

**UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
CAMPUS AVANÇADO DE NATAL
CURSO DE DIREITO**

JULIANA PEREIRA FULCO

**O ACESSO AO JUDICIÁRIO E A ATUAÇÃO ANÔMALA DA
JUSTIÇA DO TRABALHO NAS HOMOLOGAÇÕES DE
RESCISÕES CONTRATUAIS: O CASO DO TRT DA 21ª REGIÃO**

Natal
2016

JULIANA PEREIRA FULCO

**O ACESSO AO JUDICIÁRIO E A ATUAÇÃO ANÔMALA DA JUSTIÇA DO
TRABALHO NAS HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS: O
CASO DO TRT DA 21ª REGIÃO**

Monografia apresentada à Universidade do Estado do Rio Grande do Norte como um dos requisitos para a obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Prof^ª. Mestre Patrícia
Moreira de Menezes.

NATAL - RN

2016

Catálogo da Publicação na Fonte.

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte.

Fulco, Juliana Pereira

O Acesso Ao Judiciário E A Atuação Anômala Da Justiça Do Trabalho Nas Homologações De Rescisões Contratuais: o caso do TRT da 21ª região. / Juliana Pereira Fulco - Natal, RN, 2016.

119 f.

Orientador (a): Prof. MS. Patrícia Moreira de Menezes.

Monografia (Bacharelado) Universidade do Estado do Rio Grande do Norte. Curso de Direito.

1. Rescisão contratual. 2. Competência da Justiça do Trabalho. 3. Homologação. I. Menezes, Patrícia Moreira de. II. Universidade do Estado do Rio Grande do

JULIANA PEREIRA FULCO

**O ACESSO AO JUDICIÁRIO E A ATUAÇÃO ANÔMALA DA JUSTIÇA DO
TRABALHO NAS HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES CONTRATUAIS: O
CASO DO TRT DA 21ª REGIÃO**

Monografia apresentada à Universidade
do Estado do Rio Grande do Norte como
um dos requisitos para a obtenção do
grau de bacharel em Direito.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.(a) Ma. Patrícia Moreira de Menezes.
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN
Orientadora

Prof.
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN
Membro 1

Prof.
Universidade do Estado do Rio Grande do Norte – UERN
Membro 2

Data da Aprovação _____ de _____ de 2016.

A minha querida mãe, Eliane Pereira Fulco.

*A Deus, por toda proteção e benção.
A minha família, em especial ao meu pai e minhas
irmãs, por toda fonte de inspiração*

AGRADECIMENTOS

Agradeço a todos que contribuíram para a realização desse projeto:

A Deus, fonte fiel de inspiração e protetor de toda a minha caminhada;

Ao meu pai, Paulo Fulco, por todo incentivo empreendido e por sempre oferecer uma palavra de conforto em meio às dificuldades enfrentadas, sendo meu ponto de referência e motivação na tentativa constante de aperfeiçoamento. Ao senhor devo os meus sinceros agradecimentos pela construção dos meus valores e da nossa família;

A minha mãe, Eliane Pereira Fulco, que não está mais presente fisicamente, mas que sempre foi meu alicerce e meu refúgio nas horas mais difíceis. A você, meu eterno amor e respeito. A minha madrastra, Lucimar, por ser tão presente e por ter sempre palavras de acalento e motivação;

As minhas irmãs, Monica Pereira Fulco e Ana Paula Pereira Fulco, por tudo que representam para mim, por serem meu porto seguro e motivo de inspiração nas lutas diárias, por cada palavra de incentivo e por acreditarem em mim incondicionalmente. O apoio de vocês é fundamental para todas as minhas conquistas;

Ao Dr. Luciano Athayde Chaves, Juiz Titular da 2 Vara do Trabalho, a quem saúdo em nome dos demais Juízes Trabalhista, por todo referencial teórico e ensinamentos prestados durante essa jornada, representando uma inesgotável fonte de conhecimento e inspiração;

Aos meus amigos da segunda Vara do Trabalho de Natal, em especial a minha diretora, Soraia Lucia Farias de Oliveira, por colaborar e compreender as dificuldades de conciliar o trabalho à faculdade, se mostrando sempre receptível a cada ajuste na jornada de trabalho. Aos demais amigos, pela compreensão aos momentos de ausências, sabendo que a caminhada era de muitas abdições, porém compensatória, bem como por toda motivação que serviu para que não desistisse da conclusão de mais uma graduação;

A minha orientadora, Professora Patrícia Moreira de Menezes, uma profissional com muita competência e dedicação no ofício de lecionar, sempre com disponibilidade e atenção para atender os questionamentos surgidos no decorrer do curso e desse trabalho.

É muito melhor arriscar coisas grandiosas, alcançar triunfos e glórias, mesmo expondo-se à derrota, do que formar fila com os pobres de espírito que nem gozam muito nem sofrem muito, porque vivem nessa penumbra cinzenta que não conhece vitória nem derrota.

Theodore Roosevelt

RESUMO

Este estudo se propôs a analisar as homologações de rescisão de contrato de trabalho, no âmbito da justiça do trabalho, à luz do princípio do acesso à justiça como justificativa para a efetivação dos direitos trabalhistas. A partir das constantes autuações de reclamações trabalhistas envolvendo o tema e, posteriormente, sendo propostas conciliações para dar quitação ao contrato, tornou-se necessário averiguar as estruturas disponíveis no cenário trabalhista, a fim de identificar possíveis falhas dos órgãos responsáveis, que corroboram para que essa prática continue contribuindo para uma judicialização excessiva desses casos. O foco da pesquisa é a investigação dos processos que tramitam perante às Varas do Trabalho de Natal e o seu escopo é o de relacionar com o direito de renúncia, com a intenção de identificar se os acordos judiciais realizados estão contribuindo para práticas empregatícias contrárias às legislações, com o fim de obtenção de vantagens financeiras ao empregador em detrimento da parte hipossuficiente. Além disso, esse estudo debruça-se sobre os aspectos legais no nível das competências atribuídas aos demais entes que integram a cadeia trabalhista, de forma a confrontar e delimitar o papel que cabe a cada um deles e as implicações decorrentes do (não)exercício das atribuições legais.

Palavras-chave: Homologação; Renúncia; Rescisão Contratual; Competência.

ABSTRACT

This study is aimed at assessing the approvals of employment contract termination within the labor justice in the light of the principle of access to justice as justification for the enforcement of labor rights. From the constant assessments of labor claims involving the subject and subsequently being reconciliations proposals to discharge the contract, it became necessary to determine the structures available in the labor scenario in order to identify possible failure of the responsible bodies that support for this practice continues to contribute to an excessive judicialization of these cases. The focus of the research is to investigate the processes that pass before Rods Labor of Natal and its scope is to relate to the right of renunciation, with the intention of identifying whether the legal agreements made are contributing to opposing employment practices to legislation in order to obtain financial advantages to the employer expense of hipossuficiente part. In addition, this study focuses on the legal aspects at the level of competences attributed to other entities that are part of the labor chain, in order to confront and define the role of each of them and the implications of the (non) performance of legal duties

Keywords: Homologation; Renounce; Contract Termination; Competence.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Comparação entre as verbas rescisórias.....	42
Tabela 2 - Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho.....	44
Tabela 3- Assuntos mais demandados no primeiro grau.....	45
Tabela 4 – Percentual do acordo.....	67
Tabela 5 – Percentual do acordo.....	68
Tabela 6 – Percentual do acordo.....	69
Tabela 7 – Percentual do acordo.....	69
Tabela 8 – Percentual do acordo.....	70
Tabela 9 – Percentual do acordo.....	71
Tabela 10 – Percentual do acordo.....	72
Tabela 11– Percentual do acordo.....	72
Tabela 12 - Processos em tramitação em outra Vara do Trabalho que apresentam a mesma reclamada.....	73
Tabela 13 – Percentual do acordo da mesma reclamada em outras Varas.....	74
Tabela 14 - Percentual do acordo.....	74
Tabela 15 - Percentual do acordo da mesma reclamada em outras Varas.....	75
Tabela 16 – Percentual do acordo.....	75
Tabela 17 – Alguns processos que tramitam perante outras Varas.....	76
Tabela 18 - Percentual do acordo da mesma reclamada em outras Varas.....	77
Tabela 19 - Percentual do acordo.....	77
Tabela 20 – Alguns processos que tramitam perante outras Varas.....	78
Tabela 21 - Percentual do acordo da mesma reclamada em outras Varas.....	79
Tabela 22 – Percentual do acordo.....	79
Tabela 23 - Percentual do acordo da mesma reclamada em outras Varas.....	80

Tabela 24 – Percentual do acordo.....	80
Tabela 25 – Percentual do acordo.....	81
Tabela 26 - Alguns processos que tramitam perante outras Varas	82
Tabela 27 – Percentual do acordo.....	82
Tabela 28 – Percentual do acordo.....	83
Tabela 29 – Porcentagem do acordo em relação ao valor da causa.....	85

LISTA DE FIGURA

Figura 1 – Frequência de parcelas	84
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Art.; Arts.	Artigo; Artigos
CC ou CC/02	Código Civil de 2002
CCP	Comissão de Conciliação Prévia
CF ou CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CP ou CPB	Código Penal Brasileiro
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RN	Estado do Rio Grande do Norte
RT	Reclamação Trabalhista
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TRCT	Termo de Rescisão Contratual
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
VT	Vara do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	17
2	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	21
2.1	JUSTIÇA DO TRABALHO	24
2.2	MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO	28
2.3	MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL	30
2.4	SINDICATOS	32
2.5	COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	35
3	ANÁLISE DA DESPEDIDA E DA RENÚNCIA	40
3.1	DA RESCISÃO CONTRATUAL E DA HOMOLOGAÇÃO	40
3.2	UM ESTUDO DA RENÚNCIA, DA TRANSAÇÃO E DA CONCILIAÇÃO	52
4	AVERIGUAÇÃO DOS DADOS: RESULTADO, DISCUSSÃO E EXAME DA RENÚNCIA NAS HOMOLOGAÇÕES DE ACORDO NO ÂMBITO DO TRT DA 21 REGIÃO	64
4.1	PESQUISA DE CAMPO	64
4.2	DO RESULTADO OBTIDO COM OS QUESTIONÁRIO DIRECIONADOS AOS MAGISTRADOS	65
4.3	DO RESULTADO OBTIDO COM AS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS	66
4.4	DA DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	83

5 O PAPEL DO JUDICIÁRIO NAS RESCISÕES CONTRATUAIS E AS CRÍTICAS E BENEFÍCIOS DAS CONCILIAÇÕES ENVOLVENDO VERBAS RESCISÓRIAS.....	87
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	97
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA.....	106
APÊNDICE B – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 01	109
APÊNDICE C – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 02	110
APÊNDICE D – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 03	111
APÊNDICE E – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 04	112
APÊNDICE F – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 05.....	113
APÊNDICE G – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 06.....	114
APÊNDICE H – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 07	115
APÊNDICE I – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 08.....	116
APÊNDICE J – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 09.....	117
APÊNDICE K – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 10	118
APÊNDICE L – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 11.....	119
APÊNDICE M – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 12.....	120

1 INTRODUÇÃO

Após um grande período de frequentes violações aos direitos dos trabalhadores, vislumbrou-se a necessidade de proteger e oferecer garantias a essas pessoas, visto que dispndiam de enormes esforços físicos e mentais durante a prestação laboral.

Os constantes abusos e manipulações por parte dos empregadores passaram a ser combatidos pela legislação, que atuando de uma maneira mais enérgica, tratou de coibir determinadas práticas e passou a fortalecer a parte mais frágil dessa relação - o trabalhador.

Acontece que, apesar dos grandes avanços conquistados pelos trabalhadores, ainda existe muito a ser almejado e corrigido, de forma a evitar os entraves que permeiam um contrato de trabalho.

Durante um pacto laboral, ainda encontramos várias desconformidades no aspecto legal e esses resultados ficam acentuados quando, qualquer que seja a parte, decide por um fim na execução do trabalho.

O presente trabalho de conclusão de curso tem justamente o objetivo de analisar os pedidos que envolvem as verbas rescisórias, verbas essas devidas por ocasião da rescisão contratual, onde a nossa legislação estabelece que fica a cargo dos sindicatos ou do Ministério do Trabalho a homologação do termo de rescisão contratual, mas que a Justiça do Trabalho vem se deparando, constantemente, com esse tipo de reclamação que, pelo menos a priori, não seria sua atribuição.

Sabemos que a garantia constitucional do acesso à justiça, também denominada de princípio da inafastabilidade da jurisdição, está consagrada no artigo 5º, inciso XXXV da Constituição Federal, no entanto, ela deve ser usada com alguma reserva e não de modo indiscriminado, face a não permitir que situações anômalas se desenvolvam no decorrer das relações de trabalho, levando-se em consideração que são estabelecidas competências para as diversas esferas e órgãos da administração.

Nos últimos anos, arraigados do sentimento de judicialização dos vários aspectos que envolvem o contrato de trabalho, uma vez que é oportunizado o livre acesso ao judiciário, podendo, inclusive, as partes postularem diretamente em Juízo, sem a necessidade de constituir um advogado –princípio do *Jus*

Postulandi- nos deparamos com um aumento considerável de causas, principalmente as que envolvem a ruptura do contrato de trabalho.

A operacionalização da Justiça do Trabalho por partes, em alguns casos, inescrupulosas não é uma questão desconhecida para os que operam com o direito. Vários são os casos em que as partes simulam uma lide para obtenção de alguma vantagem. Como temos assistido ao longo do tempo um aumento das lides que envolvem verbas rescisórias e que, posteriormente, são levadas à chancela do juiz, para fins de homologação de um acordo, é preciso que se verifique como está sendo tratado esse assunto no âmbito dessa Justiça.

Com efeito, um grande impasse que enfrenta o judiciário é o número crescente de demandas e a diminuição do número de servidores para analisar e cumprir os atos processuais, constituindo assim, uma relação inversamente proporcional.

Os atores dos processos se veem cada dia mais assoberbados de tarefas e incapacitados de prestar, com um maior grau de zelo, um serviço mais detalhado e que contribua para eficiência do Poder Judiciário.

Diante desse cenário, como solucionar os conflitos existentes? Uma forma bastante comum é a conciliação, por tratar-se de uma maneira mais rápida e simples de solucionar um processo. Espera-se do juiz do Trabalho, inclusive, esforços no sentido de atuar com persuasão na construção de uma composição entre as partes.

Dito isso, chegamos ao ponto de partida do presente trabalho, pois precisamos analisar as homologações de acordos envolvendo as verbas rescisórias dos contratos de trabalho e suas repercussões relacionadas à (ir)renunciabilidade dos direitos.

Como dito, tem se tornado comum na Justiça Trabalhista o ajuizamento de ação por falta de pagamento de verbas rescisórias. Ocorre que, antes da audiência inicial, as partes procuram os magistrados propondo uma conciliação.

E é aí que nos esbarramos com a grande problemática desse tema, uma vez que essa tarefa é da competência dos sindicatos da localidade ou do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), não cabendo ao poder judiciário atuar como “órgão homologador”.

A partir dessa premissa, se faz necessário que sejam analisados os impactos, bem como as consequências desse tipo de conduta no Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região.

O que a omissão desses órgãos pode ocasionar? Esse é um dos questionamentos que surge.

O presente projeto envolve, ainda, a análise de alguns casos práticos em tramitação nas Varas do Trabalho da 21ª Região, a fim de identificar o modo de atuação da Justiça do Trabalho e suas repercussões nas relações trabalhador-empregador.

De posse dos dados coletados, investigou-se o percentual de acordos que tiveram por objeto a diminuição do crédito autoral, ou seja, se a conciliação foi proposta para pagamento integral das verbas rescisórias ou se foi efetuado um parcelamento do crédito. Nesse aspecto, têm-se o objetivo de observar o comportamento das homologações e verificar se houve renúncia aos direitos. Para o desenvolvimento desses dados serão apresentados gráficos, tabelas e quadros comparativos.

Ademais, é de extrema necessidade a análise perfunctória das ações trabalhistas em trâmite no Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, a fim de identificar o impacto e as possíveis causas da utilização abusiva da Justiça do Trabalho como instrumento de concretização dos direitos trabalhistas.

Diante do exposto e das considerações traçadas, nos parece muito importante a discussão desse tema, uma vez que tem se tornado uma prática bastante constante na seara trabalhista, não existindo uma uniformidade no tratamento da questão e nem um engajamento por parte dos operadores do direito de forma a inibir a homologação de verbas rescisórias, comprometendo, ao nosso ver, o papel pedagógico que a jurisdição trabalhista precisa cumprir.

É preciso analisar as raízes das questões e suas implicações tanto para o judiciário quanto para os trabalhadores e empregadores.

O início da análise encontra-se no primeiro capítulo, no qual traçou-se um breve relato histórico do direito do trabalho no nosso país, trazendo, também, a disposição da organização do trabalho no Brasil, para melhor compreensão e contextualização da estrutura que envolve as relações de trabalho.

O segundo capítulo trata de explicar, apresentar e analisar a despedida do empregado, as modalidades de rescisão contratual, dando ênfase às implicações decorrentes do fim de um contrato de trabalho, além de um estudo relacionado à renúncia, transação e às conciliações.

No terceiro capítulo são apresentados e discutidos os resultados da pesquisa, bem como é realizada uma análise crítica da problemática em questão, tendo por base os dados obtidos oriundos da pesquisa de campo, procurando demonstrar os principais desenlaces que resultaram o trabalho de conclusão de curso.

Por fim, o último capítulo explora o papel do judiciário e os benefícios e críticas à homologação de rescisão através desse poder.

2 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Este primeiro capítulo aborda a contextualização do direito do trabalho em nosso país, bem como a identificação das estruturas que envolvem esse ramo trabalhista, disponíveis aos empregados e empregadores, para consecução das relações laborais.

O Direito do Trabalho tem por objeto as instituições jurídicas, as normas e os princípios que regem as relações de trabalho, dispondo sobre sua melhor organização e estabelecendo os limites de sua abrangência.

Segundo Delgado¹:

É um complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas.

Bomfim² atribui ao Direito do Trabalho a função tutelar, pois protege e rege o contrato mínimo de trabalho; a função econômica, uma vez que introduz e circula capital no mercado; função pacificadora, visto que tenta harmonizar os conflitos existentes entre capital e trabalho; a função política, porque toda atuação estatal em prol da coletividade pode atingir direitos individuais e está imbuída de interesse público e social, pois existe sempre o interesse de melhorar a condição social do trabalhador.

O Direito do trabalho nasceu em oposição ao cenário que se configurava em tempos passados, onde era incontrolável a exploração do trabalho, não sendo o direito civil, com uma legislação mais voltada para as relações privadas de mercado, capaz de atender aos interesses da classe operária.

Sabemos que nesse período grandes foram as ofensas aos direitos dos trabalhadores, uma vez que eram submetidos a jornadas intensas, sem o devido e merecido repouso, assim como desenvolvia seu trabalho mediante esforços, em muitos casos, superiores a sua resistência e em condições e ambientes totalmente desfavoráveis à realização de suas tarefas. Assim, o país

¹ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007. p 51-52.

² BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 11.ed ver e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2015. p.12.

clamava pelo estabelecimento de regras que coibissem e/ou inibissem tais práticas.

Com efeito, em termos constitucionais, a Constituição brasileira de 1934 foi quem primeiro abordou acerca do direito do trabalho. Dentre seus artigos, foram incluídos temas sobre a organização dos sindicatos, a proteção ao trabalho exercido pelas mulheres e pelos menores, a igualdade salarial, o estabelecimento de um salário mínimo, a jornada de oito horas diárias de trabalho, o descanso semanal, as férias anuais remuneradas, os acidentes de trabalho, as convenções coletivas e a Justiça do Trabalho.

É em 1943 que surge o verdadeiro marco do direito do trabalho e o principal documento para efetivação dos direitos inerentes aos trabalhadores: A CLT- Consolidação das Leis do Trabalho- que é uma compilação de leis trabalhistas brasileiras, elaborada no governo do Presidente Getúlio Vargas e promulgada em 1º de maio de 1943 por meio do Decreto-Lei n. 5243. Nesse documento legal, foram reunidas normas de direito individual e coletivo de trabalho, de fiscalização do trabalho e de direito processual do trabalho.³

Para Martins⁴ a Consolidação das Leis do Trabalho surgiu com o seguinte objetivo:

Existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o decreto-lei nº 5.452, de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). O objetivo da CLT foi apenas reunir as leis esparsas existentes na época, consolidando-as. Não se trata de um código, pois este pressupõe um Direito novo. Ao contrário, a CLT apenas reuniu a legislação existente à época, consolidando-a.

Apesar da existência de outras legislações tratando do tema, o destaque especial é o da nossa Constituição Federal de 1988, onde o Direito do Trabalho passou a ser bastante relevante e recebeu um olhar especial por parte de nosso legislador, visto que alterou de forma absoluta a proteção do direito do trabalho no que diz respeito ao aspecto constitucional.

³ CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. 7. ed. Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros, 2008.

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2005. p. 44

O legislador constituinte demonstrou uma grande preocupação em proteger o trabalho, fato esse atestado pelo grande número de dispositivos constitucionais reservados à matéria trabalhista na CF de 1988.

Frisa Zainaghi⁵ que as principais novidades trazidas na Constituição de 1988 são:

[...] férias remuneradas com um terço a mais, direitos dos empregados domésticos, licença paternidade, FGTS, ampliação do prazo prescricional para a cobrança de créditos trabalhistas para cinco anos etc.

É importante destacar que a Constituição Federal de 1988⁶ traz em seu artigo 6º um rol de direitos que são considerados como sociais, quais sejam: educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, paz, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistências aos desamparado.

Já no artigo 7º do mesmo diploma legal⁷, destacamos os direitos sociais dos trabalhadores, sejam eles urbanos ou rurais. Direitos estes que entre outras finalidades, está incluída a melhoria da condição de vida social dos trabalhadores, a parte que é considerada como a mais fraca da relação empregatícia.

Feitas essas breves considerações, passaremos a retratar a estrutura estatal que envolve a organização do trabalho no Brasil, iniciando abordando alguns aspectos que tratam da organização judiciária do trabalho, trazendo suas composições e competências, apresentando, em seguida, o Ministério Público do Trabalho, os sindicatos e, finalizando esse capítulo inicial, destacando a atuação do Ministério do Trabalho e Previdência Social, assim como enfatizando a importância das Comissões de Conciliação Prévia como auxiliar de resolução de conflitos relacionados à atividade laboral.

A importância de detalhar o funcionamento estatal, em matéria trabalhista, é de grande relevância para fins de uma melhor compreensão acerca da competência de cada órgão, identificando, assim, onde estão ocorrendo as falhas em nosso sistema, falhas essas que ocasionam uma

⁵ ZAINAGHI, Domingos Sávio. Curso de legislação social: direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2001. p. 07)

⁶ Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 01 jun. 2016

⁷ Idem.

crecente judicialização de conflitos, apesar da existência de estruturas que deveriam desempenhar um papel mais atuante, colaborando com o judiciário e colocando em prática as competências estabelecidas na legislação.

