ordem pública.¹⁶⁹ Nesse sentido:

“Decorrendo a conciliação de preceito constitucional a sua falta resulta em nulidade absoluta, de ordem pública (AC-TRT-21^a. Região (AC-30/92) Rel. Juiz Miranda Monte DJ/RN 27/02/92 in Dicionário de Decisões Trabalhistas.

¹⁶⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro. Revista Ltr, São Paulo, v. 66, n. 6, p. 665, jun. 2002.

¹⁶⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2007, p. 479.

A conciliação judicial, especialmente aquela obtida logo no início do processo, é interessante, por razões de funcionalidade do próprio sistema, bem como pelo fato de que atende aos princípios da celeridade e efetividade.¹⁷⁰ De outra banda a conciliação recupera pequenas causas, além de contribuir para a redução do tempo de tramitação global dos processos, preservando a qualidade da atuação dos organismos judiciários.¹⁷¹

O juiz deverá participar efetivamente na condução do processo, usando seu poder diretivo e suas faculdades instrutórias, sem afastar da condição e garantia que as partes possuem de ter um juiz imparcial. A postura “pró ativa” do juiz possui grande importância, no Processo do Trabalho, pois é instrumento estatal de equalização jurídica das partes materialmente desiguais, além de controlar a aplicação das normas de ordem pública e de interesse da sociedade em geral.¹⁷²

Portanto, o Juiz do Trabalho não é mero “homologador passivo” de qualquer acordo que lhe seja submetido pelos litigantes, devendo avaliar com a percuciência e profundidade pertinente a maneira e o conteúdo que lhe estão sendo submetidos, garantindo a livre e consciente manifestação da vontade das partes, evitando ofensa a normas de ordem pública, assegurando a transação.

Para que a conciliação tenha efetividade torna-se necessário o preenchimento de alguns requisitos: convenção das partes, pois o ato é bilateral, inexistindo acordo se uma das partes não aceitar a proposta da outra ou mesmo do juiz; reciprocidade de concessões, ou seja, as duas partes abrem mão de algo, e caso isso não ocorra não se pode falar de transação; incerteza sobre o resultado do processo, existência de dúvida razoável sobre a existência do direito postulado em juízo, ou mesmo sobre a existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito.

Ademais, os requisitos de validade da conciliação são: capacidade do agente; licitude e possibilidade do objeto; forma prescrita ou não defesa em lei. O juiz deverá

170 CAPELLETTI, Mauro & GARTH, Bryant. Acesso à justiça. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 1988, p. 83-84.

171 PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação judicial na justiça do trabalho após a Emenda Constitucional n. 24/99: aspectos de direito comparado e o novo papel do juiz do trabalho. Revista Ltr. São Paulo, v. 65, n. 02, p. 154, fevereiro de 2001

172 PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação judicial na justiça do trabalho após a Emenda Constitucional n. 24/99: aspectos de direito comparado e o novo papel do juiz do trabalho. Revista Ltr. São Paulo, v. 65, n. 02, p. 155, fevereiro de 2001.

verificar a regularidade formal do ato e o seu conteúdo, no que diz respeito à sua conveniência para as partes e os requisitos elencados, e ainda, velar para que a conciliação firmada com a sua assinatura homologando-a, constitua-se em ato eficaz, produzindo os efeitos almejados pelas partes.

Importante mencionar que no Processo do Trabalho a conciliação apenas se materializa, após a necessária homologação pelo Juiz da Vara do Trabalho. No momento em que o juiz homologa o acordo, ele está praticando ato jurisdicional (sentença de homologação)¹⁷³, pondo fim ao processo, extinguindo-o com resolução de mérito, conforme inciso III, do artigo 269, do Código de Processo Civil, possibilitando o reconhecimento da coisa julgada e sua execução judicial (artigo 831, parágrafo único e artigo 876, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho, respectivamente).

Todavia, alguns doutrinadores entendem que o acordo é um ato de vontade das partes e que produz efeitos independentemente da chancela judicial, enquanto outros acreditam que essa homologação judicial é uma formalidade que aperfeiçoa ou integra o negócio jurídico celebrado entre as partes. Wagner Giglio, filiava-se à primeira corrente, ao afirmar que nos acordos formalizados por petição nos autos, o artigo 158, do Código de Processo Civil, eliminara a necessidade de homologação.¹⁷⁴ Ocorre que, em obra mais recente o mesmo afirma que:

Nas conciliações formalizadas por petição, o art. 158, do Código de Processo Civil, se aplicável ao processo trabalhista, teria eliminado a necessidade de homologação(...) A prática releva, porém, que nem sempre seria possível aplicar o referido art. 158 do CPC, por incompatibilidade com o processo do trabalho. Se o acordo é apresentado por petição depois de já ter ocorrido uma audiência com comparecimento das partes e conciliação rejeitada, o juiz tem elementos para verificar a autenticidade da manifestação da vontade das partes. Mas, se a avença é apresentada antes da primeira audiência, pode (e, por vezes, deve) ser rejeitada, em primeiro lugar, porque no pedido ainda não contestado, não existe lide a ser composta; em segundo, porque o processo pode estar sendo utilizado para obter benefício vedado por lei (v. infra); em terceiro, porque o acordo pode apresentar defeitos ou vícios, de forma ou de fundo; e finalmente, porque esse procedimento enseja vários tipos de fraude, em prejuízo do empregado ou de outros credores.¹⁷⁵

173 CARRION, Valentin. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 644.

174 GIGLIO, Wagner D. A conciliação nos dissídios individuais do trabalho. São Paulo: Ltr, 1982.

175 GIGLIO, Wagner D. e CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. Direito processual do trabalho. 16. ed. rev., ampl., atual. E adaptada. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 211.

A petição de acordo é ato processual, enquanto que a transação entre as partes é ato da relação jurídica material. A verificação do juiz da validade do acordo judicial e da inexistência de defeitos do negócio jurídico é de natureza processual, sendo realizada quando ele procede ao ato homologatório. Dessa forma, se a homologação é dispensável ao negócio jurídico em si, não o é ao processo.¹⁷⁶ Em suma, a homologação do acordo judicial é ato do juiz em um processo judicial, na presença de lide.

Sem a homologação do juiz, o acordo não possui exequibilidade, pois o termo de homologação vale como decisão irrecorrível, conforme preceitua o artigo 831, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, e assim, é título executivo do qual se valerá a parte em caso de inadimplemento pela parte contrária. O artigo 158, caput, do Código de Processo Civil, refere-se a direitos processuais, em que o acordo judicial libera a uma das partes o direito material ao pagamento de determinada quantia, ou mesmo à entrega de coisa certa. Não há dúvidas que o processo deva ser extinto, conforme disposto no §1º, do artigo 331, do Código de Processo Civil.

O negócio jurídico entre as partes subsiste e pode ser cumprido por livre vontade das partes, mesmo que não homologado pelo juízo. Contudo, o juiz deve analisar os requisitos de validade e conferir exequibilidade pelo termo de homologação, que extingue o processo ou quando não, negar a homologação, extinguindo o processo sem julgamento do mérito, segundo o artigo 129, do Código de Processo Civil, ou ainda, determinar o prosseguimento do feito, quando já iniciada a execução.¹⁷⁷

A homologação do acordo será negada nos casos em que as normas de proteção forem infringidas e prejudique notadamente o empregado; o acordo imponha ônus excessivo ao empregador, ocasionando graves dificuldades para o seu cumprimento; o acordo possua prestações sucessivas de alongada extensão e/ou de difícil acesso e que acarrete em si o germe de outras disputas; que valha para as partes alcançarem fim defeso em lei.

Frisa-se que não há direito líquido e certo das partes de homologação judicial

176 SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. O acordo no processo do trabalho. Revista do TRT da 15ª Região – Campinas. São Paulo: Ltr, 2001, v. 13, p. 159.

177 SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. O acordo no processo do trabalho. Revista do TRT da 15ª Região – Campinas. São Paulo: Ltr, 2001, v. 13, p. 159.

ao acordo apresentado, devendo existir a avaliação dos requisitos de existência de validade, conforme prevê a Súmula 418, do Tribunal Superior do Trabalho¹⁷⁸. Portanto, o termo de homologação não se trata de sentença, tendo em vista o fato de que não contém nenhum de seus requisitos essenciais: relatório, fundamentação e dispositivo, consoante o artigo 458, do Código de Processo Civil. A homologação judicial não é decisão em sentido estrito, visto que o juiz não resolve questões que lhe foram submetidas pelas partes, tanto que o artigo 449, do Código de Processo Civil prevê que “o termo de conciliação, assinado pelas partes e homologado pelo juiz, terá valor de sentença”. Da análise do referido artigo, entende-se que se terá valor de sentença, não o é sentença. Inclusive o artigo 831, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho qualifica o termo da conciliação como decisão irrecurável.