2.1 JUSTIÇA DO TRABALHO

Dentro da organização do trabalho no Brasil, o papel de grande destaque diz respeito à atuação da Justiça do Trabalho, uma vez que lhe foi atribuída a competência de julgar e conciliar as discordâncias adquiridas ao longo do contrato de trabalho, sejam elas individuais ou coletivas, entre empregados e empregadores, além de qualquer controvérsia surgida no âmbito das relações de trabalho.

No Brasil, os primeiros órgãos contemporâneos da Justiça do Trabalho surgiram na década de 1920. Inicialmente com os chamados Tribunais Rurais em 1922, e logo após, em abril do ano seguinte, com a instituição do Conselho Nacional do Trabalho.

Porém, o principal marco está no período posterior à Revolução de 1930, onde medidas mais eficazes foram implantadas para criação de uma Justiça do Trabalho com um papel mais ampliado. Foi a Constituição de 1934, quem, enfim, concretizou a criação da Justiça do Trabalho, por meio do art. 122, tendo sua regulamentação ocorrido em 1941.

Vale lembrar que a Justiça do Trabalho, em sua fase inicial, esteve integrada ao poder executivo, ou seja, representava a política de intervencionismo estatal que era característica bastante marcante na Era Vargas e só teve sua integração ao poder judiciário com o advento da Constituição de 1946. No entanto, foi a Constituição de 1988 quem mais revolucionou e trouxe garantias ao trabalhador.⁸

Antes de especificarmos as atribuições de cada órgão é necessário que identifiquemos o escopo da Justiça do trabalho e do processo do trabalho como meios de realização do direito do trabalho.

⁸ MENDES, Marcus Menezes Barberino. Justiça do Trabalho e mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

Sabemos que em nosso país ainda apresentamos a cultura de desvalorização dos direitos do trabalhador. Ao longo do contrato de trabalho, muitos são os exemplos de sua violação e muito disso ocorre porque o empregador acredita que se beneficiará dessa relação, uma vez que a ineficácia na fiscalização ainda é muito latente e, mais que isso, por ser o empregado a estrutura hipossuficiente, ou seja, dependente daquele trabalho para manutenção digna de seu dia a dia, acredita que ficará impune a essas violações.

Diante desse contexto, só resta uma opção para o obreiro, que é a via judicial para a defesa de seus direitos. Assim, o processo se configura como sendo a última esperança para o reconhecimento do que é garantido por nossa Constituição e representa o meio de defesa quando usurpados tais direitos.

É nesse ponto, pois, que verificamos que o direito processual do trabalho é o complemento do direito material, visto que sua razão de existir reside no fato de que servirá para garantir a realização do direito instituído pela legislação.

Nesse sentido, é mister destacar o pensamento de Dinamarco⁹:

Como os conflitos de interesses regulados pelo Direito muitas vezes não são solucionados espontaneamente pelos destinatários da regra legal, devem existir meios para que tal ocorra, ainda que contra a vontade de um ou alguns deles. Um desses meios – e por determinadas circunstâncias, o mais utilizado – é o processo jurisdicional. Daí poder-se afirmar que a jurisdição acaba sendo importante fator de pacificação social [...].

É bom que se diga, na realidade, que no nosso país a população, em geral, tem uma grande tendência a descumprir as obrigações pactuadas, restando ao nosso Estado, em seu papel jurisdicional, o dever de reestabelecer a condição imperativa da norma.

Senão vejamos a opinião de Marrafon¹⁰ acerca do tema:

Esse quadro traz consequências drásticas: os sujeitos apenas cumprem as regras ante a possibilidade de sofrer sanções por parte do poder instituído, tornando infinita a demanda [por] serviços judiciários. Não há estrutura processual que aguente, não há juízes,

⁹ DINAMARCO, Cândido Rangel. A instrumentalidade do processo. 12ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 141.

¹⁰ MARRAFON, Marco Aurélio. Baixo grau de ética nas relações humanas causa a judicialização da vida. Disponível em www.conjur.com.br. Acesso em 08/09/2016.

promotores, advogados e policiais suficientes: no limite, todos teriam que desempenhar, ao mesmo tempo, todas as tarefas jurídicas. Todos seríamos juízes e policiais ao mesmo tempo. O resultado, atual e iminente, é visível aos olhos: i) sobrecarga ética do Judiciário nas demandas sociais; ii) congestionamento processual e lides quase eternas; iii) sentenças não transitam em julgado, levando ao reinado das antecipações de tutela e decisões liminares, iv) juízes assoberbados, sem condições de refletir sobre os casos e as vidas postas em suas mãos e v) predomínio de assessores e estagiários como grandes magistrados das causas. O paradoxo é que essa situação leva à ausência de eficácia geral do sistema de Justiça e, conseqüentemente, à perda de credibilidade do próprio Direito ante ao não atendimento das demandas em seu devido tempo. A sociedade fica sem saída: ou há um resgate ético e os conflitos se revolvem de maneira alternativa ou a cultura da litigiosidade baseada na coação e encobrimento do outro acabará com as possibilidades de uma jurisdição eficaz, tornando o sistema jurídico algo meramente simbólico.

Esclarecidos os objetivos da Justiça do Trabalho e do processo do trabalho, cabe apresentarmos a organização dessa justiça especializada.

Estabelece a Constituição Federal de 1988¹¹ em seu art. 111 que “São órgãos da Justiça do Trabalho: I - o Tribunal Superior do Trabalho- TST; II - os Tribunais Regionais do Trabalho; III- Juízes do Trabalho”.

Cada um desses órgãos tem suas competências delimitadas e das decisões dos juízes do trabalho caberão recursos às instâncias superiores até o Tribunal Superior do Trabalho -TST-, exceto quando contrariar matéria constitucional, uma vez que caberá ao Supremo Tribunal Federal -STF- julgar em única e última instância o processo.

Ao TST, a nossa Constituição estabeleceu em seu art. 111-A¹² o seguinte: “§3º Compete ao Tribunal Superior do Trabalho processar e julgar, originariamente, a reclamação para a preservação de sua competência e garantia da autoridade de suas decisões”.

Mais adiante, mais precisamente no art. 114 da Constituição Federal¹³, artigo esse inserido pela Emenda Constitucional 45 -que ampliou o rol de competências dessa Justiça - foram definidas as competências para processamento e julgamento da Justiça do Trabalho, que seguem:

¹¹ Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 01 jun. 2016.

¹² Idem.

¹³ Idem

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
 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; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
 II as ações que envolvam exercício do direito de greve; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
 III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
 IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
 V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
 VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
 VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
 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; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)
 IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Percebe-se da análise dos artigos citados que é atribuída à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar as ações decorrentes da relação de trabalho – sendo importante destacar que antes da emenda 45 a competência estava limitada à relação de emprego- o que caracterizou uma ampliação no rol de atribuições.

Para uma melhor elucidação acerca do tema relação de trabalho e relação de emprego, faz-se necessário colacionar a seguinte conceituação de Delgado¹⁴:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. [...].

14 DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6 e.d. São Paulo: LTR, 2007, p. 285

Característica bem marcante do sistema de relações de trabalho é a constante atuação do poder judiciário na administração dos conflitos que envolvem o capital e o trabalho. Se faz mister destacar que anteriormente à emenda constitucional 45, existiam 3 (três) esferas do nosso judiciário que se relacionavam com as relações de trabalho: primeiramente a, onde eram decididas Justiça Comum, cuja competência se processava julgando os crimes contra a organização do trabalho, bem como exercia o controle da legalidade das ações do Ministério do Trabalho, as Justiças Estaduais as questões envolvendo os direitos e deveres de associação, os processos eleitorais e as questões de representação sindical, por fim, a Justiça Trabalhista, que tinha sua competência limitada aos elementos dos contratos de trabalho.¹⁵

Essa repartição de competências, para uma sociedade complexa, acarreta diferentes níveis de desempenho, visto que as variadas estruturas estatais possuem procedimentos e métodos heterogêneos, o que acabava comprometendo a solução adequada do conflito. Assim, a emenda 45 teve significativa importância ao trazer para a Justiça Trabalhista as competências anteriormente distribuídas a esses outros órgãos, ressaltando que ainda remanesce competência previdenciária direcionada a outro órgão.

2.2 MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Além da estrutura judiciária do trabalho, também se faz necessário trazer ao presente trabalho de conclusão uma importante instituição detentora de atribuições relacionadas à fiscalização do trabalho, qual seja, o Ministério Público do Trabalho, sendo necessário destacar que referida instituição representa uma ramificação do Ministério Público da União, conforme art. 128 da CF¹⁶, que segue:

15 MENDES, Marcus Menezes Barberino. Justiça do Trabalho e mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

16 Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm > Acesso em: 01 jun. 2016

Art. 128. O Ministério Público abrange:
I - o Ministério Público da União, que compreende:
a) o Ministério Público Federal;
b) o Ministério Público do Trabalho;
c) o Ministério Público Militar;
d) o Ministério Público do Distrito Federal e Territórios;
II - os Ministérios Públicos dos Estados.

Podemos destacar que a intervenção do Ministério Público do Trabalho está regulada na nossa Carta Magna de 88, na Lei Complementar 75/93 e em várias leis ordinárias. Assim, apesar de integrar um sistema de justiça, sua regulação permite uma atuação mais ampla nas esferas extrajudiciais e administrativa. Sua ação administrativa permite o exercício da arbitragem e mediação dos conflitos coletivos de trabalho, além de sua atuação nos procedimentos investigativos instaurados.

Com relação às formas de atuação do Ministério Público do Trabalho, destacam-se as seguintes: a judicial, que é feita no cerne do Poder Judiciário em processo judicial, onde o MPT pode atuar ou como parte ou como *custos legis* - expressão extraída do latim utilizada dentro do ordenamento jurídico para definir uma das possibilidades de atuação do Ministério Público como fiscal de lei- e a extrajudicial, que é realizada no âmbito administrativo, mas que pode vir a ser convertida em processo judicial.

O artigo 83 da LC 75/93¹⁷ traz a atuação do MPT especificamente:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:
I - promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas;
II - manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção;
III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;
IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;
V - propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho;

¹⁷ Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, Brasília, Diário Oficial de 21/05/1993, P. 6845)

VI - recorrer das decisões da Justiça do Trabalho, quando entender necessário, tanto nos processos em que for parte, como naqueles em que officiar como fiscal da lei, bem como pedir revisão dos Enunciados da Súmula de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho;

VII - funcionar nas sessões dos Tribunais Trabalhistas, manifestando-se verbalmente sobre a matéria em debate, sempre que entender necessário, sendo-lhe assegurado o direito de vista dos processos em julgamento, podendo solicitar as requisições e diligências que julgar convenientes;

VIII - instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir;

IX - promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos, manifestando sua concordância ou discordância, em eventuais acordos firmados antes da homologação, resguardado o direito de recorrer em caso de violação à lei e à Constituição Federal;

X - promover mandado de injunção, quando a competência for da Justiça do Trabalho;

XI - atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho;

XII - requerer as diligências que julgar convenientes para o correto andamento dos processos e para a melhor solução das lides trabalhistas;

XIII - intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

2.3 MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL

O Ministério do Trabalho e Previdência Social -MTPS- é um órgão da administração direta federal que foi criado em 26 de novembro de 1930, por meio do Decreto nº 19.433, durante o governo de Getúlio Vargas, tendo em sua origem recebido a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Ao longo do tempo, o Ministério do Trabalho e Previdência Social recebeu diversas denominações, sendo a atual transformada por meio Lei nº 13.266, de 5 de abril de 2016, na qual transformou o Ministério do Trabalho e Emprego em Ministério do Trabalho e Previdência Social. Nesse trabalho continuaremos adotando a denominação Ministério do Trabalho.

Sua implantação se deu ao fato de não haver na década de 20 um órgão que atendesse aos anseios da classe operária, sendo as questões trabalhistas totalmente ignoradas pelo governo. Vale lembrar que naquela época, em nosso país, as questões relacionadas ao mundo do trabalho eram de

responsabilidade do Ministério da Agricultura, não havendo, assim, um ministério específico para tratar do tema.

Em sua primeira formação podemos destacar a participação de pessoas relacionadas ao movimento sindical e ao empresariado, sendo um dos principais o paulista Jorge Street, que ganhou bastante notoriedade por introduzir melhoramentos em suas fábricas em benefício dos trabalhadores.

Nos termos do Decreto nº 5.063¹⁸, de 3 de maio de 2004, o Ministério do Trabalho e Emprego – MPE, antiga denominação do MTPS, tem competência sobre os seguintes assuntos relacionados ao trabalho:

- I - política e diretrizes para a geração de emprego e renda e de apoio ao trabalhador;
- II - política e diretrizes para a modernização das relações do trabalho;
- III - fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, bem como aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas;
- IV - política salarial;
- V - formação e desenvolvimento profissional;
- VI - segurança e saúde no trabalho;
- VII - política de imigração;
- VIII - cooperativismo e associativismo urbanos.

Com isso, podemos identificar que o objetivo fundamental do Ministério do Trabalho e Emprego é o de criar políticas básicas para a geração de emprego e renda, de modo a fortalecer os avanços das relações de trabalho, atuando também como fiscalizador do trabalho, com o intuito de inibir e combater o trabalho escravo, infantil e informal, aplicando, quando necessário, algumas medidas por descumprimento da legislação.

Destaque-se que em nosso ordenamento jurídico a atividade fiscalizatória do Estado goza de respaldo no aspecto constitucional, conforme se depreende dos art. 22, inciso XXIV e art.114, inciso VII da Constituição Federal de 1988, e de infraconstitucional, com destaque para os art. 626 e ss. da CLT, assim como a Lei 10.593/02, Lei 10.683/2003 e Decreto 4552/02 que aprovou o Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT).¹⁹

¹⁸ Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego, e dá outras providências. Diário Oficial da União. DE 04/05/2004, P. 1.

¹⁹ Ximenes, Mariana Pereira. Prerrogativas e limites da atividade fiscalizatória do ministério. Disponível em <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16655> Acesso em: 01 jun. 2016.

Em razão de todo o exposto, o MTPS tem um grande papel fiscalizatório e deve atuar auxiliando o judiciário na coibição de atos atentatórios à dignidade do trabalhador, fazendo com que os empregadores cumpram a legislação trabalhista. Na prática, quando o judiciário se depara com alguma irregularidade deve acionar este órgão para que diligencie acerca do estrito cumprimento da lei.

2.4 SINDICATOS

Com origem em meados do século XVIII, o sindicato possui grande relevância para o direito do trabalho. Seu surgimento ocorreu na época de mecanização do trabalho, com o aparecimento das máquinas a vapor, o que ocasionou a diminuição considerável da mão de obra humana, dando início à Revolução Industrial.

Com efeito, nessa época foram crescentes as injustiças no ambiente de trabalho, considerando que o setor industrial estava em busca de lucros altíssimos e viu a oportunidade de substituir a mão de obra humana por mecanismos de industrialização. Esse era um período em que os trabalhadores estavam submetidos a condições de trabalho precárias, e, além disso, era comum a presença do trabalho de escravos, de idosos e de crianças.

Diante deste cenário, o trabalhador vislumbrou a necessidade de lutar contra os interesses dos empregados, face às constantes arbitrariedades que eram cometidas por seus patrões, dando início às primeiras associações que tinham como finalidade a luta contra as injustiças no ambiente laboral. Para tanto foram criados os primeiros sindicatos que tinham como principal objetivo a proteção do trabalhador.

Na conjuntura nacional, os sindicatos surgiram em virtude da influência do exterior, uma vez que após o término da escravidão os estrangeiros vieram ao Brasil com promessas de uma melhoria na qualidade de vida, no entanto, a realidade se apresentou de forma bastante diferente, encontrando um ambiente com trabalhos semelhantes às condições dos escravos, fato que ocasionou a rebeldia, por não aceitar esse tratamento, bem como a organização dos trabalhadores em busca de um ambiente melhor de trabalho, promovendo, assim, diversas greves nesse período.

A primeira Constituição a abordar o tema dos sindicatos foi a de 1934, porém com diversas limitações para promover a associação.

Somente com a Constituição de 1988²⁰ é que os sindicatos garantiram a proteção do estado, nos termos do seu art. 8:

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei. Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Possui, ainda, a figura do sindicato previsão legal expressa no artigo 511 da CLT²¹, que assim dispõe:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Dessa forma, a organização sindical presente no Brasil é a espontânea, uma vez que é livre sua associação, tendo o sindicato autonomia para definir a

²⁰ Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 01 jun. 2016.

²¹ Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei /Del5452compilado.htm> Acesso em: 30 jun. 2016.

melhor forma de organização e seus estatutos não estão submetidos à previa autorização do governo.

Feitas essas considerações, é importante destacar que não é só a Justiça do Trabalho, como visto anteriormente, que tem a função de proteger os trabalhadores. Nesse diapasão, ensina Paula²²:

[...] ao lado da atuação do Estado, é indispensável que atuem os sindicatos, cujo fortalecimento deve ser buscado para que possam atuar efetivamente como contrapeso no relacionamento desigual entre capital e trabalho. Para tanto, é indispensável à reformulação do sistema sindical vigente, sobretudo quando perderam seu antigo poder de pressão e barganha, pois que ninguém pode reivindicar com energia quando tem nas costas o fantasma do desemprego.

E no caso da rescisão do contrato de trabalho cuja relação laboral perdurou por mais de 1 (um) ano, o sindicato tem especial importância já que a legislação lhe atribuiu a função de assistente nessas rescisões. Seu papel é de extrema importância nesse processo, pois é o sindicato quem vai assegurar ao trabalhador que seus direitos estão em conformidade com os ditames legais, auxiliando o empregado, que, provavelmente, desconhece alguns dos direitos a ele garantidos. Por ser conhecedor dos direitos das partes, o sindicato consegue identificar as possíveis incongruências ocorridas no decorrer da atividade laboral, conscientizando o trabalhador de todos os direitos.

Registre-se que a assistência será gratuita, sendo vedada a cobrança de qualquer taxa, conforme art. 477, § 7º da CLT.

Essa é a grande relevância que o constituinte deu ao sindicato. Além da vedação de interferência do Estado nas entidades de representação classista (art. 8º, inciso I), a nossa Constituição estabeleceu que os sindicatos são os responsáveis pela defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria. Nessa lógica, se ao sindicato é atribuído o papel precursor na defesa dos direitos e interesses da categoria, nada mais óbvio que o empregador receba a assistência de seu representante no cenário trabalhista, considerando que o sindicato é quem melhor conhece os problemas, dificuldades e as peculiaridades de sua categoria.

²² PAULA, Carlos Alberto Reis de. O papel da Justiça do Trabalho no Brasil. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 29 (59): 53-62, Jan./Jun.99.

2.5 COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Com o intuito de solucionar os conflitos existentes na esfera trabalhista, de forma mais célere e sem a necessidade de interferência do poder judiciário nessas questões, haja vista a morosidade e a sobrecarga processual nos tribunais, que acarretam anos de tramitação de uma reclamação trabalhista e, em muitos casos, sem alcance do êxito desejado, o nosso ordenamento jurídico instituiu as Comissões de Conciliação Prévia, como uma solução alternativa para resolução de conflitos, tendo estas uma natureza extrajudicial.

É imperioso destacar que, quando o Brasil era colônia de Portugal, já existia a previsão para solução de conflitos através de uma tentativa de conciliação, a qual era disciplinada pelas disposições constantes nas Ordenações do Reino- que representavam a união de todas as leis vigentes em Portugal.

Segundo Martins²³, as Ordenações dispunham no Livro III, Título XX, § 1º que:

No começo da demanda dirá o juiz a ambas as partes, que antes que façam despesas, e sigam entre elas o ódio e dissensões, se devem concordar, e não gastar suas fazendas por seguirem suas vontades, porque o vencimento da causa sempre é duvidoso. E isto, que dizemos, de reduzirem as partes a concórdia, não é de necessidade, mas somente honestidade nos casos, em que o bem puderem fazer.

Assim, naquela época, a conciliação já aparecia como um instrumento de grande valia para a solução dos conflitos levados ao judiciário.

A nossa primeira Constituição brasileira, outorgada em 1824²⁴, já disciplinou acerca da conciliação, no momento em que preceituou em seu art. 161 “Sem se fazer constar se tem intentado o meio de reconciliação, não se começará processo algum”, estabelecendo que os Juízes de Paz estavam investidos da função prévia de conciliação, na qual revestia-se de condição obrigatória para instauração de qualquer processo.

²³ MARTINS, Sergio Pinto. Comissões de Conciliação Prévia. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2008. p.01.

²⁴ BRASIL, Constituição (1824). Constituição Política do Império do Brazil (de 25 de março de 1824). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao24.htm> Acesso em: 30. Ago. 2016.

Posteriormente, em face da necessidade de um tratamento mais específico direcionado às relações de trabalho, começaram a ser criados os órgãos incumbidos de solucionar os conflitos laborais e, em 1932, durante o governo de Getúlio Vargas, foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação, que funcionavam conjuntamente com as Juntas de Conciliação e Julgamento e tinham como principal objetivo a realização de conciliação entre as partes envolvidas, tanto no que diz respeito ao conflito individual quanto ao coletivo, tendo, somente, como exigência a sindicalização do trabalhador e o escopo exclusivamente trabalhista.

Em 1943, através do Decreto-Lei nº 5.452, foi criada a CLT, que também tratou do tema acerca da criação de uma comissão mista, conforme prevê o seu art. 621²⁵ que segue transcrito:

As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso.

Segundo Martins²⁶, a criação das comissões mistas de consulta e colaboração “seria realmente o melhor sistema, pois teria condições de melhor adaptar a co-gestão às peculiaridades de cada empresa, além de a solução ser negociada, e não imposta pela lei”.

Adiante, com a edição da Lei nº 9.958 de 12 de janeiro de 2000, foi acrescentado o Título VI-A, com os artigos 625-A a 625-H à CLT, através do qual foram criadas e disciplinadas as Comissões de Conciliação Prévia.

O artigo que introduz a instituição das comissões é o 625-A e apresenta a seguinte redação²⁷:

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante

²⁵ Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei /Del5452compilado.htm> Acesso em: 30 ago. 2016.

²⁶ MARTINS, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 759.

²⁷ Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei /Del5452compilado.htm> Acesso em: 30 ago. 2016.

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.

Assim, da leitura do artigo acima exposto, as CCP podem ser sindicais, ou seja, constituída no âmbito de um sindicato ou apresentando caráter intersindical, tendo as suas definições estabelecidas e definidas em instrumentos de negociação coletiva, nos termos do artigo 625-C, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, ou podem ser empresariais, onde são formadas no âmbito de uma empresa ou por grupo de empresas, cujas definições estão previstas na própria CLT- art. 625-B.

Muito se discutiu acerca da obrigatoriedade de instituição das comissões, uma vez que o art. 625-D da CLT traz a seguinte redação²⁸:

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. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

§ 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 deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 9.958, de 12.1.2000).