O ato homologatório é decisão que põe termo ao processo, da qual não cabe recurso, entende-se que sua natureza jurídica é de decisão definitiva irrecurável, não cabendo ação rescisória, afinal não é sentença, como havia erroneamente afirmado o Tribunal Superior do Trabalho, em sua Súmula 259¹⁷⁹, pois mesmo que a parte tenha razões para invalidar a transação, não há sentença para ser rescindida, sendo aplicável o artigo 486, do Código de Processo Civil: “Os atos judiciais, que não dependem de sentença, ou que esta for meramente homologatória, podem ser rescindidos, como os atos jurídicos em geral, nos termos da lei civil”. Diante do exposto, verifica-se que apenas os vícios de consentimento ou sociais podem invalidar o acordo, pedido que precisa ser expresso em ação anulatória.

A Súmula nº 100, item V, do Tribunal Superior do Trabalho também informa que o acordo homologado tem força de decisão irrecurável: “O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecurável, na forma do art. 831 da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial.” Após a Emenda Constitucional 20/98, a Justiça do

178 Súmula nº 418 do Tribunal Superior do Trabalho MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À CONCESSÃO DE LIMINAR OU HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 120 e 141 da SBDI-2) - Res. 137/2005, DJ 22, 23 e 24.08.2005 A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. (ex-Ojs da SBDI-2 nºs 120 - DJ 11.08.2003 - e 141 - DJ 04.05.2004

179 Súmula nº 259 do Tribunal Superior do Trabalho TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

Trabalho passou a ser competente para processar e julgar as questões pertinentes às contribuições previdenciárias que incidirem sobre as sentenças e os acordos homologados pela mesma. Conseqüentemente, alterou-se o parágrafo único, do artigo 831, da Consolidação das Leis do Trabalho para acolhendo a ampliação da competência, compatibilizar a condição de créditos de terceiros e a extensão de efeitos decorrentes do acordo homologado em juízo. Desse modo, expressamente, a lei excluiu os efeitos de coisa julgada em face do INSS decorrente do acordo trabalhista homologado em juízo.

A decisão que homologa a conciliação entre as partes só produzirá efeitos da coisa julgada para elas, de modo que a União pode se insurgir contra os termos do acordo homologado que lhe digam respeito, como no caso das contribuições previdenciárias. Todavia, no caso da União não manifestar seu interesse, o acordo produzirá os efeitos à mesma. Apesar do artigo 764, da Consolidação das Leis do Trabalho dispor que é lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, mesmo que depois de encerrado o juízo conciliatório, o acordo celebrado após o trânsito em julgado da sentença ou depois da elaboração dos cálculos de liquidação de sentença não prejudicará os créditos da União (artigo 832, §6º, da Consolidação das Leis do Trabalho)¹⁸⁰, haja vista que crédito de terceiro é matéria de ordem pública, não admitindo assim transação.

Contudo, o artigo 832, em seu §7º, da Consolidação das Leis do Trabalho aceita que seja exercido juízo de valoração pelo Ministro da Fazenda no que concerne ao importe que deverá ou não ser executado:

O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União nas decisões homologatórias de acordos em que o montante da parcela indenizatória envolvida ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico.

180 Art. 832 - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão. §6º O acordo celebrado após o trânsito em julgado da sentença ou após a elaboração dos cálculos de liquidação de sentença não prejudicará os créditos da União. BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

4.3.1 Competência

O exame de competência é realizado antes da averiguação das condições de validade do acordo. Quem delimita a competência do órgão judicial e não uma cláusula inserta no negócio jurídico entabulado, é a matéria presente nos autos. Portanto, o juiz do trabalho é competente para apreciar e homologar o acordo sempre que o for para decidir o mérito da lide. Se decorrer dúvida quanto à existência da relação de emprego havida entre as partes, o juiz do trabalho será competente para o ato homologatório, conforme prevê o artigo 114, da Constituição Federal¹⁸¹, salvo se as partes declararem que o que existiu foi uma relação autônoma, por exemplo, e não relação de emprego.

Não há que se falar em irrenunciabilidade de direitos, pois ao aceitar a homologação sem reconhecimento de vínculo empregatício, o trabalhador está somente transacionando sobre as verbas decorrentes da relação, que é incerta, duvidosa. Somente não poderá ser homologado o acordo nesses casos, se o empregador assumir a relação de emprego, tendo em vista o fato de que estaríamos diante de um caso de renúncia. Sempre que o empregado, expressamente advertido de que o acordo sem reconhecimento de vínculo de emprego não resultará em anotação de sua CTPS, da qual poderia advir a consideração do tempo de serviço para efeitos previdenciários, ratificar sua vontade de praticar o negócio jurídico, deve