Assevera Barros²⁹ que uma corrente de posicionamento minoritário, entendia pela obrigatoriedade de utilização das CPP antes da submissão do conflito ao poder judiciário. Esse fato estava relacionado à interpretação

²⁸ Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 30 ago. 2016

²⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

gramatical e literal da expressão “será submetida”, uma vez que, para essa corrente, tem uma condição imperativa, ocasionando uma condição da ação, ou até mesmo, um pressuposto processual, cuja não observância ocasionaria a extinção do processo sem resolução do mérito.

Ao passo que o entendimento que prevalece atualmente é o de que a passagem pelas comissões de conciliação prévia é facultativa, corroborando com o julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade nº 2.139-7 e 2.160-5, pelo guardião da Constituição -Supremo Tribunal Federal, nas quais decidiram que a passagem obrigatória pela CCP seria inconstitucional, por ofensa ao artigo 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, que prevê que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.³⁰

Colaciono ao presente TCC a decisão da Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 2.139-7³¹, a qual afastou a obrigatoriedade de submissão à Comissão de Conciliação Prévia, conforme segue:

ações diretas de inconstitucionalidade. coincidência de objeto. alteração da CLT pelas leis ns. 9.957 e 9.958, ambas de 2000. cautelares parcialmente deferidas. vista ao advogado-geral da união e ao procurador-geral da república para julgamento do mérito.1. Em Questão de Ordem decidida na sessão plenária de 6.4.2000, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela prevenção do Relator desta Ação Direta de Inconstitucionalidade na ocasião, o eminente Ministro Octavio Gallotti, em relação às Ações Diretas de Inconstitucionalidade ns. 2.148 e 2.160, originalmente distribuídas aos Ministros Março Aurélio e Celso de Mello, respectivamente, tendo em vista a coincidência de objeto dessas ações e a anterioridade na distribuição.2. Em decisão de 12.9.2000, o Ministro Octavio Gallotti assentou, em decisão monocrática (DJ 12.9.2000), a ilegitimidade ativa da confederação autora da ADI n. 2.148, tendo essa decisão transitado em julgado em 26.9.2000.3. Discute-se, nas ações diretas remanescentes, a higidez constitucional de d (ns. 2.139 e 2.160) dispositivos acrescentados à Consolidação das Leis do Trabalho pelas Leis 9.957 e 9.958, ambas de 12 de janeiro de 2000 (art. 625-D e 852-B, inc. II) 0, os quais, em síntese, dispõem sobre as Comissões de Conciliação Prévia e impossibilitam a citação por edital no procedimento sumaríssimo da Justiça do Trabalho, respectivamente.4. Em 13.5.2009, este Supremo Tribunal concluiu o julgamento das medidas cautelares requeridas nesta e na ação direta de inconstitucionalidade apensa (n. 2.160), deferindo-as parcialmente, por maioria, para dar interpretação conforme à Constituição da República relativamente ao artigo 625-D, introduzido pelo artigo 1º da Lei n. 9.958/00, no sentido de afastar a obrigatoriedade da fase de conciliação prévia que disciplina (DJe 23.10.2009).5. Pelo exposto, dê-se vista ao Advogado-Geral da União

³⁰ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

³¹ STF - ADI: 2139 DF, Relator: Min. CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 01/02/2010, Data de Publicação: DJe-027 DIVULG 11/02/2010 PUBLIC 12/02/2010.

e ao Procurador-Geral da República, sucessivamente, para que cada qual se manifeste, na forma da legislação vigente, no prazo máximo e igualmente improrrogável e prioritário de quinze dias (art. 8º da Lei n. 9.868/99). Publique-se. Brasília, 1 de fevereiro de 2010. Ministra CARMEN LÚCIA Relatora.

A partir desse entendimento é possível afirmar que o empregado não está obrigado a se submeter primeiramente à Comissão de Conciliação Prévia e só posteriormente acionar o judiciário.

A par de todas as considerações expostas, podemos ressaltar a importância da instituição dessas comissões, visto que elas apresentam como vantagem um conhecimento aparentemente mais profundo acerca das peculiaridades de determinada atividade laboral e, ainda, o grande diferencial de não estarem sobrecarregadas, como é o caso de nosso judiciário, o que permite uma maior dedicação e empenho ao caso concreto.

Cabe, ainda, evidenciar que partilhamos do mesmo entendimento de Barros³² que acentuou o seguinte: "... não somos contra a composição dos litígios extrajudicialmente, mas repudiamos que, sob o pretexto de desafogar o judiciário, sacrifiquemos garantias mínimas asseguradas ao trabalhador em preceito constitucional".

Por fim, é necessário que seja ressaltado que as comissões não possuem o condão de negociar verbas rescisórias, pois a conciliação restringe-se aos direitos disponíveis e aos casos controvertidos. Elas foram criadas para aliviar o judiciário e não para compactuar com a renúncia a direitos, não se prestando, pois, à homologação de rescisão, fato esse que só tem eficácia perante os órgãos determinados no art. 477 da CLT.

A seguir, será apresentado o fenômeno da despedida, para uma melhor compreensão jurídica do tema, bem como serão expostas 3 (três) formas de privação dos direitos -renúncia, transação e conciliação-, a fim de traçar um paralelo com os casos envolvendo negociação de verbas rescisórias.

³² BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 171

3 ANÁLISE DA DESPEDITA E DA RENÚNCIA

Explorados alguns aspectos da estrutura da organização do trabalho em nosso país, o presente capítulo se assenta na análise do rompimento do contrato de trabalho e suas consequências para o mundo jurídico e para as partes, em especial, no que diz respeito à homologação da rescisão contratual.

É bastante relevante investigar o papel da Justiça do Trabalho quando as ações autuadas envolvem pedidos de verbas rescisórias, fazendo um paralelo com os demais órgãos responsáveis por essa competência, a fim de, porventura, identificar as falhas no sistema e debater acerca da (ir)renunciabilidade dos direitos inerentes aos trabalhadores.

3.1 DA RESCISÃO CONTRATUAL E DA HOMOLOGAÇÃO

Primeiramente cabe apresentar o conceito de contrato de trabalho extraído da CLT³³:

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

Para Delgado³⁴ a definição de contrato de trabalho é: “Negócio jurídico expresso ou tácito, mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviço”.

Continua Delgado³⁵ expondo que é:

Acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestado com personalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.

³³ Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei /Del5452compilado.htm> Acesso em: 30 ago. 2016

³⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6 e.d. São Paulo: LTR, 2007. p 491

³⁵ Idem.

Dito isso, podemos estabelecer que o contrato de trabalho tem seu início, através de um contrato tácito ou expresso, seu desenvolvimento, por meio da prestação de trabalho ao longo do período e sua extinção com a rescisão do contrato.

O estudo das rescisões contratuais apresenta-se bastante oportuno nos dias de hoje. Muitos são os casos em que os contratos de trabalho são encerrados por motivos diversos e não há a devida quitação dos direitos previstos em nossa legislação. Em virtude disso, o presente trabalho tem sua atenção voltada ao término do contrato de trabalho e suas implicações no mundo jurídico.

A rescisão do contrato de trabalho corresponde ao término da relação entre trabalhador e empregador, podendo ser ocasionada de várias maneiras, tendo uma propensão à produção de efeitos jurídicos diferenciados, gerando, assim, a incidência de verbas rescisórias de forma e relevância distintas.³⁶

Vários são os fatores que ocasionam a rescisão contratual. Podemos destacar: a morte do empregador ou empregado, a força maior, a culpa recíproca, extinção da empresa, rescisão por iniciativa do empregador, dispensa do empregado sem justa causa e dispensa com justa causa, dentre outros.

Ocorre que ao rescindir o contrato, o empregado tem direito a algumas verbas rescisórias, a depender do motivo do término do contrato.

Essas verbas rescisórias são os valores devidos ao trabalhador em decorrência da extinção do contrato de trabalho. São calculadas distintamente em função do tipo de contrato de trabalho e da modalidade de rescisão contratual e têm por base a maior remuneração recebida pelo trabalhador na empresa, segundo dispõe art. 477 da CLT.

Assim, para melhor compreensão das verbas devidas, trazemos ao trabalho de conclusão de curso uma tabela comparativa -Tabela 1³⁷- que demonstra as verbas rescisórias devidas na ruptura do contrato:

³⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6 e.d. São Paulo: LTR, 2007. p 491

³⁷ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 189-190.

Tabela 1 - Comparação entre as verbas rescisórias.

Rescisão contratual - motivo	Saldo de salário	Aviso Prévio	Férias			13º salário	FGTS 40%
			vencidas	proporcionais	Adicional de 1/3		
Rescisão antecipada do contrato a prazo determinado, sem previsão de aviso prévio							
<u>Por iniciativa do empregador</u>							
Sem causa justa	sim	não	não	sim	sim	sim	sim
Contrato celebrado por menos de 1 ano	sim	não	não	não	não	não	não
Com justa causa							
Contrato celebrado com menos de 1 ano							
<u>Por iniciativa do empregado</u>							
Pedido de demissão	sim	não	não	não	não	sim	não
Contrato celebrado por menos de 1 ano							
Despedida indireta (justa causa, motivada pelo empregador)							
Contrato celebrado por menos de 1 ano	sim						
Por iniciativa de ambos (empregador e empregado)							
	sim	não	não	não	não	não	sim (20%)
Culpa recíproca							
Contrato celebrado por menos de 1 ano							
Extinção automática (término normal) do contrato a prazo determinado, com ou sem previsão de aviso prévio							
Contrato celebrado por menos de 1 ano	sim	não	não	sim	sim	sim	não
Extinção do contrato por motivo de falecimento do empregado							
Contrato a prazo determinado, com ou sem previsão de aviso prévio							
Contrato celebrado por menos de 1 ano	sim	não	não	não	não	sim	não

Portanto, a depender do motivo que caracterizou a rescisão contratual, é que conseguimos estabelecer quais são as verbas rescisórias devidas por ocasião da despedida.

Como sabemos, é de ampla percepção que as relações envolvendo os trabalhadores e empregadores sempre foram bastante conturbadas, por diversos motivos, que interferem, direta ou indiretamente, na prestação do labor.

É fácil perceber que essa linha tênue entre trabalhador e empregador é afetada por razões sociais, políticas e econômicas. Costumamos identificar com maior desembaraço essas situações, em momentos que envolvem uma crise econômica, uma vez que o empregador, ao não conseguir manter seu padrão anterior, começa a infringir os direitos dos trabalhadores, em uma tentativa, muitas vezes desesperada, de permanecer no mercado de trabalho. É nesse instante, que os empregadores de menor poder econômico e frágeis para suportar a crise financeira encerram suas atividades sem pagar o que era devido ao obreiro.

Evidente que os empregadores de maior potencial econômico também estão sujeitos aos destemperos de uma crise, mas o impacto acaba sendo mais forte em quem tem menor poder financeiro.

Para Pimenta³⁸ :

(...) cada vez que uma relação de emprego termina, uma preocupação assoma a mente do pesquisador do Direito do Trabalho: evitar, tanto quanto possível, que a perda do emprego, desastrosa em si mesma, seja agravada pela pulverização dos direitos resultantes da execução do contrato ou decorrentes de sua terminação.

Ao por fim ao vínculo de emprego, os trabalhadores, em geral, sentem mais a vontade de pleitear seus direitos que foram usurpados ao longo do contrato de trabalho, visto que não existe mais a ameaça de perder o emprego. Por essa razão, a maior parte das reclamações trabalhistas são ajuizados após o término da relação de trabalho. A insegurança em não se manter no emprego, leva o trabalhador a se submeter a diversas ilegalidades e abusos cometidos pelo empregador, tais como: ausência de registro na CTPS, falta de recolhimento dos depósitos fundiários, condições inadequadas no posto de trabalho, não recolhimento das contribuições sociais, dentre vários outros.

Então, como o vínculo já foi rompido, as partes recorrem ao judiciário.

O acesso à justiça é uma garantia constitucional prevista no art. 5º, inciso XXXV da Constituição Federal, o qual estabelece que a lei não poderá excluir da apreciação do judiciário lesão ou ameaça de lesão (CF, art. 5º).

Para Canotilho³⁹ :

O princípio do acesso ao direito e aos tribunais é outro princípio geral que postula não só o reconhecimento da possibilidade de uma defesa sem lacunas, mas também o exercício efetivo desses direitos (ex: direito ao patrocínio judiciário, direito à informação jurídica)

Assim, é bastante imperioso destacar que a Justiça do Trabalho tem seus principais conflitos oriundos do fim da prestação do serviço, uma vez que ao longo do contrato existe o temor de ingressar com uma reclamação

³⁸ PIMENTA, José Roberto Freire. Lides simuladas: a Justiça do trabalho como órgão homologador. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 30 (60): 119-152, Jul./Dez. 1999.1999, p. 119.

³⁹ CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional e teoria da Constituição. 7.ed. Coimbra: Almedina, 2003.

trabalhista a fim de reaver seus direitos. Destaca Cardoso⁴⁰ que, na grande maioria dos casos, trata-se de uma demanda individual, o que demonstra uma fragilidade do movimento sindical, na esfera coletiva, na busca da proteção dos direitos garantidos ao longo das décadas.

Anualmente o CNJ -Conselho Nacional de Justiça- divulga um relatório dos dados estatísticos referentes ao Poder Judiciário e segundo extraído do endereço eletrônico da Justiça em Números o assunto mais recorrente na Justiça Trabalhista é o da rescisão contratual, conforme Tabela 2⁴¹ que segue:

Tabela 2 - Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho.

Assunto	Total	Porcentagem
-Rescisão do contrato de Trabalho/ Verbas Rescisórias	5.258.269	43,99%
-Rescisão do Contrato de Trabalho/ Seguro desemprego	672.738	5,63%
-Responsabilidade Civil do empregador/ Indenização por dano moral	665.594	5,57%
-Remuneração verbas indenizatórias e benefícios/ salário/Diferença salarial	665.594	5,57%
-Partes e procuradores/ Assistência Judiciária Gratuita	464.975	3,89%
-Férias/ Indenização/ Terço	293.0919	2,45%
-Remuneração/ Verbas indenizatórias / Décimo terceiro salário	247.376	2,07%
-Liquidação/ Cumprimento/ Execução/ Cálculo e atualização	200.911	1,68%
-Rescisão Indireta	189.556	1,59%

E quando se relaciona aos assuntos mais demandados no primeiro grau esse percentual eleva um pouco mais, senão vejamos os dados a seguir, conforme Tabela 3⁴²:

⁴⁰ CARDOSO, Adalberto Moreira. Direito do Trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. In: VIANNA, Luiz Werneck (org). A democracia e os três poderes no Brasil. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002.

⁴¹ Justiça em números 2015: ano-base 2014/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2015.p.202

⁴² Justiça em números 2015: ano-base 2014/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2015.p. 202.

Tabela 3- Assuntos mais demandados no primeiro grau

Assunto	Total	Porcentagem
-Rescisão do contrato de Trabalho/ Verbas Rescisórias	4.745.812	46,90
-Rescisão do Contrato de Trabalho/ Seguro desemprego	609.181	6,02
-Responsabilidade Civil do empregador/ Indenização por dano moral	557.014	5,50%
-Remuneração verbas indenizatórias e benefícios/ salário/Diferença salarial	535.180	5,29%
-Partes e procuradores/ Assistência Judiciária Gratuita	341.185	3,37%
-Férias/ Indenização/ Terço	251.145	2,48%
-Remuneração/ Verbas indenizatórias / Décimo terceiro salário	211.511	2,09%
-Rescisão Indireta	172.709	1,71%
-Responsabilidade civil do empregador/ Indenização por dano moral	155.602	1,54%

Expostos os dados acima, cabe acentuar que existe um crescente número de ações envolvendo o pagamento exclusivo das verbas rescisórias. Esse fato, por si só, assusta bastante o universo trabalhista, uma vez que demonstra que o judiciário está sobrecarregado de ações que envolvem, principalmente, o inadimplemento das verbas rescisórias, questão essa que deveria ser facilmente resolvida no cotidiano, sem a interferência do poder judiciário, com o propósito de que esse poder se concentrasse nos casos mais difíceis e polêmicos, ou seja, que realmente necessitassem de um amparo por parte da jurisdição.

O que causa espanto maior é o fato de ser o pagamento das verbas rescisórias um assunto, em sua grande maioria, de menor complexidade, ou seja, estamos abarrotando os tribunais de assuntos que não exigem um grau de análise mais elevado.

Ao encerrar o contrato de trabalho, o empregador deve obedecer às disposições contidas no art. 477 da CLT, que seguem⁴³:

⁴³ Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 30 ago. 2016

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja êle dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 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. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 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 dêste, pelo Juiz de Paz. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 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 fôr analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado. (Redação dada pela Lei nº 5.584, de 26.6.1970)

§ 6º - O pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado nos seguintes prazos: (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

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. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 7º - O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 7.855, de 24.10.1989)

É dizer: são competentes para prestar a assistência à rescisão contratual o respectivo sindicato profissional e a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego. Caso, no local da prestação de serviços a categoria não estiver organizada em sindicato, é competente para prestar a assistência a

respectiva Federação, desde que possua representação na localidade onde o trabalhador prestou serviços.

Em síntese, ao rescindir o contrato de trabalho, o empregado deverá procurar o sindicato ou Ministério do Trabalho para fins de assistência e homologação de sua rescisão contratual.

Nesse momento, cabe destacar que os atos de assistência e homologação não são sinônimos, nem tampouco representam a mesma situação, senão vejamos as diferenças apontadas no Manual de Homologação⁴⁴ extraídas do endereço eletrônico do Ministério do Trabalho e Previdência Social:

A CLT refere-se aos termos assistência e homologação. Uma rápida interpretação pode levar ao falso entendimento de que representam a mesma coisa, quando, na realidade, são termos distintos que possuem vocações jurídicas diferentes.

Ser assistido é ser assessorado, aconselhado, orientado, advertido sobre as conseqüências do ato e a correção ou incorreção dos pagamentos patronais à luz da legislação em vigor. A assistência traz a idéia de procedimento, de intervenção de um terceiro capaz de tornar mais clara a situação enfrentada pela pessoa assistida. Esse é o sentido da assistência trabalhista prevista na CLT. O empregado maior tem capacidade plena para praticar todos os atos regidos pelo Código Civil, mas sua capacidade é relativa, por força de lei, no âmbito da rescisão do contrato de trabalho com mais de um ano, posto que, obrigatoriamente, deve se submeter à assistência, que constitui condição de validade para a rescisão desses contratos e para a quitação das verbas rescisórias.

Quando a lei trabalhista se refere à assistência, e não a visto ou referendum, é porque considera indispensáveis à presença das partes e a orientação do sindicato ou das autoridades nela enumeradas. O assistente deve estar presente ao ato, cumprindo-lhe orientar o assistido e, com este, assinar o documento. A assinatura da autoridade representa a homologação formalizada, último de todos os atos pertencentes à assistência.

O certo, contudo, é que as referidas figuras jurídicas em nada se equivalem. Enquanto assistência é a intervenção ativa do terceiro, com o propósito de orientar, de aconselhar, de conferir verbas devidas e de zelar pela manifestação sem vícios da vontade do trabalhador que rompe o contrato, a homologação é o ato confirmatório, reduzido a termo pelo assistente, do pagamento e recebimento dos créditos rescisórios.

Ressalte-se que a Comissão de Conciliação Prévia (CCP), estudada no capítulo anterior, não possui competência para prestar assistência nem

⁴⁴ Assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho. – Brasília: MTE, SRT, 2007. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812B7750C1012B831E71125720/pub_ManualHomologacao.pdf. Acesso em 10 set. 2016.

homologação à rescisão de contrato de trabalho, conforme leitura do art. 477 da CLT, ou seja, não é objetivo dessa comissão a assistência à rescisão do contrato de trabalho. Como sua própria nomenclatura esclarece -CCP- seu escopo é o de tentar promover a conciliação das partes, limitando-se aos direitos ou parcelas controversas.

Continuando no estudo da assistência, cabe apresentar o art. 6º da Instrução Normativa SRT Nº 15⁴⁵, de 14 de julho de 2010 que dispõe:

São competentes para prestar a assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho: I - o sindicato profissional da categoria do local onde o empregado laborou ou a federação que represente categoria inorganizada; II - o servidor público em exercício no órgão local do MTE, capacitado e cadastrado como assistente no Homolognet; III - na ausência dos órgãos citados nos incs. I e II deste artigo na localidade, o representante do Ministério Público ou o Defensor Público e, na falta ou impedimentos destes, o Juiz de Paz.

Dessa forma, podemos identificar uma característica específica dos atos de assistência e homologação referente às verbas rescisórias, visto que ao ser prestado pelo Ministério do Trabalho, possuem natureza pública, e quando prestado pelo sindicato, possuem natureza privada.

Avançando a questão, vejamos o que prevê a CLT⁴⁶ em seu art. 477, parágrafo 6º, no que tange aos prazos de pagamento da rescisão:

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;
- 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.

Mas o que se observa na prática é que os empregadores costumam infringir o prazo do artigo acima citado e, ainda, se recusando a proceder ao pagamento das verbas rescisórias, deixando o empregado desamparado dos direitos a ele garantidos.

⁴⁵ Secretária De Relações Do Trabalho Do Ministério Do Trabalho E Emprego. Instrução Normativa nº 15 de 14 de jul. de 2010. Estabelece procedimentos para assistência e homologação na rescisão de contrato de trabalho. Diário Oficial da União, nº 1.621, de 14 de julho de 2010.

⁴⁶ Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 30 ago. 2016.

Tem acontecido com bastante frequência o ajuizamento de ações onde o próprio sindicato indica que o trabalhador procure a Justiça do Trabalho para fins de homologação de sua rescisão, descumprindo, assim, o seu papel de homologador e acarretando o aumento considerável de causas envolvendo verbas rescisórias.

Esse fato causa grande estranheza, uma vez que os órgãos não podem se negar a homologar uma rescisão, o que pode ser realizada é uma ressalva no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, explicando os motivos que justificaram a exposição da ressalva.

Mas, ao contrário disso, os órgãos não homologam a rescisão e as partes procuram o judiciário, apesar de inexistirem controvérsia acerca dos valores devidos, sujeitando o trabalhador a uma desnecessária ação judicial em busca de seus direitos.

Nesse ponto, é válido destacar que existem casos em que está impedido o assistente do Ministério do Trabalho e Previdência Social de efetuar a homologação, mesmo que o trabalhador concorde em realizar o ato, são esses⁴⁷:

Ementa nº 4, da Portaria nº 1, de 2006. "HOMOLOGAÇÃO. IMPEDIMENTOS. As seguintes circunstâncias, se não sanadas no decorrer da assistência, impedem o assistente do Ministério do Trabalho e Emprego de efetuar a homologação, ainda que o empregado com ela concorde: Assistência e Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho Assistência e Homologação de Rescisão de Contrato de Trabalho 27 I – a irregularidade na representação das partes; II – a existência de garantia de emprego, no caso de dispensa sem justa causa; III – a suspensão contratual; IV – a inaptidão do trabalhador declarada no atestado de saúde ocupacional (ASO); V – a fraude caracterizada; VI – a falta de apresentação de todos os documentos necessários; VII – a falta de apresentação de prova idônea dos pagamentos rescisórios; VIII – a recusa do empregador em pagar pelo menos parte das verbas rescisórias.

Os casos acima referem-se aos impedimentos que admitem saneamento. No entanto, existem irregularidades que comprometem totalmente

⁴⁷ Portaria Secretário de Relações do Trabalho - srt nº 1 de 25.05.2006 . Disponível em < <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/portstr1.htm>> Acesso em: 05 set. 2016.

a homologação por parte do assistente, que segundo a Instrução Normativa Nº 03⁴⁸, são as seguintes:

Art. 13 - Por ocasião da assistência, serão verificadas as seguintes circunstâncias impeditivas da rescisão contratual arbitrária ou sem justa causa:

I - gravidez da empregada, desde a sua confirmação até 5 (cinco) meses após o parto;

II - candidatura do empregado para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do mandato;

III - candidatura do empregado sindicalizado a cargo de direção ou representação sindical, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até 1 (um) ano após o final do mandato;

IV - garantia de emprego dos representantes dos empregados-membros, titulares ou suplentes, de Comissão de Conciliação Prévia – CCP, instituída no âmbito da empresa, até 1 (um) ano após o final do mandato;

V - demais garantias de emprego decorrentes de lei, convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa; e

VI - suspensão contratual.

VII - atestado de saúde ocupacional - ASO com declaração de inaptidão. *(Inciso acrescido pela Instrução Normativa nº 4 - DOU 12/12/2006)*

Art. 14 - É vedada a homologação de rescisão contratual sem pagamento de verbas rescisórias devidas, que vise, tão-somente, ao saque de FGTS e a habilitação ao Seguro-Desemprego. *(Artigo alterado pela Instrução Normativa nº 4 - DOU 12/12/2006)*

Assim, ao longo desse capítulo podemos vislumbrar as competências dos órgãos e constatamos que a Justiça do Trabalho não possui tal atribuição.

Mesmo assim em nosso país, no dia a dia, várias são as causas envolvendo essa temática, onde as partes propõem uma conciliação, com o único intuito de homologar a rescisão⁴⁹.

Apesar de existir um comportamento de homologar rescisão contratual, também merece ser colacionado ao presente trabalho trecho de uma decisão proferida pelo Juiz Luciano Athayde Chaves, titular da 2ª. Vara do Trabalho de

⁴⁸ Instrução normativa Nº 03, DE 21 DE JUNHO DE 2002. Publicada no DOU de 28/06/2002. Estabelece procedimentos para assistência ao empregado na rescisão de contrato de trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em < http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/MTE/In_Norm/IN_SRT_03_02.htm>. Acesso em 30 ago 2016.

⁴⁹ Ver: Empresa é condenada por homologar rescisões na Justiça. Disponível em <http://www.conjur.com.br/2013-mar-05/empresa-condenada-usar-justica-homologar-rescisoes-trabalhistas>. Acesso em 15.Set.2016.

Natal/RN, no âmbito do processo 520-85.2016.5.21.002, em um caso envolvendo homologação de verbas rescisórias⁵⁰:

[...] 6. A homologação de rescisão contratual não se insere nas atribuições da Justiça do Trabalho:

“AÇÃO DE CONSIGNAÇÃO EM PAGAMENTO. ENTREGA DAS GUIAS TRCT E CD/SD. AUSÊNCIA DE INTERESSE DE AGIR. Mesmo que o sindicato se recusasse a proceder à homologação, a empregadora ainda poderia obtê-la junto ao Ministério do Trabalho, o Ministério Público, a Defensoria Pública ou o Juiz de Paz, conforme prevê o artigo 477 da CLT, em seus parágrafos 1.º e 3.º. Com efeito, a homologação da rescisão, com a entrega das guias competentes, deve ser feita perante os órgãos previstos no referido dispositivo, não perante a Justiça do Trabalho” (TRT da 3.ª Região; Processo: 0002331-56.2013.5.03.0012 RO; Data de Publicação: 11/07/2014; Órgão Julgador: Sétima Turma; Relator: Paulo Roberto de Castro).

6-A. Diante de uma eventual dificuldade financeira da empresa, a ser cabalmente comprovada em qualquer instância, o caminho primeiro a ser buscado é o do diálogo com o sindicato-profissional, a quem é conferida atribuição para celebrar acordos e homologar, com as ressalvas que entender, a rescisão contratual. Assim, a solução sugerida por esse quadro perfunctório **acaba por esvaziar o papel da entidade sindical profissional**, a quem compete buscar meios extrajudiciais e, eventualmente, judiciais para a solução de lesões em massa, até mesmo porque **as despedidas em massa dependem de prévia negociação sindical** (cf. *leading case* do Tribunal Superior do Trabalho: Precedente: ED-RODC-30900-12.2009.5.15.0000, Data de Julgamento: 10/08/2009, Relator Ministro: Maurício Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT de 04/09/2009).

6-B. **Esse aspecto mostra-se relevante, quando se percebe, na jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, uma tendência de resignificação do preceito fundamental do acesso à justiça, de modo a preservar as funções institucionais das instâncias administrativas, dentro de certos parâmetros. Nesse sentido, é de se consultar *leading case*, em repercussão geral: RE 631.240-MG, Rel. Min Roberto Barroso, 03.09.2014.**

7. E é de se ter presente que a propositura de ação judicial com o fito de promover a “homologação” por via oblíqua é atitude que merece atenção deste Juízo, pois essa não é a missão constitucional. **Neste Juízo da 2ª. Vara, pelo menos em relação aos feitos conduzidos por este Juiz Titular, tem sido criteriosa a análise das propostas de conciliação sobre verbas rescisórias, de modo a assegurar a higidez dos valores devidos e a força normativa da legislação trabalhista, em especial do art. 477 da CLT, que exige pagamento à vista dos valores devidos. Não há direito subjetivo a parcelamento de verbas rescisórias, tampouco à redução de seus valores.** A proteção judicial a essa situação jurídica não somente atender aos valores sociais do trabalho, como também evita que se busque o Judiciário do Trabalho apenas para se tentar obter vantagens econômicas [...].

⁵⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho, Região 21. Decisão não concessiva de Tutela Antecipada. Reclamação Trabalhista 520-8.2016.5.21.0002. Autor: Nazaré Costa Do Nascimento. Ré: Safe Locação De Mão De Obra E Serviços Ltda Litisconsorte: Estado Do RN. Juiz: Luciano Athayde Chaves. 19 de abril de 2016. Diário Oficial da Justiça da União, 22 de abril de 2016. p. 500-2.

Com essa decisão, percebemos que já existe a preocupação por parte de alguns dos magistrados nas questões relacionadas à homologação de acordo com pedidos limitados às verbas rescisórias, no sentido de coibir essa prática, conforme bem fundamentado no julgado acima.

Na seção seguinte nos dedicaremos a analisar as falhas nas estruturas dos órgãos que corroboram com a ineficácia das homologações de rescisões e que vem tornando atrativo a submissão das verbas rescisórias perante o judiciário.

3.2 UM ESTUDO DA RENÚNCIA, DA TRANSAÇÃO E DA CONCILIAÇÃO

Sabemos que existem diversas formas de privação de alguns direitos, mas nesse item trataremos da renúncia, transação e da conciliação.

Não há uma unanimidade doutrinária acerca da classificação dos princípios que regem o direito do trabalho, em especial, no que diz respeito ao seu fundamento, sua definição e as limitações que sofrem.

Nesse trabalho vamos apresentar a classificação de Plá Rodriguez⁵¹ que estabelece como sendo os princípios que regem o direito do trabalho os seguintes:

- Princípio de Proteção;
- Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos;
- Princípio da Continuidade da relação de emprego;
- Princípio da Primazia da Realidade;
- Princípio da Razoabilidade;
- Princípio da Boa-Fé.

Cada princípio tem a sua importância no direito trabalhista, mas este trabalho limitou-se aos aspectos que envolvem o princípio da irrenunciabilidade dos direitos, visto ser um importante aspecto a ser discutido no caso relacionado aos acordos envolvendo verbas rescisórias.

O fundamento do princípio da irrenunciabilidade encontra-se nas mais variadas formas. Para uns está baseado em um princípio abrangente e mais completo, que é o princípio da indisponibilidade, outros relacionam com a

⁵¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de Direito do Trabalho. S.P.: LTr., 3ª ed. Atual., 2000, p.37.

natureza de ordem pública e ainda tem os que retratam como uma limitação da autonomia de vontade. O certo é que vários são os posicionamentos dos doutrinadores acerca da irrenunciabilidade dos direitos.

Na visão de Giglio⁵²:

Os direitos trabalhistas estabelecidos por normas imperativas são indisponíveis, pois não são circunscritos única e exclusivamente na esfera de interesse individual do trabalhador ao qual pertencem, mas de toda a sociedade. A supressão dos direitos trabalhista afeta, por exemplo, o Sistema de Seguridade Social e as políticas públicas relacionadas com o FGTS, a destinação dos impostos, como o imposto de renda, etc.

Para Maior⁵³ a importância da irrenunciabilidade reside na garantia de efetividade dos direitos do trabalho, pois não basta oferecer ao trabalhador determinado direito se depois for permitido que eles sejam renunciados, visto que a sua vulnerabilidade facilita a troca de garantias, até mesmo para a permanência no atual emprego.

Delgado⁵⁴ explana que:

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição da vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.

Delgado⁵⁵ prossegue afirmando que:

É comum a doutrina valer-se da expressão *irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas* para enunciar o presente princípio. Seu conteúdo é o mesmo já exposto, apenas adotando-se diferente epíteto. Contudo, a expressão irrenunciabilidade não parece adequada a revelar a amplitude do princípio enfocado. Renúncia é ato unilateral, como se sabe. Entretanto, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos *bilaterais* de disposição

⁵² GIGLIO, Wagner D. A conciliação nos dissídios individuais de trabalho. Porto Alegre: Síntese, 1997. p. 52-53

⁵³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Direito Processual do Trabalho: efetividade, acesso à justiça, procedimento oral. São Paulo: LTr, 1998.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6 e.d. São Paulo: LTR, 2007. p 201-201.

⁵⁵ Idem.

de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador.

Destaque-se que Delgado⁵⁶ admite que a irrenunciabilidade é uma regra, enfatizando que somente em situações raras previstas nas legislações, é válida a renúncia de direitos. Para ele, tais hipóteses seriam: renúncia à estabilidade celetista em decorrência da opção retroativa pelo regime de CTPS, bem como a renúncia tácita à garantia de emprego pelo dirigente sindical que pedir ou espontaneamente acolher transferência para outra base territorial.

Cabe nesse ponto ressaltar que a doutrina trabalhista é praticamente unânime quando diz respeito à irrenunciabilidade como regra, só admitindo, excepcionalmente, quando a própria legislação permite.

Corroborar com esse posicionamento Sussekind⁵⁷, ao estabelecer que:

São irrenunciáveis os direitos que a lei, as convenções coletivas, as sentenças normativas e as decisões administrativas conferem aos trabalhadores, salvo se a renúncia for admitida em Lei ou se não acarretar uma desvantagem para o trabalhador ou um prejuízo à coletividade.

Expostas algumas considerações que permeiam o princípio da irrenunciabilidade, é certo que existem atos que influenciam diretamente a proteção estabelecida e que possibilitam a relativização desse princípio, são eles: a renúncia, a transação e a conciliação. Casos não fossem admitidos esses institutos, estaríamos diante de uma nulidade toda vez que um trabalhador fosse dispor de algum direito. Portanto, a partir dessas premissas, o princípio da irrenunciabilidade deve ser visto com uma certa reserva.

Agora passaremos a tratar de cada um desses institutos, apresentado os conceitos, os momentos, formas e implicações de sua aplicação

Começaremos com o instituto da renúncia. De início é importante que se diga que há uma diferenciação na forma como ela é tratada no direito do trabalho e no direito civil, uma vez que esse último é marcado pela concepção de que a autonomia da vontade deve prevalecer. É conceituada pelo civilista

⁵⁶ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6 e.d. São Paulo: LTR, 2007. p 201-201.

⁵⁷ SUSSEKING, Arnaldo Lopes. Instituições de direito do trabalho, 19 ed. São Paulo: ITr, 2000. p.216.

Pereira⁵⁸ como “a abdicação que o titular faz do seu direito, sem transferí-lo a quem quer que seja. É o abandono voluntário do direito”.

Para o direito civil são renunciáveis, em geral, os direitos que envolvem interesses meramente privados, o que não ocorre com os direitos de ordem pública, com os de família puros (ligados ao pátrio poder, etc) e os de proteção aos economicamente mais frágeis (garantias asseguradas ao trabalhador). Assim, constatamos que no campo do direito do trabalho, mesmo para os civilistas, a renúncia tem uma atuação em menor intensidade.

Em continuidade, no direito do trabalho explica Lacerda⁵⁹ que a renúncia visa a proteção da parte menos favorecida nessa relação, nesse sentido, consiste no ato voluntário do empregado de abdicar de um direito decorrente da norma trabalhista, do qual é titular.

Um aspecto que deve ser abordado relacionado à renúncia diz respeito a sua forma: expressa ou tácita. Àquela se exterioriza por meio de declaração de vontade, enquanto essa caracteriza-se por um comportamento tão evidente que demonstra a intenção de dispor dos direitos. Dito isto, é importante que seja ressaltado que a maioria da doutrina não admite a renúncia tácita.

Vejamos o seguinte julgado acerca da renúncia⁶⁰:

RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO INDETERMINADO. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO PELO EMPREGADOR. RECEBIMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS. INEXISTÊNCIA DE RENÚNCIA AO DIREITO À ESTABILIDADE. 1. No caso concreto, a Corte de origem, soberana na análise do acervo probatório constante nos autos (Súmula 126/TST), deixou assentado que "o conjunto probatório leva a convicção inequívoca do estado gravídico da obreira em período anterior ao da rescisão contratual que se operou em 19.09.2012, denotando-se que à época do desligamento a Autora já era detentora do direito à estabilidade gestacional." (fl.175). Manifestou, contudo, o entendimento de que "o recebimento das indenizações correspondentes à quebra unilateral do contrato importa em renúncia da estabilidade de gestante, porque absolutamente incompatível com esta (...)" (fl.175). 2. O recebimento, pela reclamante, das verbas rescisórias que lhe eram devidas em decorrência da rescisão sem justa causa não tem o condão de configurar a renúncia à estabilidade, uma vez que tal garantia objetiva não apenas coibir ato discriminatório do empregador, mas também proteger o nascituro, razão pela qual não é facultado à mãe dela dispor. 3. Tal linha de entendimento é seguida nesta Corte Superior,

⁵⁸ PEREIRA, Caio Mário da Silva, Instituições de Direito Civil, v. I., 1996.

⁵⁹ LACERDA, Dorval. A renúncia no direito do Trabalho. São Paulo : Max Limonad, 1944.

⁶⁰ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho- RR: 4679520135020016, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 03/06/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015

momento quando se observa, da análise de diversos julgados, orientações no sentido de que a recusa à proposta patronal de retorno ao emprego não configura renúncia ao direito à estabilidade, ou ainda, de que não se considera abusivo o ajuizamento de reclamação trabalhista após o período estável, esta última nos termos da OJ 399 da SDI-I-TST. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido.

Outro importante aspecto bastante relevante está associado ao momento da renúncia. É praticamente unânime a doutrina ao afirmar ser inadmissível a renúncia a direitos futuros, ressalvando as situações expressamente presentes em lei, existindo até a Súmula n. 199⁶¹, que proíbe a pré-contratação de bancários, visto que acarretaria renúncia à jornada reduzida.⁶²

Os principais artigos da CLT⁶³ que tratam da renúncia, são os seguintes:

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.

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.

Pelo entendimento do art. 9º acima exposto, ocorrendo atos que questionem a lisura das partes, com clara intenção em desvirtuar-se dos

⁶¹ 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).

⁶² BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

⁶³ BRASIL, Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm> Acesso em: 22 set. 2016.

imperativos da lei, perdem os efeitos jurídicos os atos de privação de direito - seja a renúncia, transação ou conciliação.

Então, nos parece razoável afirmar que, levando-se em consideração a doutrina majoritária, o empregado não pode renunciar ao recebimento dos valores integrais da sua rescisão por ocasião de um acordo, nem mesmo, se devidas, as multas dos arts. 467 e 477 da CLT.

Por fim, concordamos com os doutrinadores como Lima⁶⁴ que chamam a atenção para que a renúncia seja vista com um certo receio, primeiramente pela condição de desempregado, que necessita de recursos imediatos para continuar se mantendo até que obtenha novo emprego, em segundo lugar pelo temor de enfrentar a demora de uma demanda judicial e, por fim, dada a necessidade de obtenção da carta de referência do antigo empregador para candidatar-se a um novo emprego.

A transação também é um instituto do direito civil que apresenta como objetivo prevenir ou por fim ao litígio, mediante concessões mútuas dos envolvidos, conforme Código Civil⁶⁵ em seu art. 840.

Assim, realiza-se uma transação para evitar um litígio ou para por fim e a principal característica desse conflito reside na incerteza, a *res dubia*, de algum elemento do contrato de trabalho, não se sabendo, ao certo, se o direito é mesmo da parte ou não. Daí a grande diferença da renúncia, uma vez que para esse instituto o direito é certo.

Prevê Miranda⁶⁶ que os requisitos da transação são: declaração de vontade das partes, extinção ou prevenção de litígio, reciprocidade das concessões e incerteza.

Para Miranda⁶⁷ essa incerteza pode versar sobre a existência da fonte da relação jurídica, da validade do negócio jurídico, da eficácia do negócio jurídico, bem como pode se referir a uma incerteza subjetiva.

⁶⁴ LIMA, Francisco Meton Marques de. Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência. 2. ed., São Paulo: LTr, 1997 p. 96.

⁶⁵ Lei nº 10.406/202. Institui o Código Civil Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em 22.Set.2016.

⁶⁶ PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Tratado de direito privado -parte especial- tomo XXV – direito das obrigações: extinção das dívidas e das obrigações. Dação em soluto. Confusão. Remissão de dívidas. Novação. Transação. Rio de Janeiro: ed. Borsoi, 1959. p.130-131.

⁶⁷ Idem.

Pereira⁶⁸ afirma que a transação não pode ser usada indiscriminadamente, devendo ser observada só nos casos que envolvem direitos patrimoniais de natureza privada, conforme transcrição:

Não podem as partes transigir quanto aos direitos não patrimoniais, como os de família puros [...].
Não podem ser objeto de transações questões que envolvam matéria de ordem pública, nem direitos de que os transatores não possam dispor [...].

A transação também é aplicada no direito do trabalho, porém com algumas restrições. Barros⁶⁹ sustenta que a transação encontra limite nos art. 9º e 468 da CLT, bem como no interesse da categoria, no interesse público e no art. 444 da CLT.

Assim como na renúncia, várias são as correntes acerca de sua aceitação. Na visão de Martins⁷⁰, as principais correntes são:

A primeira defende que não poderá haver renúncia e transação quanto aos direitos previstos em lei, salvo quando a própria lei autoriza, mas não haverá óbice àqueles de caráter privado.

O segundo entendimento não admite haver renúncia e transação aos direitos previstos em lei, salvo quando a própria lei autorizar, e quanto àqueles previstos em norma de ordem privada a alteração só poderá ocorrer se não causar prejuízo ao trabalhador, sindicato quando a própria lei autorizar.

A terceira posição é no sentido de classificar os direitos trabalhistas em direitos de indisponibilidade absoluta ou de indisponibilidade relativa. O problema desta corrente é que cada autor conceitua de forma diferente quais são os direitos de indisponibilidade absoluta e aqueles de indisponibilidade relativa.

A quarta vertente é a adotada por alguns tribunais de que tudo é possível através de norma coletiva, em face da flexibilização autorizada pela Carta/88. Defendem que, se a Constituição permitiu o mais, que é a redução salarial pela via negocial, o menos está automaticamente autorizado.

A quinta tese, minoritária, se sustenta que se o trabalhador pode renunciar seus direitos em juízo, ou seja, perante um juiz do trabalho, qualquer renúncia é válida. Todavia, os defensores desta posição não estabelecem se até mesmo os direitos indisponíveis (previstos na Carta e nas leis trabalhistas) podem ser objeto de renúncia.

A sexta e última corrente relaciona-se aos conflitos entre acordo e convenção coletiva. Alguns advogam que o acordo coletivo sempre prevalece sobre a convenção, seja porque efetuado entre empresa e

⁶⁸ PEREIRA, Caio Mario da Silva. Instituições do direito civil. VOL III. Contratos – Declaração unilateral de vontade e responsabilidade civil. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 508.

⁶⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 8ª ed. São Paulo: LTr, 2012. p. 189-190.

⁷⁰ Martins, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho, 13ª edição, São Paulo, Atlas, 2001. P. 496.

o sindicato dos empregados, seja porque o acordo, quando cronologicamente posterior à convenção, demonstrar que a empresa empregadora não tem condições de garantir as vantagens previstas na convenção, flexibilizando esses direitos. Para alguns dos defensores desta tese, o acordo pode até prevalecer sobre a lei ou sentença normativa, mesmo que o sindicato que representa o empregador tenha sido parte dissidente.

Para fins de exemplificação, imaginemos a situação hipotética de uma reclamação trabalhista que se caracteriza pela dúvida acerca da justa causa no rompimento do contrato. Não há certeza dos fatos que acarretaram a despedida. Neste caso, seria aceitável a transação para recebimento de parte do valor devido. Esse, inclusive, é o pensamento de Susseking⁷¹ ao afirmar que:

[...] No entanto, se o empregado é demitido imotivadamente, não há como haver transação sobre as verbas devidas, pois não haveria *res dubio* nesse caso.

Em síntese, quando a despedida foi imotivada, a doutrina tem se manifestado de não ser cabível a transação.

Avançando na seção, agora trataremos da conciliação. O Novo CPC de 2015 procurou inculcar uma cultura da pacificação entre os participantes do processo, estimulando, em diversos artigos, a autocomposição⁷².

Dispõe, com efeito, o parágrafo 2º do artigo 3º do CPC⁷³ que: “O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos”. Portanto, busca-se, cada vez em maior intensidade, a solução do conflito de forma consensual.

Na visão de Bomfim⁷⁴ a conciliação judicial no processo do trabalho é “um acordo entre as partes para solucionar o litígio deduzido em juízo e conta, para tanto, com um mediador, que é o juiz”.

⁷¹ SUSSEKING, Arnaldo Lopes. Instituições de direito do trabalho, 19 ed. São Paulo: ITTr, 2000. p.216.

⁷² A autocomposição, segundo Leal (2012, p. 19), é “uma forma antiga de solução de conflitos humanos, pela qual os interessados na dissipação de suas controvérsias, e ausente o Estado jurisdicional, conciliavam-se pela renúncia, submissão, desistência e transação

⁷³ Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> Acesso em: 25. Set. 2016

⁷⁴ BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 11.ed ver e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2015. p.12.