¹⁸¹ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II as ações que envolvam exercício do direito de greve; III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. § 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito. BRASIL, Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

o juiz homologar o acordo.¹⁸²

Nos casos de acordo sem reconhecimento de vínculo, deverá o juiz extinguir o processo sem julgamento do mérito “quanto à natureza da relação jurídica”, sendo que o juiz o fará na forma do artigo 267, VIII, do Código de Processo Civil, afinal na homologação de acordo não há julgamento do mérito, apesar do termo de homologação valer como decisão irrecorrível.¹⁸³

4.3.2 Ratificação do acordo

O magistrado trabalhista deve sempre designar audiência para ratificação de acordo noticiado por petição, ou nas Varas em que isso sobrecarregar a pauta de audiências, assinar para prazo razoável para que as partes compareçam diante dele e ratifiquem o acordo, lavrando-se no ato o termo de homologação. Esse procedimento é importante porque poderá verificar o preenchimento dos requisitos de validade do acordo e constatar a inexistência de vícios de consentimento e até mesmo de simulação.

Quando o acordo vem noticiado em petição protocolada antes da data de audiência inicial, pode o autor não ter capacidade para a prática dos atos da vida civil ou ignorar alguns dados sobre o acordo, ou ainda, estar sendo coagido e aceitá-lo. Pode existir dolo de uma parte em detrimento da outra, com a prática do patrocínio infiel do advogado, quando o empregado aceita receber uma quantia ínfima e quita todas as verbas devidas em uma relação empregatícia com mais de dez anos. Ainda, há casos, em que mesmo sem a citação do réu, as partes manifestam vontade de celebrar acordo sobre grande valor, visando simular a lide para fraudar credores.

¹⁸⁴

Se as partes não comparecem para a ratificação do acordo, o processo deverá ser extinto, sem julgamento do mérito, a não ser que o acordo tenha sido noticiado após a prolação da sentença, quando o magistrado determinar o prosseguimento do feito, o que pode acontecer até mesmo se as partes quiserem desrespeitarem os

182 SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. O acordo no processo do trabalho. Revista do TRT da 15ª Região – Campinas. São Paulo: Ltr, 2001, v. 13, p. 161.

183 QUADROS, Wagner Ramos de. Do acordo sem reconhecimento de vínculo. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 9, Ltr, 1997, pgs. 131-135.

184 SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. O acordo no processo do trabalho. Revista do TRT da 15ª Região – Campinas. São Paulo: Ltr, 2001, v. 13, p. 164.

limites da coisa julgada. O acordo após o trânsito em julgado da sentença não inibe a expedição de ofícios que na sentença tenha sido determinada.

4.3.3 Incidência Tributária e Despesas

Não há recolhimentos previdenciários sobre verbas que não integram o salário de contribuição: cotas do salário família, férias indenizadas mais o terço constitucional, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço mais multa de 40%, vale transporte, multas legais e convencionais, aviso prévio indenizado. De outro modo, não adianta o empregador informar que a importância do acordo está sendo paga a título indenizatório ou que do valor do acordo tal percentagem se refere a verbas de natureza salarial e outras de natureza indenizatória, sem discriminar quais são essas verbas, observando-se o que foi postulado na inicial. Se essa situação ocorrer, incidirá contribuição previdenciária sobre o valor do acordo homologação.

Nos acordos sem reconhecimento de vínculo empregatício, deverá a reclamada recolher 15% sobre o valor do acordo, conforme prevê o artigo 1º, da Lei Complementar 84/96, salvo se o réu for pessoa física, tendo em vista o fato de que referido dispositivo legal cria tributo para o cargo de pessoas jurídicas, empresas e cooperativas.

Referente ao imposto de renda, o Provimento n.1/96 dispensa a incidência de imposto de renda “sobre quantias pagas a título de acordo realizado na Justiça do Trabalho”. Quanto às custas no acordo, poderá o juiz isentar o pagamento das mesmas de valor igual ou inferior a R\$1.000,00 (mil reais), de acordo com o disposto na Portaria n.289, de 31 de outubro de 1997. Se inexistir o pagamento de custas, caso sejam determinadas, os autos serão arquivados.

4.3.4 As Penalidades do Descumprimento do Acordo

No que diz respeito à liberdade de estipulação das sanções, a questão provoca o julgador e as partes, em sua preocupação de avaliação justa e correta ao ressarcimento da parte lesada diante da inexecução do acordo ou ao atraso no cumprimento da prestação estipulada. No Direito Civil, prevalece o princípio da autonomia

da vontade no campo dos direitos patrimoniais de caráter privado, possibilitando transações mais largas do direito das partes, que mediante concessões recíprocas harmonizam-se em consenso. Desse modo, permitem-se cláusulas que melhor se adaptem à cada interessado, em sede de transação, desde que aceitas pelo outro, admitindo-se liberdade de ação, inclusive ausência de proporcionalidade de concessões.¹⁸⁵

Nesse horizonte, o artigo 1025, do Código Civil dispõe que : "É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas." No que tange especificamente à estipulação da cláusula penal, o artigo 920 do Código Civil¹⁸⁶ impede que se ajuste, como pena convencional, valor superior ao da própria obrigação. O artigo 924¹⁸⁷, do referido código reforça essa vedação, autorizando a diminuição da pena pelo juiz em caso de já ter sido realizada parte da obrigação.

A doutrina do Direito Civil Brasileiro entende que o juiz, na conciliação apenas verifica os aspectos formais do ato submetido à homologação, bem como daqueles materiais necessários, sendo vedado ao julgados apreciar o conteúdo das cláusulas e condições, mesmo que entenda que uma das partes esteja sendo lesada.¹⁸⁸ No Direito Processual do Trabalho, as partes celebrantes do acordo se submetem aos requisitos legais mínimos para prática do acordo e limites de ordem específico, instituídos pelo particularismo do Direito do Trabalho, visando proteger o empregado.

Os artigos 916 a 926 e 1034, do Código Civil, não conceituam a cláusula penal, todavia somente autorizam o seu uso no campo obrigacional, denominando-a de pena convencional. A cláusula penal tem natureza acessória ou adjeta. Serpa Lopes¹⁸⁹ afirma que referida cláusula tem natureza contratual. Silvio Rodrigues¹⁹⁰ ensi-

185 MENDONÇA, Manuel Inácio Carvalho de. Doutrina e prática das obrigações, 4ª ed., rev. atual. por José de Aguiar Dias. Rio de Janeiro: Forense, 1956, t. 1, p. 647.

186 Art. 920, do Código Civil. O endosso posterior ao vencimento produz os mesmos efeitos do anterior. BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

187 Art. 924, do Código Civil. Ressalvada proibição legal, pode o título nominativo ser transformado em à ordem ou ao portador, a pedido do proprietário e à sua custa. BRASIL. Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Planalto. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

188 VIDIGAL, Márcio Flávio Salem, A conciliação no processo individual do trabalho e o art. 920, do Código Civil. Revista do TRT da 3ª Região – Belo Horizonte. Minas Gerais: Ltr, Jan.98/Dez.98, p. 34.

189 LOPES, Miguel Maria de Serpa. Curso de Direito Civil. 5ª ed. rev. e atual. por José Serpa Lopes Santa Maria. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1989, p. 150.

190 RODRIGUES, Sílvio. Direito Civil. São Paulo: Saraiva, 1979-1981, v. 2, p.86.

na que a cláusula reflete uma das maneiras que a obrigação se apresenta. Orlando Gomes¹⁹¹ conceitua tal cláusula como "pacto acessório".

Ocorre que há outra corrente, que define a cláusula penal como meio coercitivo da execução do contrato e outra que a vê como liquidação antecipada das penas e danos, isso é, uma fixação prévia do valor da indenização para caso de descumprimento da obrigação. Ainda, há uma corrente intermediária, a qual afirma que a cláusula penal é estipulação prévia e forçada de indenização por inadimplemento, podendo ser feita de maneira exagerada. A maioria da doutrina civilista entende que a cláusula penal é um meio de reforçar a obrigação principal, além de representar uma liquidação antecipada das perdas e danos.¹⁹²

O artigo 917, do Código Civil distingue a cláusula penal em compensatória e moratória, em que a primeira garante o cumprimento integral das obrigações e a segunda destina-se a proteger o acordo ou somente ao cumprimento a tempo da prestação. Em ambos os casos, a pena convencional deverá ser estipulada em termos claros, com vocabulário inequívoco e expresso, para que possa ser compreendida.

Conforme já mencionado, o artigo 920, do Código Civil não permite a estipulação de cláusula penal superior à obrigação principal. Tal disposição é de ordem pública e sua base jurídica tem fincas na limitação no princípio da autonomia da vontade. Diante disso, o juiz pode apreciar o valor da cláusula penal fixada pelas partes na transação, submetendo a pena ao limite máximo previsto em lei, bem como diminuí-la ou aproximá-la da justa reparação (artigo 924, do Código Civil). O excesso previsto na cláusula penal em caso de total descumprimento não torna nula a obrigação e nem a cláusula. A nulidade refere-se apenas ao exagero.