No Direito Trabalhista essa situação não é diferente. A conciliação ocorre quando as partes procuram o judiciário para fins de oferecimento de uma proposta de acordo, cabendo ao juiz homologar ou não o acordo⁷⁵, podendo, inclusive, recusar a conciliação, mesmo estando ambas as partes concordantes no acordo, sempre no intuito de preservar os direitos das partes e com o intuito de coibir determinadas práticas.

Sua previsão decorre do artigo 764 da CLT⁷⁶:

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

§ 1º - 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.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório.

É mister que se diga que a conciliação não implica necessariamente uma transação ou renúncia, pois o empregador poderá pagar o crédito integral da avença.

Sabemos que a conciliação é bastante valorizada na seara trabalhista, uma vez que o número de ações é crescente, existindo uma demanda enorme pendente de resolução, sem, contudo, existir uma solução célere para por fim à controvérsia do caso real. Assim, muitas vezes, as partes acabam por formular um acordo para resolver o litígio e não deixar que o processo se arraste por longos anos, sem conseguir êxito em suas pretensões.

Chaves⁷⁷ alerta para o seguinte aspecto:

Por certo que a conciliação exerce um papel importante, não somente naqueles casos de acentada *res dubia*, como – e principalmente – naquelas situações de potencial executivo improvável, diante do

⁷⁵ Súmula 418/TST - 12/07/2016. «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. Disponível em <<http://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=418>>. Acesso em: 23. set.2016.

⁷⁶ Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei /Del5452compilado.htm> Acesso em: 25. Set. 2016.

⁷⁷ CHAVES, Luciano Athayde. Justiça com desconto? Conciliação é útil, mas não deve atrair conflito artificial. Disponível em <www.conjur.com.br> Acesso em 23. set. 2016.

evidente *déficit* patrimonial do apontado empregador ou tomador dos serviços. Nesses casos, a conciliação é instrumento útil, como expressão de uma reserva do possível, diante de um sistema jurídico, a partir da Constituição, que concebe – corretamente – a execução como sendo de natureza real, e não pessoal.

Em outras palavras, a conciliação deve ser utilizada em determinadas situações, seja quando envolva dúvida no tocante à determinada questão do contrato de trabalho, seja quando o empregador esteja notadamente em uma situação de falência, desprovido de recurso financeiro para honrar seus compromissos. Mas, o que presenciamos no cotidiano da Justiça do Trabalho é que a conciliação passou a ser uma prática. O que deveria ser uma exceção, tornou-se a regra. E um fator que colabora bastante para que as partes busquem um acordo judicial é a morosidade da justiça.

O transcurso temporal de uma demanda faz com que as partes desacreditem da efetividade jurisdicional. Nesse sentido, expõe Cappelletti e Garth⁷⁸:

[...] na maioria dos países as partes esperam por uma solução judicial por, não menos que, dois ou três anos para que se tenha uma decisão que seja exequível.

Então, incrédulos em uma solução mais célere, as partes vislumbram na conciliação sua única possibilidade de recebimento de partes dos valores devidos por ocasião do rompimento do contrato de trabalho.

É inegável que a conciliação é uma excelente oportunidade para por fim ao conflito existente, mas ela não pode ser utilizada de maneira desordenada. Nos parece claro que a conciliação carece de uma atuação mais prudente do juiz -condutor do processo. Lalande⁷⁹ sinaliza para a semelhança entre as palavras prudência e sabedoria, estabelecendo que a prudência “requer do homem sábio as soluções práticas, sensatas e, também, justas”. E enfatiza que “não pode ser confundida com o sentido gramatical hodierno de cautela, moderação, comedimento, precaução”. Para ele, “a prudência persegue o

⁷⁸ CAPPELLETTI, Mauro e GARTH Bryant. “Acesso à Justiça”. trad. De Ellen Gracie Northflit. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988. p. 20.

⁷⁹ LALANDE, André. Vocabulário Técnico e Crítico da Filosofia. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

prático, o útil, o necessário, o melhor dentre as circunstâncias postas em julgamento”.

Neste diapasão, o juiz deve analisar cada caso e identificar quais são os processos que necessitam de um outro encaminhamento, uma vez que todas as tentativas adotadas foram insuficientes para efetivação dos direitos. Para esse caso, a conciliação tende a ser um bom instituto para persecução dos interesses de ambas as partes

Um outro importante aspecto que deve ser ressaltado da conciliação é o de que, uma vez homologada pelo Juízo, ela tem força de decisão irrecurável.

Para alguns autores a realização de uma conciliação judicial afasta o princípio da irrenunciabilidade. Esse é o posicionamento de Batalha⁸⁰ que afirma:

[...] a conciliação celebrada em Juízo e devidamente homologada, supera a controvérsia acerca da irrenunciabilidade ou da intransacionabilidade dos direitos conferidos pela legislação do trabalho, ou de alguns deles. Homologada a conciliação, tem ela efeito de sentença e transita em julgado. Consumada a conciliação judicial, a transação ou renúncia não pode ser invalidada.

Contudo esse posicionamento não é dominante, pois para a maioria dos doutrinadores a renúncia é vedada durante a relação de contrato de trabalho e também depois do seu término e a transação é permitida, desde que ocorra *a res dubia*.

No que tange ao aspecto de decisão irrecurável, o acordo pode ser rescindido, através do instrumento jurídico da ação rescisória.

No caso de verbas rescisórias incontroversas de uma despedida imotivada, ocorrendo renúncia ou transação, poderia a parte desconstituir a sentença homologatória de acordo com base no art. 485 do CPC, por violar literal disposição de lei (inciso V), no caso de renúncia e quando houver fundamento para invalidar transação em que se baseou a sentença (inciso VIII), no caso de transação.

Outro aspecto bastante polêmico presente nas homologações dos acordos judiciais está relacionado à cláusula de quitação geral pelo extinto contrato de trabalho. Existe a prática, por parte de alguns juízes da Justiça do

⁸⁰ BATALHA, Wilson de Souza Camos. Tratado de direito judiciário do trabalho. 3. Ed. São Paulo: LTr, 1995. P72-74.

Trabalho, de inserir essa cláusula quando da celebração do acordo, impedindo que a parte reingresse futuramente com outra reclamatória em busca de outros direitos. Nesse caso, poderá até ocasionar a renúncia de direitos futuros, o que é amplamente repudiado pela doutrina.

Trata-se de uma cláusula bastante polêmica, uma vez que, na maioria dos casos, os empregados desconhecem os direitos devidos no curso do contrato do trabalho e poderia estar renunciando algo que não sabia que lhe era devido.

Analisando em outro aspecto, podemos também identificar outro ponto temerário desta cláusula, qual seja: os reclamados não pagam a rescisão e diz ao seu empregado que procure a justiça para concretizar seus direitos rescisórios. Após ajuizada a ação, propõe a conciliação com a cláusula de quitação do contrato de trabalho. Estaria, pois, inibindo que a parte lesada durante o contrato de trabalho, ao descobrir um direito que desconhecia à época da rescisão, ingressasse com uma nova ação pleiteando esse direito. Nota-se claramente que esse fato seria altamente benéfico ao empregador e bastante prejudicial ao empregado.

Por fim, em síntese, vimos que um dos princípios mais importante para o trabalhador- o da irrenunciabilidade- comporta flexibilização através dos institutos de privação dos direitos. Por outro lado, identificamos que há casos que não admitem a relativização do princípio. Esse é o caso das verbas rescisórias, que para a doutrina em geral, não cabe a ponderação do princípio da irrenunciabilidade.

4 AVERIGUAÇÃO DOS DADOS: RESULTADO, DISCUSSÃO E EXAME DA RENÚNCIA NAS HOMOLOGAÇÕES DE ACORDO NO ÂMBITO DO TRT DA 21 REGIÃO

O presente capítulo está destinado a analisar e discutir os dados obtidos na pesquisa realizada nas reclamações trabalhistas que tramitam perante o Tribunal do Trabalho da 21ª Região, verificando a atuação anômala da Justiça do Trabalho nos casos de rescisão contratual, bem como se os acordos realizados nessa justiça especializada importam em renúncias.

4.1 PESQUISA DE CAMPO

A pesquisa de campo foi desenvolvida, conforme já relatado no decorrer do presente trabalho, a partir da coleta de dados dos processos oriundos do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região.

Em decorrência do enorme quantitativo processual e da existência de 11 (onze) Varas do Trabalho nesta capital e face ao exíguo tempo disponível para encerramento do trabalho, o universo da pesquisa foi limitado e, inicialmente, foram analisados 5 (cinco) reclamações trabalhistas da 2ª VT, 4 (quatro) da 1ª VT e 3 (três) da 4ª VT. Posteriormente, em alguns casos, foram efetuadas pesquisas de processos que envolvessem a mesma reclamada, com o intuito de verificar se esses casos se repetiam em outras ações. Portanto, os casos averiguados englobaram 46 (quarenta e seis) reclamações trabalhistas. É certo que o número é bastante distante da realidade, mas já demonstra uma tendência nas homologações de rescisões.

Ademais, é bom que se destaque que esse estudo não tem o condão de esgotar as questões levantadas, nem muito menos de afirmar que os resultados obtidos representam fidedignamente a realidade desse Tribunal Regional, uma vez que o universo de dados é muito grande e os casos trazidos à análise representam um percentual pequeno dentro desse universo.

Os dados foram obtidos de maneira aleatória e neutra e o objetivo da pesquisa foi demonstrar o que vem ocorrendo em uma parte das conciliações sobre verbas rescisórias nos dissídios individuais. Sabemos que não podemos generalizar e afirmar que os dados traduzem fielmente a realidade dos fatos,

no entanto esses dados podem sinalizar a predominância de certas práticas nessas conciliações.

É importante destacar que o estudo se restringiu à observância das conciliações homologadas até a primeira audiência, não sendo analisados os casos posteriores à fase de instrução processual.

A metodologia utilizada para a pesquisa consistiu na escolha de processos eletrônicos, através do Processo Judicial Eletrônico. Assim, quando o processo possuía a tramitação “homologado o acordo ou a transação”, o processo poderia estar apto a participar da pesquisa. O próximo passo era verificar se os pedidos constantes na inicial diziam respeito à verba rescisória, bem como se foram derivados de uma demissão sem justa causa. Caso afirmativo, o processo estava selecionado para a pesquisa. Caso englobasse outros pedidos, o processo estava descartado do banco de dados.

Ressalte-se que não foram avaliados processos com alguma dúvida acerca do vínculo empregatício, só processos com vínculo reconhecido, e que englobassem exclusivamente verbas rescisórias. Em razão disso, face à ausência de *res dubia*, a pesquisa restringiu-se à renúncia.

Em seguida, também foram aplicados questionários com os magistrados, com o intuito de identificar o posicionamento deles no tema em questão e confrontar com os resultados obtidos nas reclamações trabalhistas.

4.2 DO RESULTADO OBTIDO COM OS QUESTIONÁRIO DIRECIONADOS AOS MAGISTRADOS

Como já explanado acima, durante a pesquisa foi confeccionado um questionário (Apêndice A) que foi entregue a 12 (doze) magistrados com atuação nas Varas do Trabalho de Natal, objetivando identificar a opinião deles na situação abstrata de homologação de acordo sobre verbas rescisórias.

Os principais resultados encontrados foram os seguintes:

Dos 12 magistrados que responderam aos questionários, 11 afirmaram que existem muitas propostas de conciliação envolvendo verbas rescisórias, só 1 (um) apresentou opinião contrária.

Com relação ao fato de homologar o acordo antes da primeira audiência ou até a primeira audiência, 10 (dez) disseram que “geralmente homologa” e 02 (dois) responderam que “às vezes”.

Quando questionados se homologavam acordos que resultassem na redução do crédito das verbas rescisórias, 01 (um) afirmou que “sim”, 04 (quatro) disseram que “não homologavam” e 07 (sete) responderam que “às vezes”.

No que diz respeito ao parcelamento da rescisão, 05 (cinco) afirmaram que aceitam e 07 (sete) que “às vezes”.

Questionados se incluíam a multa do art. 477 da CLT, 06 (seis) responderam que “às vezes”, 01 (um) disse que “com pouca frequência”, 01 (um) afirmou que “dificilmente”, 03 responderam que “sim” e 1 respondeu que “sempre”.

Quando interpelados se ocorre renúncia aos direitos por parte do trabalhador, 03 (três) responderam que “na maioria dos casos”, 02 afirmaram que “não ocorre renúncia”, 06 (seis) disseram que “em alguns casos” e 01 respondeu que “quase nunca”.

Indagados se a Justiça do Trabalho estaria atuando como “Órgão Homologador” de rescisão, 06 (seis) responderam que “não”, 05 (cinco) afirmaram que “sim” e 01 (um) disse que “de certo modo”.

Por fim, para 07 (sete) dos magistrados, ao realizar um acordo sobre verbas rescisórias eles não estariam estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação, enquanto que 04 (quatro) avaliam que seria um estímulo e 01(um) não opinou.

4.3 DO RESULTADO OBTIDO COM AS RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS

Para confrontar os resultados obtidos nos questionários acima distribuídos, foram analisados alguns processos eletrônicos em busca de obter, pelo menos a título de amostra, os casos práticos que se enquadram no tema do trabalho.

Dessa forma, conforme estabelecido no item 5.1, foram selecionados processos das mais variadas Varas do Trabalho, a fim de verificar a existência de renúncia nos casos pesquisados.

Análise dos processos da Segunda Vara de Natal

Foram selecionados os seguintes processos que tramitam perante a segunda Vara do Trabalho de Natal: 1507-58.2015.5.21.0002, 37-55.2016.5.21.0002, 55-76.2016.5.21.0002, 335-47.2016.5.21.0002, 300-87.2016.5.21.0002.

Primeiro processo: 1507-58.2015.5.21.0002

Data de autuação: 17/12/2015

Período contratual: 01.11.2013 a 03.12.2015

Reclamada: TECNO ONE DISTRIBUIDORA DE MATERIAL DE CONSTRUÇÃO LTDA CNPJ de nº 13.152-654/0001-82

Verbas pleiteadas: Saldo de Salário; FGTS + multa 40 %; Multa art. 477 da CLT; Aviso Prévio; Férias Indenizadas; 1/3 Férias Indenizadas; Férias Proporcionais (2/12); 1/3 Terço constitucional; Férias simples (2014/2015); Terço constitucional simples; Décimo Terceiro.

Tabela 4 – Percentual do acordo⁸¹

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 14.064,86	R\$ 8.000,00	58,88%	08

Termos do acordo: Realizado em 07/04/2016; Primeira parcela em 28/04/2016; Com retenção de 20%; Com reconhecimento de vínculo; As partes declaram que a transação é composta de 15% de parcelas salariais, sobre as quais há incidência de contribuição previdenciária no valor de R\$ 275,00.

Após a seleção do processo, foi efetuada uma busca nos processos eletrônicos para verificar a existência de outros processos envolvendo a reclamada TECNO ONE DISTRIBUIDORA DE MATERIAL PARA

⁸¹ Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

CONSTRUCOES LTDA e foram localizados os seguintes processos: 0000062-47.2016.5.21.0009, 0000114-77.2015.5.21.0009 e 0000801-66.2015.5.21.0005.

Processo: 0000062-47.2016.5.21.0009

Data Autuação: 21/01/2016

TECNO ONE DISTRIBUIDORA DE MATERIAL PARA CONSTRUCOES LTDA
- ME - CNPJ: 13.152.654/0001-82

Período contratual: 01.04.2011 a 03.12.2015

Verbas pleiteadas: Saldo de Salário; 13º proporcional; Férias vencidas; 1/3 sobre férias vencidas; Férias proporcionais; 1/3 sobre férias proporcionais FGTS + 40%; Aviso Prévio; Multa Art. 477.

Tabela 5 – Percentual do acordo⁸²

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 11.547,86	R\$ 9.000,00	77,93%	09

Termos do acordo: Realizado em: 22.03.2016; As partes declaram que a transação é composta de 100% de parcelas de natureza indenizatória, correspondentes a férias + 1/3 (R\$2.200,00), FGTS (R\$5.000,00) e honorários advocatícios (R\$1.800,00), sobre as quais não há incidência de contribuição previdenciária; Com assinatura de CTPS.

Processo: 0000114-77.2015.5.21.0009

Data Autuação: 06/02/2015

TECNO ONE DISTRIBUIDORA DE MATERIAL PARA CONSTRUCOES LTDA
- ME - CNPJ: 13.152.654/0001-82

Período contratual: 07.10.2013 a 05.01.2015

Verbas pleiteadas: Saldo de salário; Aviso prévio; 13º salário proporcional; Férias proporcionais; FGTS do período; 40% de multa do FGTS; Multa do Art. 477 da CLT (total: R\$7.755,34) (+) Multa do Art. 467 CLT R\$ 3.877,67.

⁸² Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

Tabela 6 – Percentual do acordo⁸³

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 7.755,34	R\$ 6.000,00	77,36%*	04

*calculado sem inclusão da multa do art. 467

Termos do acordo: Realizado em: 25.02.2015; Primeira parcela do acordo, até o dia 12/03/2015; recolhimento das parcelas devidas à Previdência Social incidente proporcionalmente sobre as verbas salariais constantes na inicial. Alvará para seguro desemprego; CTPS já estava assinada.

Processo: 0000801-66.2015.5.21.0005

Data Autuação: 06/07/2015

TECNO ONE DISTRIBUIDORA DE MATERIAL PARA CONSTRUCOES LTDA - ME - CNPJ:13.152.654/0001-82

Período contratual: 01/12/2014 a 02/06/2015

Verbas pleiteadas: Saldo salário; Aviso prévio indenizado; 13º salário proporcional; 13º salário indenizado; Férias proporcionais; Férias indenizadas; Diferença de salário de abril e maio; Fgts não depositado + multa de 40%; Multa do art. 477 (Total R\$ 3,411,28) + Multa do art. 467 R\$ 1.014,94

Tabela 7 – Percentual do acordo⁸⁴

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 3.411,28	R\$ 2.850,00	83%*	03

calculado sem inclusão da multa do art. 467

Termos do acordo: Realizado em 01/09/2015; Primeira parcela no ato; As partes declaram que a transação é composta de 100% de parcelas de natureza indenizatória, correspondentes a FGTS (R\$ 500,00); Multa art. 467(R\$ 520,00), Férias + 1/3(R\$ 1.000,00) e Aviso prévio (R\$ 830,00), sobre

⁸³ Idem.

⁸⁴ Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

as quais não há incidência de contribuição previdenciária; Liberação do seguro desemprego e do FGTS.

Segundo processo: 37-55.2016.5.21.0002

Data de autuação: 14/01/2016

Período contratual: 02.04.2012 a 13.11.2015

Reclamada: CONSTRUTORA B SANTOS LTDA - CNPJ: 03.340.010/0001-64

Verbas pleiteadas: Aviso Prévio; Férias Proporcionalis; 13º salário proporcional; FGTS não depositado na C.E.F + multa de 40%; FGTS sob as verbas rescisórias; Saldo de Salário; Multa Rescisória art. 477 da C.L.T (Total R\$ 7.711,64) Multa do – Art. 467.

Tabela 8 – Percentual do acordo⁸⁵

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 7.711,64	R\$ 5.500,00	71,32%*	05

calculado sem inclusão da multa do art. 467

Termos do acordo: Acordo realizado em 24/04/2016; Primeira parcela do acordo até o dia 16/05/2016; Com retenção de 20%; Com reconhecimento de vínculo; As partes declaram que a transação é composta de 15% de parcelas salariais, sobre as quais há incidência de contribuição previdenciária no valor de R\$ 275,00.

Não foi realizada pesquisa para averiguar se existiam outros processos em desfavor da reclamada.

Terceiro processo: 0000055-76.2016.5.21.0002

Data Autuação: 19/01/2016

Reclamada: M. N. QUEIROZ SERVICOS E EVENTOS - ME - CNPJ: 19.120.082/0001-36

Período contratual: 12/10/2014 a 29/07/2015

⁸⁵ Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

Verbas pleiteadas: Saldo de salário; Aviso Prévio; 13º salário; Férias proporcionais (10/12) com 1/3; FGTS; Multa Rescisória (40%); Multa 477; Multa do 467.

Tabela 9 – Percentual do acordo⁸⁶

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 6.845,12	R\$ 5.000,00	73%*	04

calculado sem inclusão da multa do art. 467

Termos do acordo: Realizado em: 26.04.2016; Primeira parcela do acordo até o dia 27/05/2016; Do valor de cada parcela acima serão retidos 25% a título de honorários advocatícios; As partes declaram que a transação é composta de 100% de parcelas de natureza indenizatória, correspondentes a férias + 1/3 (R\$ 2.500,00) e FGTS (R\$ 2.500,00), sobre as quais não há incidência de contribuição previdenciária.

Não foi realizada pesquisa para averiguar se existiam outros processos em desfavor da reclamada.

Quarto processo: 0000335-47.2016.5.21.0002

Data Autuação: 14/03/2016

J F CELESTINO CONSTRUCOES E SERVICOS LTDA - ME - CNPJ: 13.301.921/0001-36 e UNICON - CONSTRUCOES E INCORPORACOES LTDA - ME - CNPJ: 03.960.992/0001-97

Período contratual: 04.07.2012 a 01.03.2016

Verbas pleiteadas: Aviso Prévio; Saldo de salário; Férias Vencidas; Férias Simples + 1/3; Férias Proporcionais + 1/3; FGTS não Depositado; Multa 40%; Multa do Art. 477 da CLT(Total: R\$ 13.936,05) Multa do Art. 467 da CLT.

⁸⁶

Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

Tabela 10 – Percentual do acordo⁸⁷

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 13.936,05	R\$ 8.500,00	61%*	05

calculado sem inclusão da multa do art. 467

Termos do acordo: Primeira parcela do acordo até o dia 18/07/2016; Retenção de 20 % de honorários advocatícios; As partes declaram que a transação é composta de 29,4118% de parcelas de natureza salarial no valor de (R\$ 2.500,00), sobre as quais há incidência de contribuição previdenciária, bem como de 70,5882% de parcelas de natureza indenizatória, correspondentes a Multa art. 467(R\$ 1.000,00), Multa art. 477(R\$ 1.000,00), Multa de 40% do FGTS(R\$ 3.000,00) e Férias + 1/3(R\$ 1.000,00).

Não foi realizada pesquisa para averiguar se existiam outros processos em desfavor da reclamada.

Quinto processo: 0000300-87.2016.5.21.0002

Data Autuação: 09/03/2016

RECLAMADA: ZION TECNOLOGIA E VENDAS LTDA - ME - CNPJ: 13.591.044/0001-85

Período contratual: 01/08/2013 a 03/11/2015

Verbas pleiteadas: Aviso Prévio; Férias vencidas; Férias proporcionais; Férias (aviso indenizado; 1/3 de férias; 13º salário; 13º (aviso); Salário retido(03 dias).