Ocorre que a Consolidação das Leis do Trabalho, trata o questão do valor da pena ou multa convencional pelas partes, de maneira diversa do Código Civil. O artigo 846, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe que:

§ 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencional, sem prejuízo do cumprimento do acordo.

191 GOMES, Orlando. Obrigações. 8ª. ed. 1ª tiragem. Rio de Janeiro: Forense, 1986, p. 191.

192 VIDIGAL, Márcio Flávio Salem, A conciliação no processo individual do trabalho e o art. 920, do Código Civil. Revista do TRT da 3ª Região – Belo Horizonte. Minas Gerais: Ltr, Jan.98/Dez.98, p. 36.

Wagner Giglio afirma que a sanção prevista só poderia ter caráter de indenização em sentido amplo, descaracterizando a natureza do ressarcimento.¹⁹³ A pena para os casos de descumprimento ou mora na conciliação, no Direito do Trabalho, tem natureza de cláusula penal, não podendo exceder o valor do acordo atualizado, incidindo no caso do artigo 920, do Código Civil. Nesse sentido manifesta-se a Orientação Jurisprudencial 54, da SDI-1, do Tribunal Superior do Trabalho:

MULTA. CLÁUSULA PENAL. VALOR SUPERIOR AO PRINCIPAL (título alterado, inserido dispositivo e atualizada a legislação) - DJ 20.04.2005 O valor da multa estipulada em cláusula penal, ainda que diária, não poderá ser superior à obrigação principal corrigida, em virtude da aplicação do artigo 412 do Código Civil de 2002 (art. 920 do Código Civil de 1916).

Independentemente da natureza jurídica das penas cominadas no §2º, do artigo 846, da Consolidação das Leis do Trabalho, não há como aplicar o artigo 920, do Código Civil. Existe grande diferença entre a estipulação de penas por descumprimento ou mora da obrigação contraída nas searas da transação prévia do Direito Civil e da conciliação no foro civil de um lado, e da conciliação no processo do trabalho, de outro.

A Consolidação das Leis do Trabalho não impõe a restrição decretada pela norma civil, ao estipular penas. As condições ajustadas no caso de inadimplência referente ao acordo celebrado possuem caráter de pena, mas não existe o limite previsto no artigo 920, do Código Civil. Permite-se que a pena poderá ser ajustada em valor superior ao da obrigação contraída na própria conciliação. As partes também poderão convencionar indenização, sem prejuízo do acordo, sem o limite da norma civil para a indenização convencionada, não aplicando-se subsidiariamente o Código Civil ou Processual Civil. Ademais, importante mencionar que a pena será aplicada à parte que descumprir o acordo, seja empregado ou empregado, não fazendo a lei distinção.

193 GIGLIO, Wagner. D. D. - A conciliação nos dissídios individuais de trabalho. São Paulo: LTr, 1982, p. 32.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os princípios servem para inspirar o legislador na elaboração de normas, além de orientar os aplicadores do direito no momento da interpretação das mesmas, não sendo necessária a sua descrição de forma explícita na ordem jurídica, para que os mesmos sejam reconhecidos. Posto que a ciência do Direito importa uma unidade, a qual se subdivide em áreas especializadas e também divergentes, coexistem princípios gerais e específicos. Além do uso dos princípios gerais do direito, o Direito do Trabalho possui princípios próprios que diminuem a desigualdade existente entre empregado e empregador.

O presente trabalho enfatizou os princípios da dignidade humana, da proteção ao trabalhador e da irrenunciabilidade de direitos, com o objetivo de estabelecer os conceitos e as diferenças entre os institutos jurídicos do acordo, transação e renúncia.

A dignidade humana é bem jurídico fundamental, valor supremo a ser tutelado, inclusive, superior ao bem jurídico “vida”. A dignidade é o bem jurídico primordial tutelado por diversas normas, como as de direitos fundamentais, todavia, a doutrina majoritária trata a dignidade como princípio. Referido princípio sustenta que todas as pessoas possuem dignidade e assim, a sociedade, o particular e o Estado, devem garantir todas as condições a elas, para que possuam uma vida digna, sem que essa dignidade seja violada.

Posteriormente, analisamos o princípio da proteção, em que o empregado deve ser protegido da força do poder econômico, visto que está em uma situação desigual em que é a parte hipossuficiente, buscando diminuir o desequilíbrio existente. Por razões históricas, o Direito do Trabalho, presumiu a condição de hipossuficiência absoluta do empregado, para nivelar a desigualdade do plano fático. Porém, atualmente, diante das inúmeras informações noticiadas através dos meios de comunicação, da facilidade com que os trabalhadores possuem acesso à instrução e vivendo-se num mundo globalizado, não podemos dizer que ainda há trabalhadores, com algumas exceções, que não disponham de meios a prover o seu equilíbrio diante de uma disputa judicial. O desequilíbrio trata do poder econômico dos emprega-

dos nas composições extrajudiciais, todavia, quando apresentados ao Judiciário, estando o empregado amparado por seu advogado, a balança alcança seu equilíbrio.

Relacionado a esses princípios, temos o princípio da irrenunciabilidade, também chamado de princípio da indisponibilidade dos direitos dos trabalhadores, em que o trabalhador não pode “abrir mão” de um direito que lhe é garantido pela ordem jurídica, tendo em vista o fato de que as normas trabalhistas são de ordem pública. Assim, a renúncia e a transação, seriam exceções no Direito e Processo do Trabalho.

Na renúncia, o trabalhador abdica a um direito determinado que tem direito, afinal é garantido pela ordem jurídica e deve ser disponível. Não há eficácia a renúncia anterior à admissão no emprego e também durante a vigência do contrato do trabalho pelo trabalhador, pois nesses casos a renúncia seria uma condição para conseguir o trabalho, bem como para mantê-lo, respectivamente. Contudo, a renúncia posterior ao término do contrato do trabalho ou no momento de sua extinção tem sido admitida, porque o trabalhador não está mais sob o poder diretivo e fiscalizador do empregador, tendo assim autonomia de vontade.

Na transação, duas ou mais pessoas fazem concessões recíprocas referentes a um direito indeterminado e também disponível, de natureza patrimonial ou de interesse meramente privado. Dessa forma, a transação só será legítima e válida se houver reciprocidade entre empregador e empregado.

Para que haja renúncia ou transação, os requisitos gerais e específicos de ambos os institutos devem estar presentes. Os requisitos gerais exigidos consistem na capacidade do agente para transacionar ou renunciar, atendendo a forma prevista em lei ou não vedada e ainda a manifestação do agente de forma livre, de maneira que referidos requisitos devem observar e efetivar as disposições do Direito do Trabalho. Os requisitos específicos são a natureza do direito sobre o qual dizem respeito a transação e a renúncia, devendo-se observar os artigos 9º, 444 da CLT.

Tanto a renúncia como a transação podem ocorrer acerca de um direito disponível, sendo necessário que haja concessões recíprocas. A renúncia ou transação de direitos indisponíveis serão tidas como inválidas, pois a própria indisponibilidade do direito limita a vontade do indivíduo, eis que se sobrepõe à vontade destas em tutelar os direitos do empregado e à sua dignidade.

A conciliação é o ato pelo qual o juiz oferece ao reclamante e ao reclamado as bases para composição de seus interesses em conflito. Assim, o acordo entre as partes só é possível, pois os direitos são expectados e não adquiridos. Para saber se há ou não direito adquirido, torna-se necessário analisar se existiu a incorporação do direito ao patrimônio jurídico do trabalhador e se essa incorporação foi total e não somente parcial. Então, considera-se integrado o direito no patrimônio jurídico do beneficiado no momento em que esse puder exercer a qualquer instante tal direito que lhe a norma lhe faculta altivamente de qualquer condição diversa à sua vontade. Enquanto que a expectativa de direito é a oportunidade de receber vantagens ainda não definidas, constituídas ou consolidadas. Seria a espera de aquisição futura de um direito em processo de formação.

Na conciliação as partes criam a solução para o problema, fazendo concessões mútuas, sobre um direito meramente expectado, portanto, possui natureza jurídica de transação. Possui a seu favor a celeridade, baixos custos e eficiência. Ainda, o acordo tem capacidade de pacificação social, tendo em vista o fato de que no desenvolver do procedimento há reaproximação das partes, retomando-se o diálogo.

A conciliação seria um método para desburocratizar os processos judiciais e desafogar as Varas do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho, afinal, a maioria das causas tratam sobre direitos patrimoniais disponíveis ou sobre o caráter patrimonial de direitos indisponíveis. Obtida a conciliação a mesma é homologada com força de sentença transitada em julgado, podendo ser atacada apenas por ação rescisória. O trânsito em julgado pode atingir as matérias trazidas à tona no processo.

Finalmente, verifica-se que a conciliação pode ser um valioso instrumento na busca de resolver os problemas do Poder Judiciário. As campanhas em favor da conciliação contribuem para difundir este método de solução de conflitos. A conciliação deve ser buscada durante todo o processo, até mesmo na fase executória, mas antes do trânsito em julgado da sentença, buscando preservar os direitos do trabalhador, de modo que sua homologação deve estar condicionada à análise do juiz, o qual deverá rejeitá-la sempre que forem constatadas práticas fraudulentas ou lesivas ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos Princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos**. São Paulo: Malheiros. 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 9. Ed. São Paulo: LTr, 2013.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Dicionário de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 1994.