Tabela 11– Percentual do acordo⁸⁸

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 6.841,25	R\$ 5.000,00	73%	05

⁸⁷ Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

⁸⁸ Idem.

Termos do acordo: Realizado em 13.06.2016; Primeira parcela do acordo até o dia 08/07/2016; O valor a ser pago pela reclamada a título de contribuição previdência incidirá sobre as parcelas de natureza salarial, sobre o total de R\$ 2.500,00 (aviso prévio, salário retido e 13º salário); Com reconhecimento do vínculo.

Após a seleção do processo, foi efetuada uma busca nos processos eletrônicos para verificar a existência de outros processos envolvendo a reclamada ZION TECNOLOGIA E VENDAS LTDA - ME e foram localizados os seguintes processos:

Tabela 12 - Processos em tramitação em outra Vara do Trabalho que apresentam a mesma reclamada⁸⁹

PROCESSO	VARA	AUTUAÇÃO
0000796-22.2016.5.21.0001*	1ª VT	20/06/2016
0001341-74.2016.5.21.0007**	7ª VT	19/09/2016
0000708-97.2015.5.21.0007***	7ª VT	19/06/2015
0000852-83.2015.5.21.0003	3ª VT	16/07/2015
0000860-54.2015.5.21.0005	5ª VT	16/07/2015
0000877-81.2015.5.21.0008	8ª VT	17/07/2015
0000840-51.2015.5.21.0009	9ª VT	17/07/2015
0000869-19.2015.5.21.0004	4ª VT	17/07/2015
0000822-54.2015.5.21.0001	1ª VT	17/07/2015
0000870-04.2015.5.21.0004	4ª VT	17/07/2015
0001324-78.2015.5.21.0005j	5ª VT	29/10/2015
0001325-63.2015.5.21.0005	5ª VT	29/10/2015
0001317-80.2015.5.21.0007	7ª VT	29/10/2015

* 796-22.2016.5.21.0001- Envolvendo vários pedidos(Conciliado)

** 0001341-74.2016.5.21.0007 - Ainda sem a primeira audiência

*** 0000708-97.2015.5.21.0007 - No Transito Em Julgado

As demais reclamações foram conciliadas nos seguintes termos:

⁸⁹

Idem.

Tabela 13 – Percentual do acordo da mesma reclamada em outras Varas⁹⁰

PROCESSO	PEDIDO R\$	ACORDO	PERCENTUAL	PARCELAS
0852-83.2015.5.21.0003	7.489,84	3.240,00	43,25%	6
0860-54.2015.5.21.0005	4.861,61	3.952,00	81,28%	4
0877-81.2015.5.21.0008	3.685,61	2.817,91	76,45%	4
0840-51.2015.5.21.0009	9.613,02	5.399,53	56,17%	5
0869-19.2015.5.21.0004	8.860,94	7.595,50	85,71%	4
0822-54.2015.5.21.0001	4.623,90	3.737,55	80,83%	4
0870-04.2015.5.21.0004	5.403,18	4.521,98	83,69%	3
1324-78.2015.5.21.0005	10.742,42	9.463,06	88%	4
1325-63.2015.5.21.0005	9.810,08	8.560,00	87,25%	4
1317-80.2015.5.21.0007	3.703,34	2000,00	54%	2

Análise dos processos da Quarta Vara de Natal

Foram selecionados os seguintes processos que tramitam perante a quarta Vara do Trabalho de Natal: 620-34.2016.5.21.0004, 0000181-23.2016.5.21.0004, 0000435-93.2016.5.21.0004 e 0000334-56.2016.5.21.0004.

Primeiro processo: 0000620-34.2016.5.21.0004

Data Autuação: 10/05/2016

J C DE OLIVEIRA BEZERRA - ME - CNPJ: 21.001.785/0001-97

Período contratual: 22/09/2014 a 02/01/2016

Verbas pleiteadas: Aviso Prévio (33 dias); Saldo de Salário (2 dias); FGTS não depositado; Multa de 40% FGTS; Férias Proporcionais (5/12); 1/3 férias; Férias Vencidas; 13º salário prop.(1/12); Multa art. 477CLT.

Tabela 14 - Percentual do acordo⁹¹

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 5.317,74	R\$ 3.850,00	72,4%	05

⁹⁰ Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

⁹¹ Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

Termos do acordo: Realizado em 12.07.2016; Primeira parcela do acordo até o dia 12/08/2016; Valor de R\$ 350,00 a título de honorários advocatícios sindicais; INSS ISENTA, considerando as seguintes parcelas do acordo: honorários advocatícios (R\$350,00); aviso prévio (R\$908,00); multa do art. 477 (R\$880,00); FGTS + 40% (R\$1.652,00); Vínculo já estava reconhecido.

Após a seleção do processo, foi efetuada uma busca nos processos eletrônicos para verificar a existência de outros processos envolvendo a reclamada J C DE OLIVEIRA BEZERRA - ME e foram localizados os seguintes processos:

Tabela 15 - Percentual do acordo da mesma reclamada em outras Varas⁹²

Processo	Pedido R\$	Acordo	Percentual	Parcelas
177-65.2016.5.21.0010	5.317,74	3.850,00	72,40%	10
423-64.2016.5.21.0009	5.906,76	3.850,00	65,17%	05
770-97.2016.5.21.0009	6.468,07	6.000,00	92,76%	06

Segundo processo: 0000181-23.2016.5.21.0004

Data Autuação: 18/02/2016

Reclamada: J BEZERRA DA SILVA FILHO - EPP - CNPJ: 11.419.814/0001-81

Período contratual: 01.08.2011 a 11.01.2016

Verbas pleiteadas: Aviso; Saldo de Salário; FGTS remanescente não depositado; Multa de 40% do FGTS; Férias Proporcionais; 1/3 férias; Férias Vencidas; 13º salário proporcional; Multa art. 477 da CLT; 13º salário 2015 (2ª PARCELA).

Tabela 16 – Percentual do acordo⁹³

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 9.979,96	R\$ 7.200,00	72,14%	05

Termos do acordo: Realizado em 31.03.2016; Primeira parcela do acordo, até o dia 29/04/2016: Valor de R\$ 600,00 a título de honorários

⁹² Idem.

⁹³ Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

advocáticos sindicais; INSS a cargo do(a) reclamado(a), sobre: as verbas do pedido que compoñham o salário de contribuição, na proporção dos valores pagos; Já tinha CTPS assinada.

Após a seleção do processo, foi efetuada uma busca nos processos eletrônicos para verificar a existência de outros processos envolvendo a reclamada J BEZERRA DA SILVA FILHO - EPP e foram localizados os seguintes processos:

Tabela 17 – Alguns processos que tramitam perante outras Varas⁹⁴

PROCESSO	VARA	AUTUAÇÃO
0000323-52.2015.5.21.0007	7ª VT	24/03/2015
0001376-77.2015.5.21.0004	4ª VT	13/11/2015
0000059-13.2016.5.21.0003	3ª VT	21/01/2016
0000107-54.2016.5.21.0008	8ª VT	28/01/2016
0000096-23.2016.5.21.0041	11ª VT	28/01/2016
0000096-28.2016.5.21.0007	7ª VT	28/01/2016
0000099-89.2016.5.21.0004	4ª VT	28/01/2016
0000091-12.2016.5.21.0005	5ª VT	28/01/2016
0000092-91.2016.5.21.0006	6ª VT	28/01/2016
0000097-13.2016.5.21.0007	7ª VT	28/01/2016
0000097-25.2016.5.21.0003	3ª VT	28/01/2016
0000108-39.2016.5.21.0008	8ª VT	28/01/2016
0000126-60.2016.5.21.0008	8ª VT	02/02/2016
0000179-53.2016.5.21.0004	4ª VT	18/02/2016
0000178-50.2016.5.21.0010	10ª VT	18/02/2016
0000181-23.2016.5.21.0004	4ª VT	18/02/2016
0000194-10.2016.5.21.0008	8ª VT	18/02/2016
0000233-04.2016.5.21.0009	9ª VT	29/02/2016
0000238-23.2016.5.21.0010	10ª VT	29/02/2016
0000235-80.2016.5.21.0006	6ª VT	29/02/2016
0000236-65.2016.5.21.0006	6ª VT	29/02/2016
0000234-86.2016.5.21.0009	9ª VT	29/02/2016
0000241-79.2016.5.21.0041	11ª VT	29/02/2016

⁹⁴

Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

Dessa listagem, foram selecionados 10 (dez) processos para análise, tendo sido obtidos os seguintes resultados:

Tabela 18 - Percentual do acordo da mesma reclamada em outras Varas⁹⁵

Processo	Pedido R\$	Acordo	Percentual	Parcelas
0000323-52.2015.5.21.0007	3.353,40	3.353,40	100%	Única
0001376-77.2015.5.21.0004	9.125,69	4.427,50	48,52%	07
0000059-13.2016.5.21.0003	4.871,83	2.500,00	51,32%	05
0000107-54.2016.5.21.0008	15.051,33	8.890,00	59,06%	11
0000096-23.2016.5.21.0041	9.207,26	7.000,00	76,03%	11
0000099-89.2016.5.21.0004	9.207,26	5.500,00	59,74%	11
0000091-12.2016.5.21.0005	10.570,38	6.900,00	65,28%	11
0000092-91.2016.5.21.0006	10.647,11	6.900,00	64,81%	10
0000097-13.2016.5.21.0007	9.258,36	3.680,00	39,75%	06
0000179-53.2016.5.21.0004	4.925,07	3450,00	70,05%	05

Terceiro processo: 0000435-93.2016.5.21.0004

Data Autuação: 05/04/2016

Reclamada: MANOEL PINHEIRO DE MEDEIROS - ME - CNPJ: 07.089.751/0001-75

Período contratual: 09.03.2011 a 31.03.2016

Verbas pleiteadas: Férias simples; Férias proporcionais; 1/3 de férias; 13º salário; Salário retido; Salário família; FGTS dos meses faltantes Multa de 40%; Multa do art. 477; Multa do art. (a calcular).

Tabela 19 - Percentual do acordo⁹⁶

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 6.906,35	R\$ 5.000,00	72,4%	10

calculado sem inclusão da multa do art. 467

⁹⁵ Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

⁹⁶ Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

Termos do acordo: Realizado em: 25.05.2016; Primeira parcela do acordo até o dia 30/05/2016; INSS a cargo do(a) reclamado(a), sobre: as verbas do pedido que compoñham o salário de contribuição, na proporção dos valores pagos; CTPS já estava assinada.

Após a seleção do processo, foi efetuada uma busca nos processos eletrônicos para verificar a existência de outros processos envolvendo a reclamada J MANOEL PINHEIRO DE MEDEIROS - ME e foram localizados os seguintes processos:

Tabela 20 – Alguns processos que tramitam perante outras Varas⁹⁷

PROCESSO	VARA	AUTUAÇÃO
0000422-88.2016.5.21.0006	6ª VT	04/04/2016
0000416-69.2016.5.21.0010	10ª VT	04/04/2016
0000435-93.2016.5.21.0004	4ª VT	05/04/2016
0000421-91.2016.5.21.0010	10ª VT	05/04/2016
0000452-35.2016.5.21.0003	3ª VT	05/04/2016
0000458-27.2016.5.21.0008	8ª VT	05/04/2016

Com relação ao processo 416-69.2016.5.21.0010, a parte reclamada apresentou proposta de conciliação no valor de R\$ 4.200,00, sendo R\$ 200,00 em 27/06/2016 e mais 8 parcelas mensais de R\$ 500,00. Pelo Juízo foi dito que o valor corresponde a exatamente 74,3% do valor das verbas rescisórias postuladas, sem considerar o valor da indenização correspondente ao seguro desemprego, *quantum* que obrigatoriamente passa a ser do reclamado uma vez comprovada a dispensa imotivada. Registre-se que o pleito se trata de verbas rescisórias, verbas que deveriam ter sido pagas em fevereiro de 2016, não tornando-se razoável um parcelamento em 09 vezes, o que representaria um enorme prejuízo ao autor. O processo encontra-se iniciando a execução.

As demais reclamações foram conciliadas nos seguintes termos:

⁹⁷

Idem.

Tabela 21 - Percentual do acordo da mesma reclamada em outras Varas⁹⁸

PROCESSO	PEDIDO R\$	ACORDO	PERCENTUAL	PARCELAS
422-88.2006	7.383,11	4.000,00	54,17%	10
435-93.2016.5.21.0004	6.906,35	5.000,00	72,4%	10
421-91.2016.5.21.0010	11.216,51	5.100,00	45,46%	06
452-35.2016.5.21.0003	8.834,13	5.000,00	56,6%	10
458-27.2016.5.21.0008	8.111,98	4.500,00	55,47%	10

Quarto processo: 0000334-56.2016.5.21.0004

Data Autuação: 15/03/2016

LUIZ EDVALDO E SILVA DA SILVA - ME - CNPJ: 02.713.370/0001-00

Período:16/06/2014

Verbas pleiteadas: Aviso prévio; Férias vencidas + 1/3; Férias proporcionais + 1/3; Férias no aviso prévio; 13º salário proporcional (2012) 4/12 avos; 13º salário (2013) 12/12 avos; 13º salário (2014) 5/12 avos; 13º salário no aviso prévio; FGTS; MULTA 40% FGTS; Multa art. 477 da CLT +R\$ 7.169,20 Multa art. 467 da CLT.

Tabela 22 – Percentual do acordo⁹⁹

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 8.072,20	R\$ 4.500,00	55,74%	10

calculado sem inclusão da multa do art. 467

Termos do acordo: Realizado em: 06.05.2015; Primeira parcela do acordo até o dia 06/06/2016; As partes declaram que a transação é composta de 100% de parcelas salariais, sobre as quais há incidência de contribuição previdenciária; O recorrente dá geral e plena quitação pelo objeto da reclamação trabalhista, inclusive o FGTS + multa, ficando estipulada multa de 100% em caso de inadimplência ou mora; com assinatura de CTPS.

Após a seleção do processo, foi efetuada uma busca nos processos eletrônicos para verificar a existência de outros processos envolvendo a

⁹⁸ Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

⁹⁹ Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

reclamada J LUIZ EDVALDO E SILVA DA SILVA e foram localizados os seguintes processos:

Tabela 23 - Percentual do acordo da mesma reclamada em outras Varas¹⁰⁰

PROCESSO	PEDIDO R\$	ACORDO	PERCENTUAL	PARCELAS
787-33.2016.5.21.0010	2.844,80	2.845,00	100%	10
789-03.2016.5.21.0010	2.844,80	2.845,00	100%	10
816-92.2015	3.180,00	3.180,00	100%	10
1445-09.2015.5.21.0005	6.078,51	3.600,00	59,22%	12

Obs: os acordos que resultaram o percentual de 100% referiam-se aos pedidos de FGTS + multa de 40%.

Análise dos processos da Primeira Vara de Natal

Foram selecionados os seguintes processos que tramitam perante a primeira Vara do Trabalho de Natal: 0000433-35.2016.5.21.0001, 0000158-86.2016.5.21.0001 e 0000998-96.2016.5.21.0001.

Primeiro processo: 0000433-35.2016.5.21.0001

Data Autuação: 07/04/2016

Reclamado: LAR DO ANCIAO EVANGELICO LAE - CNPJ: 08.589.186/0001-78

Período: 08/07/2014 a 03/09/2015

Verbas pleiteadas: Aviso Prévio; Férias vencidas; Férias proporcionais; Férias (aviso prévio) 1/3 de férias; FGTS (13 meses); Multa de 40% do FGTS; Multa do art. 477; Multa do art. 467 (a quantificar).

Tabela 24 – Percentual do acordo¹⁰¹

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 4.353,77	R\$ 4.000,00	91,88%	08

calculado sem inclusão da multa do art. 467

¹⁰⁰

Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

¹⁰¹

Idem.

Termos do acordo: primeira parcela em 26/06/2016; com reconhecimento de vínculo; As partes declaram que a transação é composta de 3,1575% de parcelas de natureza salarial no valor de (R\$ 126,30), sobre as quais há incidência de contribuição previdenciária, bem como de 96,8425% de parcelas de natureza indenizatória, correspondentes a aviso prévio (R\$ 823,00), férias + 1/3 (R\$ 960,16), FGTS (R\$ 855,92), multa de 40% do FGTS (R\$ 411,62) e multa do §8º do art. 477 da CLT (R\$ 823,00).

Não foi realizada pesquisa para averiguar se existiam outros processos em desfavor da reclamada.

Segundo processo: 0000158-86.2016.5.21.0001

Data Autuação: 15/02/2016

SOL NATAL TRANSPORTES E REPRESENTACOES LTDA - EPP - CNPJ: 58.450.842/0001- 25

Período: 02.05.2009 a 12.12.2015

Verbas pleiteadas: Aviso Prévio; Férias Simples +1/3 2014/2015; Férias proporcionais +1/3 2015/2016 (09/12); 13º salário proporcional 2016; FGTS de todo pacto laboral; Multa de 40% sobre o FGTS Multa do artigo 477, § 8º da CLT; Multa do Art. 467 da CLT.

Tabela 25 – Percentual do acordo¹⁰²

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 16.921,11	R\$ 13.500,00	79,78%	13

calculado sem inclusão da multa do art. 467

Termos do acordo: Realizado em: 13.04.2016. Primeira parcela em 28/04/2016; É de responsabilidade da empresa o recolhimento das parcelas devidas à Previdência Social, no importe de R\$ 1674,00.

Foi realizada pesquisa pela reclamada SOL NATAL TRANSPORTES E REPRESENTACOES LTDA - EPP e foram encontradas as seguintes reclamações:

¹⁰²

Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

Tabela 26 - Alguns processos que tramitam perante outras Varas¹⁰³

PROCESSO	VARA	AUTUAÇÃO
0001239-81.2015.5.21.0041	11ª VT	13/10/2015
0000046-08.2016.5.21.0005	5ª VT	19/01/2016
0000156-19.2016.5.21.0001	1ª VT	15/02/2016
0000158-86.2016.5.21.0001	1ª VT	15/02/2016
0000306-73.2016.5.21.0009	9ª VT	10/03/2016
0000377-87.2016.5.21.0005	5ª VT	22/03/2016
0000495-57.2016.5.21.0007	7ª VT	14/04/2016
0000590-78.2016.5.21.0010	10ª VT	09/05/2016
0000650-51.2016.5.21.0010	10ª VT	19/05/2016
0000770-82.2016.5.21.0014	4ª VT	24/05/2016
0000727-64.2016.5.21.0041	11ª VT	02/06/2016
0000775-34.2016.5.21.0005	5ª VT	07/06/2016
0000776-19.2016.5.21.0005	5ª VT	07/06/2016
0000778-86.2016.5.21.0005	5ª VT	08/06/2016
0000891-34.2016.5.21.0007	7ª VT	30/06/2016
0000921-78.2016.5.21.0004	4ª VT	05/07/2016

Dessa listagem, foram selecionados 02 (dois) processos para análise, visto que a maioria das reclamações foram autuadas sem a apresentação de planilha, o que impediu a realização de uma comparação. Os resultados obtidos foram os seguintes:

Tabela 27 – Percentual do acordo¹⁰⁴

Processo	Pedido R\$	Acordo	Percentual	Parcelas
0000046-08.2016.5.21.0005	11.497,61	8.800,00	76,53	07
0000306-73.2016.5.21.0009	15.000,00	15.000,00	100%	15

Terceiro processo: 0000998-96.2016.5.21.0001

Data Autuação: 22/07/2016

Reclamada: MACRO INCORPORACOES E EMPREENDIMENTOS LTDA -

CNPJ: 12.647.871/0001-80

¹⁰³ Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

¹⁰⁴ Idem.

Período contratual: 25.10.2011 a 16.05.2016

Verbas pleiteadas: Saldo De Salario; Aviso Prévio; 13º Sal. Proporcional 05/12; 13º Sal. Indenizado; Férias Vencidas 2014; 1/3 Férias Vencidas; Férias Proporcionais 07/12; 1/3 Sobre Férias Proporcionais (07/12 Avos); FGTS não depositado; Multa de 40%.

Tabela 28 – Percentual do acordo¹⁰⁵

Total do pedido	Valor do acordo	Percentual (pedido /acordo)	Quantidade de parcelas
R\$ 4.923,11	R\$ 4.000,00	81.12%	08

calculado sem inclusão da multa do art. 467 e excluído o FGTS, uma vez que o acordo foi formulado para a parte regularizar os depósitos.

Termos do acordo: realizado em 16/08/2016; Primeira parcela até o dia 02/09/2016; A reclamada se compromete ainda a regularizar os depósitos de FGTS do reclamante junto à Caixa até o dia 03/05/2017; As partes declaram que a transação é composta de 17,8667% de parcelas de natureza salarial no valor de (R\$ 714,67), sobre as quais há incidência de contribuição previdenciária, bem como de 82,1332% de parcelas de natureza indenizatória, correspondentes a aviso prévio (R\$ 1.232,00), férias + 1/3 (R\$ 1.173,33) e multa do §8º do art. 477 da CLT (R\$ 880,00); com reconhecimento de vínculo.

Cabe registrar que no processo 1065-86.2015.5.21.0004, em tramitação na 4ª Vara do Trabalho de Natal, contra a reclamada MACRO INCORPORACOES E EMPREENDIMENTOS LTDA, não foi realizado acordo e foi efetuado bloqueio que garantiu a integralidade do débito.

4.4 DA DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta pesquisa, foram analisados 46 (quarenta e seis) processos das mais variadas Varas do Trabalho.

É de extrema necessidade expor que, em alguns casos, o valor pleiteado na inicial não está em consonância com a verdade real, fato que pode

¹⁰⁵

Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

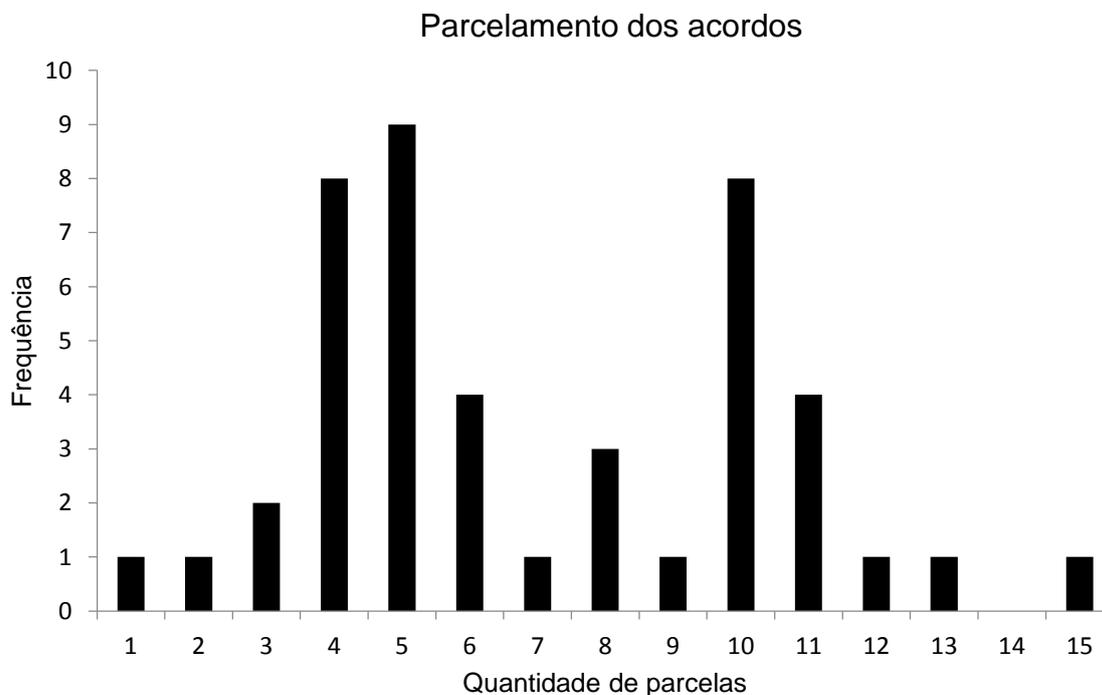
provocar uma distorção nos dados, uma vez que consideramos que o valor do pedido correspondia ao percentual de 100%.

Somente 2 (dois) processos abrangeram a integralidade dos créditos, sendo 1 (um) em parcela única e o outro em 15 (quinze) parcelas. Os demais sofreram redução do crédito e parcelamento.

Não obstante a pesquisa realizada com os magistrados apontar que a maioria não concorda que a Justiça do Trabalho está atuando como órgão homologador de rescisão, através dos resultados colhidos nos processos, vislumbramos um número razoável de reclamações que tiveram a chancela do judiciário e com o diferencial de que quase a totalidade das ações tiveram por resultado a redução do crédito oriundo da rescisão, assim como o seu parcelamento. Portanto, além da inferioridade dos valores, ainda existe o seu parcelamento.

Observou-se, também, que, nos casos homologados, o prazo para pagamento é bastante extenso, chegando até a quantidade de 15 (quinze) parcelas, mas predominaram as quantias de 4 (quatro), 5 (cinco) e 10 (dez) parcelas, conforme Figura 1¹⁰⁶ que segue:

Figura 1 – Frequência de parcelas



¹⁰⁶

Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

O deferimento pelo Juízo de um extenso parcelamento, é algo alarmante, pois contradiz com o preceituado no art. 477 da CLT, que prevê o pagamento da rescisão no ato. Apesar de na pesquisa com os magistrados a maioria ter afirmado que só às vezes aceita o parcelamento do débito, a pesquisa em campo apontou que o parcelamento é bastante utilizado nesses casos.

A questão da renúncia ficou amplamente comprovada, visto que só 2 (dois) acordos tiveram por objeto a integralidade dos créditos. Em média, dos acordos realizados, foi obtido o percentual de 71,39% do valor pleiteado. Atente-se, ainda, que a maioria dos acordos efetuados teve como cláusula a retenção de 20% referente aos honorários advocatícios, o que, em princípio, diminui ainda mais o valor a ser recebido, provocando um grande prejuízo para o autor.

Também é significativo o dado de que 73,9% dos processos corresponderam a um recebimento de até 80% do valor total e que somente 8,7% receberam acima de 91% do valor pleiteado, tudo em conformidade com a Tabela 29¹⁰⁷ que segue:

Tabela 29 – Porcentagem do acordo em relação ao valor da causa

Valor do acordo em relação ao valor da causa (%)	Porcentagem de acordos (%)	Porcentagem acumulada (%)
Até 40	2,2	2,2
41-50	6,5	8,7
51-60	23,9	32,6
61-70	8,7	41,3
71-80	32,6	73,9
81-90	17,4	91,3
91-100	8,7	100,0

Através dessa pesquisa também foi possível verificar que dificilmente a multa do art. 477 foi incluída no acordo.

Quando partimos para a análise das contribuições sociais, observou-se que parte dos acordos tiveram declarada a natureza indenizatória das verbas, mesmo que no pedido constassem verbas de natureza salarial.

¹⁰⁷

Elaborada pela autora, com base na pesquisa realizada.

Um fato interessante foi constatado com o reclamado MANOEL PINHEIRO DE MEDEIROS que teve acordos homologados em 6 (seis) dos processos pesquisados, mas teve sua proposta indeferida na RT 416-69.2016.5.21.0010, com a seguinte observação “Registre-se que o pleito se trata de verbas rescisórias, verbas que deveriam ter sido pagas em fevereiro de 2016, não tornando-se razoável um parcelamento em 09 vezes, o que representaria um enorme prejuízo ao autor”.¹⁰⁸

¹⁰⁸

Tribunal Regional do Trabalho. RT 416-69.2016.5.21.0010.

5 O PAPEL DO JUDICIÁRIO NAS RESCISÕES CONTRATUAIS E AS CRÍTICAS E BENEFÍCIOS DAS CONCILIAÇÕES ENVOLVENDO VERBAS RESCISÓRIAS

O presente estudo buscou analisar as reclamações trabalhistas nas quais foram pleiteadas verbas rescisórias e, posteriormente, foram submetidas à homologação perante a autoridade judiciária.

É de conhecimento de todos que a nossa legislação estabelece que na rescisão contratual as partes deverão procurar o sindicato profissional daquela categoria e, inexistindo na região o sindicato, deverão se dirigir ao Ministério da Previdência Social e do Trabalho.

Devemos ainda lembrar que a assistência através do sindicato ou do Ministério do Trabalho é obrigatória para os contratos que perduraram por mais de 1 (um) ano.

Na questão da assistência, é identificada uma ordem de preferência para que seja realizado o auxílio ao trabalhador. Trata-se do princípio da preferência sindical. Por este princípio, primeiramente, é incumbido ao sindicato dos trabalhadores a assistência. Quando não houver na localidade a representação sindical ou existir a representação, mas esta rejeitar a prestação da assistência, o trabalhador deverá se dirigir à autoridade pública, no caso ao Ministério da Previdência Social e do Trabalho.

Assim, quando não existe nenhum impedimento para a homologação de rescisão, esses órgãos são os responsáveis pelo procedimento, não cabendo à Justiça do Trabalho tal competência.

Porém, a judicialização é permitida nos casos em que ocorrem controvérsias acerca do direito devido ou quando os empregadores se recusaram a efetuar o pagamento da rescisão.

Vários são os fundamentos que podem contribuir para o grande número de ações envolvendo esse aspecto. Um deles pode ser a falta de estrutura dos órgãos originários, que não tendo capacidade e estrutura para atender a demanda, acabam por comprometer o seu papel. Presenciamos no dia a dia sindicatos inertes e pouco atuantes, além de um Ministério do Trabalho com falta de estrutura para realizar as fiscalizações nas empresas. Outro aspecto pode ser a crise financeira que é bastante recorrente em nosso país. Com isso,

cria-se um efeito cascata nas relações laborais. Diante da escassez de recursos financeiros, as empresas e/ou microempresários se veem obrigados a reduzir o seu quadro funcional por não ter numerário suficiente para pagar as folhas de salários, só restando a medida de demitir os trabalhadores e, nesse momento, também não dispõem de recursos suficientes para pagar o valor devido na rescisão contratual, o que impede a homologação de rescisão, fazendo com que os trabalhadores ingressem no judiciário para reparar seu direito

É diante desse cenário sugerido que o nosso judiciário apresenta um crescimento cada vez mais geométrico desse tipo de reclamatória.

Quando o topo de uma cadeia produtiva está em desaceleração, várias são as repercussões para as outras esferas dessa cadeia e, em consequência, ocorre um freio na economia e quem está na base da pirâmide sofre com o inadimplemento e cumprimento das obrigações, causando um grande impacto para toda a cadeia de relações trabalhistas.

Uma alternativa que poderia ser cogitada para a solução do conflito, em decorrência do momento de crise e dos constantes encerramentos de contrato de trabalho por insolvência do empregador, seria a negociação, no entanto, como já discorrido ao longo do trabalho, nosso arsenal jurídico não permite aos órgãos responsáveis pela homologação da rescisão o parcelamento ou a redução do valor devido. Dessa forma, o sindicato e o ministério do trabalho só poderão homologar as rescisões que forem pagas dentro do prazo legal e integralmente, ou seja, não cabe aos citados órgãos qualquer tipo de negociação nessas questões. Não existe uma flexibilização maior para esses órgãos por ocasião da ruptura do contrato entre os envolvidos, então, o poder judiciário acaba sendo refém dessa estrutura, praticando ato que, pelo menos em tese, deveria ser punido.

E essa é justamente a grande anomalia encontrada, pois apesar de não ter competência para homologar rescisão, é a Justiça do Trabalho que poderá, através de uma audiência de conciliação, negociar os valores devidos e até mesmo o parcelamento da rescisão.

Vejamos que estamos diante de uma grande contradição!

Aos órgãos nos quais foram atribuídas as competências legais não existe a previsão de negociação dos valores de maneira extrajudicial, já na

Justiça do Trabalho que, a priori, não tem essa competência, as partes podem negociar o valor de suas verbas rescisórias, apesar de não existir essa previsão expressa em nosso ordenamento jurídico.

É de se entender a dificuldade de um microempreendedor de, no ato da rescisão de um de seus empregados, dispor de todo o recurso financeiro para quitar todas as verbas rescisórias devidas com o término do contrato, imagina-se a situação abrangesse mais de um trabalhador. De toda sorte, uma situação provável é a de judicializar o caso para que ganhe tempo nas negociações e, posteriormente, tentem um parcelamento junto a essa Justiça. Essa, inclusive, é a indicação de muitos reclamados aos seus ex-empregados, ao proporem que “acionem o judiciário para correr atrás de seus direitos”.

Portanto, é muito comum o judiciário se deparar com ações em que os próprios empregadores alertaram os trabalhadores para que procurassem a Justiça para obtenção de seus direitos, em casos que não existiam controvérsias, talvez por acharem que lá encontrariam maiores facilidades para a flexibilização dos direitos.

Nessa altura, cabe destacar que esse trabalho não está questionando o papel da conciliação no âmbito judicial. Muito pelo contrário, a conciliação deve ser sempre um instrumento a ser usado, desde que o magistrado, entenda cabível, em especial quanto aos casos de difícil solução. Esse poder de homologar o acordo foi atribuído ao juiz, por ele ter a percepção e a prudência de analisar cada caso e encontrar a melhor solução possível para as partes, mas não pode ser usado indiscriminadamente sob pena de ocorrerem prejuízos, principalmente para os menos favorecidos.

Com relação aos casos de rescisão, deve-se ter muito cuidado e cautela, cuidado para que sejam identificados os casos em que realmente esse é o melhor meio de solução do litígio, ou seja, é o melhor resultado para ambas as partes, e cautela para que não seja a regra e sim a exceção.

Como exposto nos questionários aplicados aos magistrados, estes, geralmente em primeira audiência, analisam as propostas de acordo e decidem se homologam ou não o acordo. Diga-se de passagem, que no calor das audiências e com as pautas prolongadas, podem acontecer prejuízos para as partes, principalmente, por não existir tempo hábil para um maior

aprofundamento nos casos submetidos ao Juízo, pois é comum as partes tentarem ludibriar os Juízes escondendo a verdade dos fatos.

Um dos questionamentos desse trabalho é justamente o fato de que ao permitir que esse tipo de prática se multiplique no cotidiano desse poder, se o judiciário não estaria assumindo para si essa competência e, muitas vezes, sendo conivente com o fracasso do judiciário na coibição desse comportamento, ato contrário a um dos seus principais princípios, o da proteção aos trabalhadores.

A grande questão que envolve o indeferimento do acordo sobre verbas rescisórias é o trabalhador, pois ele prefere receber logo seus valores do que ter que esperar os tramites legais do processo. No entanto, para que determinado comportamento seja abolido do judiciário, às vezes, é necessário sacrificar determinada parcela de empregados, para que no futuro isso não ocorra. É uma visão a longo prazo. Na prática, muitos magistrados acabam se solidarizando com a situação do reclamante e entendem ser o melhor caminho o da conciliação.

No judiciário já foram presenciados casos que existiam nos autos valores bloqueados que garantiam a integralidade dos créditos e, mesmo assim, a parte autora insistia na realização de acordo, por estar pressionada pelo reclamado, em virtude da alegação de que poderia apresentar recursos com intuito de protelar o andamento do processo. Trata-se de uma verdadeira barganha onde os reclamados, utilizando-se dos recursos disponíveis, negociam os valores das ações.

A negociação de verbas rescisórias deve ser uma exceção e só teria cabimento em casos extremos, de comprovada insuficiência de recursos por parte da reclamada, fato que impediria o cumprimento das obrigações. Jamais deveria ser utilizada sem critérios, uma vez que esse comportamento compromete a competência dos outros órgãos, na medida em que seria sempre mais vantajoso aguardar um acordo judicial.

Ocorre que boa parte da doutrina não admite a renúncia no que diz respeito às verbas rescisórias, mas o judiciário tem tolerado esse tipo de

privação dos direitos, pois como bem disse o Magistrado 2¹⁰⁹ “Vivemos num mundo real, não ideal. A renúncia de alguns direitos pode ser melhor, no caso de impossibilidade de execução, do que a declaração em sentença dos direitos, sem qualquer dinheiro sendo recebido pelo trabalhador”, ou como ressaltou o Magistrado 6¹¹⁰ “apenas faço se se tratar de pequenos empreendimentos (muitas vezes de fundo de quintal), que fecharam suas portas ou se revelam de sustento único para o empregador que não dispõe de posses”.

A esse respeito são oportunas as considerações do magistrado 12¹¹¹ ponderou que:

Em algumas ocasiões, a necessidade faz com que o próprio trabalhador pressione para receber suas verbas, mesmo que tenha diminuição dos valores, de modo que surge o dilema entre a legalidade e a efetiva necessidade. Acredito que, mesmo diante da necessidade do obreiro, não pode o judiciário homologar tais renúncias, sob pena de estimular tal conduta.

Em contrapartida, o magistrado 11¹¹² afirmou que:

Não homologo acordos que envolvam renúncia de verbas rescisórias, mas apenas o seu parcelamento. Admito a renúncia apenas sobre pedidos diversos a verbas rescisórias, a exemplo de horas extras e indenização por danos morais, por se tratarem de matérias que, por controversas, ensejam dilação probatória e reconhecimento em Juízo para que somente aí passem a integrar o patrimônio jurídico do trabalhador.

Na prática, é difícil aferir quais reclamados realmente estão em enormes dificuldades financeiras, o que pode contribuir para uma situação preocupante, qual seja: uma empresa em dificuldade tem sua rescisão homologada no sindicato, cumprindo todas as premissas da legislação e enfrentando os

¹⁰⁹ Magistrado 2, Tribunal Regional da 21 Região. Conciliação sobre verbas rescisórias. Natal, 1º.Out.2016. Questionário aplicado pessoalmente. O questionário foi transformado na forma de depoimento e encontra-se transcrito no Apêndice C desta monografia.

¹¹⁰ Magistrado 6, Tribunal Regional da 21 Região. Conciliação sobre verbas rescisórias. Natal, 1º.Out.2016. Questionário aplicado pessoalmente. O questionário foi transformado na forma de depoimento e encontra-se transcrito no Apêndice G desta monografia.

¹¹¹ Magistrado 12, Tribunal Regional da 21 Região. Conciliação sobre verbas rescisórias. Natal, 1º.Out.2016. Questionário aplicado pessoalmente. O questionário foi transformado na forma de depoimento e encontra-se transcrito no Apêndice M desta monografia.

¹¹² Magistrado 11, Tribunal Regional da 21 Região. Conciliação sobre verbas rescisórias. Natal, 1º.Out.2016. Questionário aplicado pessoalmente. O questionário foi transformado na forma de depoimento e encontra-se transcrito no Apêndice L desta monografia.

maiores desafios para honrar os seus compromissos, enquanto outra permite que seja autuada uma reclamação e se beneficia da redução do valor da rescisão e do seu parcelamento.

Inclusive, dos casos analisados, podemos verificar que a SOL NATAL TRANSPORTES E REPRESENTACOES LTDA – EPP (Tabela 26) praticamente mensalmente tem reclamações trabalhistas ajuizadas e há 1 (um) ano vem homologando acordos através desta Justiça.

De toda sorte, nos parece que o art. 477 da CLT é muito rígido ao estabelecer que a rescisão seja suportada no ato, igualando-se pessoas físicas e empresas, sejam elas micro e pequenas, às médias e grandes empresas, que não encontrariam grandes dificuldades em dar quitação à rescisão. Como boa parte dessas rescisões judicializadas correspondem a micro e pequenas empresas, essa deve ser uma das grandes dificuldades, causando como consequência, o acionamento do judiciário para que tenham a possibilidade de cumprir os compromissos e obter um parcelamento.

Um grande ponto para entrar em discussão é o fato de ser autorizado o parcelamento nos acordos, mas sem a contrapartida de inclusão da multa do art. 477, como visto em muitos dos processos analisados. Esse fato pode desprestigiar quem cumpre com os ditames legais e se esforça para efetuar o pagamento no ato. O majoramento para quem não teve condições de arcar, em uma única vez, com os valores da rescisão, deveria ser sempre um recurso a ser utilizado.

Voltando à conciliação, claro que vários argumentos poderiam ser suscitados para que justificassem a escolha desse meio de solução de conflito, tais como: “é melhor receber parte do crédito do que não receber nada”, “a execução trabalhista perdura por um período muito prolongado”, “ganhei a ação, mas não levei o dinheiro”. Inclusive, esses fundamentos foram citados pelos magistrados nos questionários (apêndice).

Também é óbvio que a negativa de homologação de um acordo sobre verbas rescisórias não implica a certeza de recebimento total do crédito e de tudo que seria devido, pois, como já sabemos, às vezes o processo se arrasta na Justiça por bastante tempo e nada é encontrado para executar e satisfazer a dívida existente. É até por temor a esse fato que as partes acabam cedendo a um acordo, na tentativa de evitar uma frustração futura de seu crédito.

Sabemos que as partes são seduzidas para a realização de acordo pelo fato de que, em muitos casos, existe a descrença no judiciário, onde muitos declaram que essa seria a única forma de receber parte do que era devido. Nesse aspecto, inclusive, é bom que seja frisado que o judiciário tem o papel de recompor as perdas e minimizar os danos sofridos durante todo o contrato de trabalho.

Mas, ao assumir para si a responsabilidade nas homologações de rescisões e, ainda, aceitando o parcelamento do crédito, reduzindo o valor devido, não incluindo a multa do art. 477 da CLT-quando o pagamento não foi efetuado dentro do prazo legal, poderá, essa especializada, estar criando o estigma de que é desvantajoso cumprir a legislação trabalhista, visto que o devedor encontra no judiciário a razão para que nos próximos contratos permaneça com postura idêntica.

Analisemos a questão: um empregador demite um empregado por justa causa. Ele sabe que se procurasse os órgãos para homologar a rescisão teria que desembolsar, no prazo legal, o valor integral da rescisão contratual e, caso ultrapassasse o prazo, ainda teria o prejuízo de arcar com multas decorrentes de seu inadimplemento. Assim, ao contrário disso, ele espera que seu ex-colaborador entre com uma ação judicial para garantir seus direitos. Ajuizada a ação, ele consegue elaborar uma proposta de acordo e o juiz homologa nos seguintes termos: 80% do valor devido e parcelamento em 05 vezes. Diante disso, surge a seguinte indagação: será que nos próximos contratos de trabalho ele vai cumprir a legislação ou vai esperar uma negociação no judiciário, tendo em vista que encontrou uma facilidade para a solução do litígio que se apresentou de forma mais vantajosa?

Esperar um comportamento ético das partes envolvidas em uma lide é bastante arriscado, pois sabemos que no nosso país reina a cultura de “dar um jeitinho” e uma vez que é identificada uma facilidade para honrar determinado compromisso, o brasileiro, em geral, tira proveito dessa situação.

Percebe-se também em alguns casos de rescisão uma encoberta do verdadeiro interesse da partes, que, em determinadas reclamações, é a liberação do saldo do Fundo de Garantia por tempo de Serviço – FGTS- e o processamento do seguro desemprego. Há processos onde foi formulado pedido de tutela antecipada e, ao deferir o pleito, as partes sequer

comparecem à audiência inaugural, mostrando, portanto, qual era a sua intenção. Há, também, casos que as partes negociam a modalidade de despedida, compensando-se com o levantamento dos depósitos fundiários e o recebimento do seguro desemprego, quando não lhe eram devidos. É preciso ficar atento a essas simulações.

Muitos magistrados também enxergam a possibilidade de na conciliação melhorar as suas metas impostas pelo CNJ. Dessa forma, como a demanda é muito grande e não existe tempo suficiente para que sejam estabelecidas prioridades processuais e maiores debruçamentos nos cadernos processuais, muitos vislumbram a oportunidade de poder dar um fim àquele processo.

Sabe-se que a taxa de congestionamento neste órgão é muito alta, o que também contribui para que uma ação se prolongue por um período que foge da razoabilidade.

Além disso, o número elevado de pauta de audiência, em média 15 (quinze) por dia, também estimula que a conciliação seja amplamente utilizada, uma vez que é uma oportunidade de solucionar o processo.

Mas é bom que se tenha em mente que essa melhoria nos números pode ser apenas aparente, pois além de poder estar atraindo para si futuras demandas, pode criar a sensação de descrédito na Justiça do Trabalho durante a prestação jurisdicional, bem como pode acobertar a latente necessidade de investimento nessa Justiça.

Como dito acima, pactuando com esse tipo de conduta, o judiciário está trazendo para si competência diversa e, além disso, sobressaindo a ineficiência da atuação do Ministério do Trabalho e dos sindicatos, na medida em que não chegam a sua ciência número considerável das lesões aos direitos e das rupturas contratuais cometidas pelos empregadores.¹¹³

Nesse aspecto, sendo recorrente a prática desse tipo de comportamento por parte dos empregadores, o Ministério do Trabalho tendo indícios de que a Justiça do Trabalho está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão, poderá aplicar multas administrativas, através do procedimento de fiscalização, além de poder enviar os autos de infração ao Ministério Público do Trabalho

¹¹³ PIMENTA, José Roberto Freire. Lides simuladas: a Justiça do trabalho como órgão homologador. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 1999.

para fins de abertura de inquérito civil, que podem resultar em um TAC- Termo de ajustamento de conduta.

O Magistrado 2¹¹⁴ também pactua com esse entendimento ao estabelecer que “deve ser analisado caso a caso e ser punida a empresa que utiliza essa técnica como estratégia para reduzir os custos econômicos”.

Esse, inclusive, tem sido o procedimento adotado pelo Juízo da segunda Vara do Trabalho de Natal, através de seu juiz titular, que ao identificar a intenção do reclamado em eximir-se das obrigações legais, determina que seja oficiado o Ministério do Trabalho para que tome as providências cabíveis no sentido de fiscalizar o empregador. Por ser um procedimento em fase inicial, ainda não foi possível verificar a efetividade de tal medida, mas espera-se que essas práticas sejam reduzidas a medida que a fiscalização surta efeito.