BEVILÁQUA, Clovis. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro: Ed. Rio, 1932.

BOBBIO, Norberto. **Teoria do Ordenamento Jurídico**. 10ª ed. Tradução de Maria Celeste C. L. dos Santos. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1997.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>.

Acesso em: 20 out. 2015.

BRASIL. Decreto Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Planalto**. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 20 out.

2015.

BRASIL, Lei n. 5.869, de 11 de janeiro de 1973. **Planalto**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5869compilada.htm> Acesso em: 20 out.

2015.

BRASIL, Lei n. 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Planalto**. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 20 out.

2015.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CAPELLETTI, Mauro & GARTH, Bryant. **Acesso à justiça**. Porto Alegre: Sergio Antônio Fabris Editor, 1988.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 24 ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 7ª ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2012.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de Direito do Trabalho**. São Paulo: 1972, t.1.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. Ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro, volume 3: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

FRANÇA, Rubens Limongi. **Direito intertemporal brasileiro: doutrina da irretroatividade das leis e do direito adquirido**. 2. ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 1968.

GABBA, Carlos Francesco. **Teoria della retroattività delle leggi**. 3. ed. Torino: Torino Unione Tipografico Editrice, 1891..

GIGLIO, Wagner D. **A conciliação nos dissídios individuais do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1997.

GIGLIO, Wagner D. e CORRÊA, Claudia Giglio Veltri. **Direito processual do trabalho**. 16. ed. rev., ampl., atual. E adaptada. São Paulo: Saraiva, 2007.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 11^a ed. Rio de Janeiro: Editora Forense, 1986.

GRINOVER, Ada Pellegrini. **Deformalização do processo das controvérsias. Novas tendências do direito processual**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1990.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho**. 6^a ed. São Paulo: Atlas, 2012.

LACERDA, Dorval de. **A renúncia no direito do trabalho**. V. 3. 2^a ed. Rio de Janeiro: Max Limonad, 1944.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Ltr, 2007.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Os princípios de Direito do Trabalho na lei e na jurisprudência**. São Paulo: LTr, 1997.

LOPES, Miguel Maria de Serpa. **Curso de Direito Civil**. 5^a ed. rev. e atual. por José Serpa Lopes Santa Maria. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1989.

MENDONÇA, Manuel Inácio Carvalho de. **Doutrina e prática das obrigações**. 4^a ed., rev. atual. por José de Aguiar Dias. Rio de Janeiro: Forense, 1956, t. 1.

MITIDIERO, Daniel; ALVARO DE OLIVEIRA, Carlos Alberto. **Curso de Processo Civil: vol. 2: processo de conhecimento.** São Paulo: Atlas, 2012.

MOLINA, André Araújo. **Teoria dos Princípios Trabalhistas: a aplicação do modelo metofológico pós-positivista ao Direito do Trabalho.** São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PELUSO, Cezar (coord.). **Código Civil Comentado: doutrina e jurisprudência.** São Paulo: Malone, 2007.

PIMENTA, José Roberto Freire. **A conciliação judicial na Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional n. 24/99: aspectos de direito comparado e o novo papel do juiz do trabalho.** São Paulo: Revista LTr, v. 65, n. 02, fevereiro de 2001.

PORCHAT, Reynaldo. **Da retroactividade das leis civis.** São Paulo: Duprat & Comp., 1909.

QUADROS, Wagner Ramos de. **Do acordo sem reconhecimento de vínculo.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 9, Ltr, 1997.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares de Direito.** 27ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

RODRIGUES, Sílvio. **Direito Civil.** São Paulo: Saraiva, 1979-1981.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho.** 4. Ed. São Paulo: LTr, 1996.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1995.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário Jurídico.** 23 ed. Atualizadores: Nagib Slaibi Filho e Gláucia Carvalo. Rio de Janeiro: Forense, 2003.

SILVA, José Antonio Ribeiro de Oliveira. **O acordo no processo do trabalho.** Revista do TRT da 15ª Região – Campinas. São Paulo: Ltr, 2001.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho.** São Paulo: Ltr, 1999.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho.** 21. ed. São Paulo: Ltr, 2003.

VIDIGAL, Márcio Flávio Salem, **A conciliação no processo individual do trabalho e o art. 920, do Código Civil.** Revista do TRT da 3ª Região – Belo Horizonte. Minas Gerais: Ltr, Jan.98/Dez.98.