Talvez sendo o empregador submetido à aplicação de multas e até de uma futura ação civil pública esse comportamento seja inibido.

Analisando uma rescisão sem justa causa envolvendo verbas rescisórias que tem o seu caso judicializado e seus tramites legais até uma condenação transitada em julgado, estima-se que o seu valor é praticamente o dobro ou triplo de uma rescisão homologada pelos órgãos de origem, isso tudo devido à inclusão de multas (467 e 477, por exemplo), juros de mora, correção monetária. Portanto, teoricamente, seria mais gravoso aos empregadores levar uma rescisão ao judiciário, uma vez que seus débitos seriam superiores ao original.

Nesse instante, indagamos o porquê, então, de os devedores encaminharem os trabalhadores a essa Justiça e só conseguimos vislumbrar como uma possível resposta a realização de uma conciliação.

Com relação aos benefícios usufruídos pelo reclamante ao conciliar verbas rescisórias, são os mesmos das demais conciliações, sendo um dos mais importantes: o rápido desfecho do processo. A celeridade é um aspecto primordial para as partes, sendo, inclusive, uma garantia constitucional expressa em nossa Constituição. É inegável que é um importante fato a ser levado em consideração, principalmente por encontrar-se o reclamante

¹¹⁴ Magistrado 2, Tribunal Regional da 21 Região. Conciliação sobre verbas rescisórias. Natal, 1º.Out.2016. Questionário aplicado pessoalmente. O questionário foi transformado na forma de depoimento e encontra-se transcrito no Apêndice C desta monografia.

desempregado e sem a perspectiva de recebimento de nenhum valor monetário nos próximos meses.

Outro benefício que pode ser apontado é a grande possibilidade de uma futura execução frustrada, principalmente por envolver micro e pequenas empresas, pois não é difícil encontrar no judiciário processos em que, apesar de empreendidas diversas tentativas de pesquisa patrimonial, nada foi localizado. Muitos reclamados tem a prática de esconder o patrimônio, por meio de "laranjas", o que acaba dificultando a busca de bens e valores. As ferramentas eletrônicas disponíveis ainda são ineficientes para uma pesquisa mais avançada, pois as partes já possuem amplo conhecimento de suas funções e acabam se antecipando a qualquer tentativa de bloqueio judicial.

Falando na execução, é bom que seja alertado que por ser a fase de conhecimento muito sobrecarregada, grande parte dos Juízos Trabalhistas não conseguem se dedicar, com mais ênfase, a essa fase. Além disso, as partes também não costumam impulsionar os processos, no sentido de indicar meios mais eficazes para a solução do litígio, esperando que o judiciário, abarrotado de processo, aja com uma eficiência pouco provável de ser consolidada. É necessário que as partes colaborem nessa fase, até por ter um conhecimento mais próximo dos estabelecimentos que prestaram serviço, podendo, assim, contribuir com informações mais substanciadas.

Por fim, de todos os benefícios citados é bom que se destaque que a ineficiência na solução mais rápida do conflito não pode ser a válvula de escape para que esse tipo de processo tramite no judiciário. O judiciário tem o seu escopo baseado em uma lide, fato que não está ocorrendo nas rescisões contratuais, visto que há reconhecimento do que é devido e o judiciário é utilizado somente para fins de parcelamento do crédito. Esse poder tem custos elevados para que seja utilizado em casos de reconhecida ausência de conflito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não se pode questionar a atualidade desse tema, uma vez que existe um aumento significativo de causas envolvendo a problemática descrita no decorrer de todo esse trabalho, cabendo ao judiciário e seus operadores que militam na esfera trabalhista, buscar meios de coibição a essa prática, visto que constitui um atentado à eficiência da Justiça, além de ser um claro desvio de competência.

Ao realizar um acordo sobre as verbas rescisórias, em muitos casos, são analisadas propostas de parcelamento do crédito, bem como diminuição do valor devido, caracterizando, assim, em alguns casos, uma renúncia aos direitos garantidos, fato esse que deve ser coibido no judiciário.

A falta de resolução desses conflitos, não pode ocasionar o perecimento de direitos, principalmente dos trabalhadores, visto que a nossa Carta Magna de 1988 conferiu especial proteção ao obreiro, outorgando-lhe uma superioridade jurídica, a fim de compensar sua inferioridade econômica diante do empregador.

Assim, o acesso ao Judiciário não pode ser usado como forma de estimular práticas de ações desvirtuadas, descabidas de competência e com o único intuito de prejudicar quem, comprovadamente, é o sujeito mais fraco da relação contratual, sob pena de incorrer na banalização da prestação jurisdicional, bem como no crescimento exponencial de ações nesta Justiça Especializada, desviando-a de sua missão constitucional e congestionando a sua pauta de processos.

O Poder Judiciário não pode, e não deve, ser condescendente com esse tipo de prática, uma vez que acarreta, na quase totalidade dos casos, uma renúncia aos direitos garantidos na CF de 1988, bem como na CLT, uma vez que as rescisões contratuais devem ser pagas, conforme preceitua o art. 477 da CLT, em uma única parcela e seu prazo de pagamento se estende até, no máximo, o décimo dia contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização ou dispensa do seu cumprimento e, ao acionar o judiciário, muitas são as propostas de redução do crédito autoral

acompanhada do parcelamento das verbas rescisórias, tornando esse Poder uma espécie de “crediário” das verbas trabalhista.

O acionamento do Judiciário, através de uma de ação judicial que tenha como intuito o de promover a homologação de uma rescisão, por uma via oblíqua, é atitude que merece atenção aos doutos magistrados, pois não é esse o seu papel constitucional.

Ademais, esse quadro fático acaba por esvaziar o papel da entidade sindical profissional, a quem tem a competência de buscar meios extrajudiciais para a solução pacífica dos conflitos, e não o contrário, qual seja, o de trazer para o Poder Judiciário um volume maior de trabalho, contrariando, inclusive, a política de redução de litigiosidade, bem como comprometendo a celeridade razoável dos processos.

É óbvio que no mundo jurídico existem ações que o magistrado não encontra outro meio para solução do conflito, sendo a conciliação a melhor alternativa para as partes, mas nesse caso específico é bom ficar atento para que não incorra em erro e prejudique o trabalhador.

Analisando as reclamações trabalhistas que tramitam perante o Tribunal Regional da 21ª Região foi possível concluir que vários processos tiveram por objeto a renúncia de crédito dos trabalhadores, bem como o amplo parcelamento do crédito, uma afronta à legislação com aval do judiciário.

Corrigir o sistema para dar uma maior satisfação ao empregado, utilizando-se desse tipo de conduta nos parece mais prejudicial, pois contribui para um aumento considerável de ações, ao passo que o reclamado sempre esperará o acionamento do judiciário para, pelo menos, parcelar o crédito.

Esse cenário sugere cautela por parte dos magistrados a fim de evitar a proliferação de ações em um judiciário já bastante sobrecarregado.

Na medida em que não são coibidas essas práticas, as partes são seduzidas à judicialização e isso acarreta uma elevação nos custos dessa Justiça para dar conta do contingente processual, bem como uma necessidade maior de servidores para cumprimento de diligência.

O que fica claro é que na grande maioria dos casos não há litígio, pois existe o reconhecimento dos valores devidos e o judiciário só é acionado para fins de um parcelamento, de liberação do FGTS e do alvará do seguro desemprego.

Não restam dúvidas de que o TRT da 21^a está atuando de maneira anômala nas reclamações trabalhistas envolvendo verbas rescisórias. Essa é uma problemática que precisa ser encarada de forma urgente e generalizada pelos magistrados para que sejam definidas estratégias de combate a esse tipo de comportamento.

Infelizmente não foi possível fazer uma análise das reclamadas que participaram das homologações de acordo, a fim de verificar qual a verdadeira situação de cada reclamada e se outros trabalhadores que laboraram para elas tiveram, em outras oportunidades, seus TRCT's homologados pelo sindicato ou Ministério do Trabalho.

Para concluir, devemos ter em mente que esse assunto ainda não foi esgotado, tratou-se de uma pequena pesquisa que pode indicar os rumos dessas reclamações trabalhistas. É bom que esse assunto seja amplamente discutido e alvo de medidas enérgicas no combate a qualquer tipo de tentativa de obtenção de vantagem à custa do próprio judiciário.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 8^a ed. São Paulo: LTr, 2012.

BATALHA, Wilson de Souza Campos. Tratado de direito judiciário do trabalho. 3. Ed. São Paulo: LTr, 1995.

BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 11.ed ver e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método. 2015.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Relatório Justiça em Números 2015. Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2015

_____. Constituição (1824). Constituição Política do Império do Brazil (de 25 de março de 1824). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao24.htm> Acesso em: 30. Ago. 2016.

_____. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 01 jun. 2016.

_____. Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego, e dá outras providências. Diário Oficial da União. DE 04/05/2004.

_____. Decreto-lei no 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei /De15452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm)> Acesso em: 30 jun. 2016.

_____. Instrução normativa Nº 03, DE 21 DE JUNHO DE 2002. Publicada no DOU de 28/06/2002. Estabelece procedimentos para assistência

ao empregado na rescisão de contrato de trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGAOS/MTE/In_Norm/IN_SRT_03_02.htm>. Acesso em 30 ago 2016.

_____. Justiça em números 2015: ano-base 2014/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2015.

_____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm> Acesso em: 25. Set. 2016.

_____. Lei nº 10.406/2002. Institui o Código Civil Brasileiro. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm> Acesso em 22.Set.2016.

_____. Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União, Brasília, Diário Oficial de 21/05/1993,

_____. Portaria Secretário de Relações do Trabalho - srt nº 1 de 25.05.2006 . Disponível em <<http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/portprt1.htm>> Acesso em: 05 set. 2016.

_____. Secretária De Relações Do Trabalho Do Ministério Do Trabalho E Emprego. Instrução Normativa nº 15 de 14 de jul. de 2010. Estabelece procedimentos para assistência e homologação na rescisão de contrato de trabalho. Diário Oficial da União, nº 1.621, de 14 de julho de 2010.

_____. Supremo Tribunal Federal- ADI: 2139 DF, Relator: Min. CÁRMEN LÚCIA, Data de Julgamento: 01/02/2010, Data de Publicação: DJE-027 DIVULG 11/02/2010 PUBLIC 12/02/2010.

_____. Tribunal Regional do Trabalho, Região 21. Decisão não concessiva de Tutela Antecipada. Reclamação Trabalhista 520-8.2016.5.21.0002. Autor: Nazaré Costa Do Nascimento. Ré: Safe Locação De Mão De Obra E Serviços Ltda Litisconsorte: Estado Do RN. Juiz: Luciano Athayde Chaves. 19 de abril de 2016. Diário Oficial da Justiça da União, 22 de abril de 2016.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 418/TST - 12/07/2016. «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. Disponível em <<http://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst&num=418>>. Acesso em: 23. set.2016.

_____. Tribunal Superior do TrabalhoT - RR: 4679520135020016, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 03/06/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/06/2015 LIMA, Francisco Meton Marques de. Os princípios de direito do trabalho na lei e na jurisprudência. 2. ed., São Paulo: LTr, 1997.

CAPPELLETTI, Mauro e GARTH Bryant. “Acesso à Justiça”. trad. De Ellen Gracie Northflit. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Direito do Trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. In: VIANNA, Luiz Werneck (org). A democracia e os três poderes no Brasil. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002.

CANOTILHO, J. J. Gomes. Direito Constitucional e teoria da Constituição. 7.ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira. Direito do Trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. In: VIANNA, Luiz Werneck (org). A democracia e os três poderes no Brasil. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002.

CEZAR, Frederico Gonçalves. O processo de elaboração da CLT: histórico da consolidação das leis trabalhistas brasileiras em 1943. 7. ed. Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros, 2008.

CHAVES, Luciano Athayde. Por que há tantos processos na Justiça do Trabalho? Disponível em: www.conjur.com.br. Acesso em 08/09/2016.

_____. Justiça com desconto? Conciliação é útil, mas não deve atrair conflito artificial. Disponível em: www.conjur.com.br. Acesso em 08/09/2016.

. _____. Novas ferramentas dependem de melhor estrutura de pessoal no 1º grau. Disponível em www.conjur.com.br. Acesso em 08/09/2016.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: LTR, 2007.

DINAMARCO, Cândido Rangel. A instrumentalidade do processo. 12ª ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. Breve História da Justiça do Trabalho. In: FERRARI, Irary *et al.* *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

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

LACERDA, Dorval. A renúncia no direito do Trabalho. São Paulo : Max Limonad, 1944.

LALANDE, André. Vocabulário Técnico e Crítico da Filosofia. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Direito Processual do Trabalho: efetividade, acesso à justiça, procedimento oral. São Paulo: LTr, 1998.

MARRAFON, Marco Aurélio. Baixo grau de ética nas relações humanas causa a judicialização da vida. Disponível em www.conjur.com.br. Acesso em 08/09/2016.

MARTINS, Sergio Pinto. Comissões de Conciliação Prévia. 3 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. Direito do Trabalho, 13ª edição, São Paulo, Atlas, 2001.

_____. Direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2005.

_____. Direito do Trabalho. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006

MENDES, Marcus Menezes Barberino. Justiça do Trabalho e mercado de trabalho. São Paulo: LTr, 2007.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. O papel da Justiça do Trabalho no Brasil. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 1999.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. Instituições do direito civil. VOL III. Contratos – Declaração unilateral de vontade e responsabilidade civil. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

_____. Instituições de Direito Civil, v. I., 1996.

PIMENTA, José Roberto Freire. Lides simuladas: a Justiça do trabalho como órgão homologador. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg. - Belo Horizonte, 1999.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de Direito do Trabalho. S.P.: LTr., 3ª ed. Atual., 2000.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Tratado de direito privado -parte especial- tomo XXV – direito das obrigações: extinção das dívidas e das

obrigações. Dação em soluto. Confusão. Remissão de dívidas. Novação. Transação. Rio de Janeiro: ed. Borsoi, 1959

SUSSEKING, Arnaldo Lopes. Instituições de direito do trabalho, 19 ed. São Paulo: ITr, 2000.

Ximenes, Mariana Pereira. Prerrogativas e limites da atividade fiscalizatória do ministério. Disponível em <http://ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16655> Acesso em: 01 jun. 2016.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. Curso de legislação social: direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA**QUESTIONÁRIO**

UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE DIREITO / CAMPUS NATAL

Trabalho de Conclusão de Curso
Temática: Conciliação de verbas rescisórias
Aluna: Juliana Pereira Fulco

Venho, através deste, solicitar a preciosa participação de Vossa Excelência para fins de embasamento da minha pesquisa de campo.
Informo que os dados serão usados apenas para fins acadêmicos.

Unidade Jurisdicional (opcional):

1) Tempo de atuação no TRT da 21ª Região?
() menos de 05 anos () entre 05-15 anos () acima de 15 anos

2) Há muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias ?
() Sim
() Não

3) Ao receber as propostas o(a) Magistrado(a) homologa o acordo antes da primeira audiência ou na primeira audiência?
() Nunca
() Geralmente sim
() Sempre

Relatar as restrições para homologar esses acordos (opcional)

4) No caso de indeferimento de proposta de acordo, qual o fundamento usado mais frequentemente?
() ausência de *res dubia*
() direitos dos trabalhadores são indisponíveis
() desproporcionalidade entre o pedido e a proposta
() outros

No caso de ter optado pelo item " outros", especificar o fundamento.(opcional)

5) O(a) magistrado(a) homologa acordo que resulte na redução do crédito das verbas rescisórias?

- Não
 Sim
 Às vezes

Relatar as restrições para homologar rescisões que resultem em diminuição do crédito (opcional)

6) O magistrado aceita que o (a) reclamado(a) parcelo o valor resultante da rescisão?

- Não
 Sim
 Às vezes

Relatar as restrições para homologar rescisões que resultem em parcelamento do crédito (opcional)

7) Com relação à multa do art. 477 da CLT, esta é incluída no acordo?

- Sempre
 Às vezes
 com pouca frequência
 Dificilmente

8) Há inclusão da cláusula de quitação geral de todo o contrato de trabalho?

- Não
 Sim
 Às vezes
 Só quando há requerimento da parte

9) Na opinião do magistrado ocorre renúncia aos direitos dos trabalhadores?

- na maioria dos casos
 em alguns casos
 quase nunca
 não ocorre renúncia

Apresentar a opinião do magistrado acerca da renúncia nos casos que envolvem verbas rescisórias

10) O que contribui para a aceitação de acordos sobre verbas rescisórias na justiça do trabalho? (o magistrado poderá marcar mais de uma opção)

- incapacidade dos órgãos nos quais a legislação atribuiu a competência
 vontade das partes

- efetivação dos direitos
- melhor homologar o acordo do que a parte não receber nada
- quantidade expressiva de ações em tramitação
- solução mais rápida para as partes
- a execução é bastante dificultosa
- não prejudicar as partes
- Outro(s)

11) O magistrado acredita que a Justiça do Trabalho está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão?

- Não
- Sim

12) O magistrado avalia que, ao realizar um acordo sobre verbas rescisórias, não estaria estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação, uma vez que poderia ser mais vantajoso o acordo judicial?

- Não
- Sim

13) Espaço destinado ao magistrado para que, caso queira, apresente alguma consideração acerca do tema.

APÊNDICE B – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 01

Para o Magistrado 1, com atuação no órgão entre 05-15 anos, existem muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias; que geralmente homologa o acordo antes da primeira audiência ou até a primeira audiência, ressaltando que “somente homologo acordo que contempla o pagamento integral das verbas rescisórias e com acréscimo da multa do art. 477 da CLT”; que quando indefere uma proposta de acordo o fundamento mais utilizado é o da indisponibilidade dos direitos dos trabalhadores; que às vezes aceita o parcelamento resultante da rescisão; que não há inclusão da cláusula de quitação geral do contrato de trabalho; que não ocorre renúncia, pois “não homologo acordo com redução do crédito”; que na opinião do magistrado a Justiça do Trabalho está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão; que ao realizar acordo sobre verbas rescisórias estaria estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação.

APÊNDICE C – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 02

Para o Magistrado 2, com atuação no órgão por menos de 05 anos, existem muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias; que geralmente homologa o acordo antes da primeira audiência ou até a primeira audiência, ressaltando que as restrições são: “empresa solvente e reclamante sem auxílio de advogado”; que quando indefere uma proposta de acordo o fundamento mais utilizado é o de ausência de *res dubia*; que às vezes aceita o parcelamento resultante da rescisão, enfatizando que “sempre escuto o trabalhador que sabe se há condições de executar a reclamada, com êxito, especialmente quando acompanhado de advogado”; que às vezes aceita o parcelamento da rescisão, afirmando que “quando há solvência da reclamada não homologo. Na maioria dos casos são reclamadas com encerramento das atividades e que o trabalhador, principal interessado, e devidamente assessorado por seu advogado, avalia que um acordo, considerando o fator tempo e comprometimento da reclamada em adimplir o débito, é mais vantajoso”; que às vezes inclui a multa do art. 477; que não há inclusão da cláusula de quitação geral do contrato de trabalho; que em alguns casos ocorre renúncia aos direitos dos trabalhadores, no entanto enfatiza que “vivemos num mundo real, não ideal. A renúncia de alguns direitos pode ser melhor, no caso de impossibilidade de execução, do que a declaração em sentença dos direitos, sem qualquer dinheiro sendo recebido pelo trabalhador”; que contribui para aceitação de acordos sobre verbas rescisórias: a incapacidade dos órgãos nos quais a legislação atribuiu a competência, melhor homologar acordo do que a parte não receber nada e a execução é bastante dificultosa; que na opinião do magistrado a Justiça do Trabalho de certo modo está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão; que “deve ser analisado caso a caso e ser punida a empresa que utiliza essa técnica como estratégia para reduzir os custos econômicos”; e finaliza afirmando que “não percebo tal forma de atuação na prática, de modo predominante. Há processos mistos em que é pedido verbas rescisórias mais período clandestino, por exemplo, e se percebe que o reclamante não provaria o período clandestinos. Assim, o valor do acordo fica menor do que o pedido, considerando a *res dubia*. Nos demais casos, há sempre insolvência da reclamada”.

APÊNDICE D – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 03

Para o Magistrado 3, com atuação no órgão entre 05 e 15 anos, existem muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias; que geralmente homologa o acordo antes da primeira audiência ou até a primeira audiência, ressaltando que “há necessidade de presença do autor”, além do dato de “não ser prejudicial ao extremo para ele”; que quando indefere uma proposta de acordo o fundamento mais utilizado é o da desproporcionalidade entre o pedido e a proposta; que às vezes aceita o acordo que resulte na redução de crédito, ressaltando que “somente homologa nos casos de empresa de pequeno porte e falida”; que às vezes aceita o parcelamento da rescisão, relatando que “todo caso deve ser analisado dentro da razoabilidade. Valores baixos não são aceitos com parcelamento em mais de 3 vezes”; que com pouca frequência inclui a multa do art. 477 da CLT; que não há inclusão da cláusula de quitação geral do contrato de trabalho; que em alguns casos ocorre renúncia, opinando que “a conciliação envolve renúncia para o autor. Nem sempre é o ideal, mas muitas vezes é o que resta para o autor”; que contribuem para aceitação desses acordos: vontade das partes, solução mais rápida e execução bastante dificultosa; que na opinião do magistrado a Justiça do Trabalho não está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão; que ao realizar acordo sobre verbas rescisórias não estaria estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação.

APÊNDICE E – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 04

Para o Magistrado 4, com atuação no órgão entre 05 e 15 anos, existem muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias; que geralmente homologa o acordo antes da primeira audiência ou até a primeira audiência; que “Nego a homologação quando observo fixação de honorários pelo trabalhador maior que o percentual legal. Também deixo de homologar quando envolve apenas liberação de seguro-desemprego”; que homologa acordo que resulte na redução do crédito; que aceita o parcelamento resultante da rescisão; que às vezes inclui a multa do art. 477 da CLT; que às vezes há inclusão da cláusula de quitação geral do contrato de trabalho; que na maioria dos casos ocorre renúncia aos direitos dos trabalhadores; que contribuem para aceitação dos acordos: a vontade das partes e não prejudicar as partes; que na opinião do magistrado a Justiça do Trabalho não está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão; que ao realizar acordo sobre verbas rescisórias não estaria estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação; por fim, finaliza afirmando que “A avalanche de ações impede uma explicitação mais detalhadas sobre os benefícios e malefícios de conciliar com renúncia de direitos, mas, às vezes, é um interesse que o trabalhador perde, mas de forma consciente, devido a outros valores, como, por exemplo, resolver a questão para evitar o desgaste do tempo”.

APÊNDICE F – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 05

Para o Magistrado 5, com atuação no órgão acima de 15 anos, existem muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias; que geralmente homologa o acordo antes da primeira audiência ou até a primeira audiência; que quando indefere uma proposta de acordo o fundamento mais utilizado é o da desproporcionalidade entre o pedido e a proposta; que não homologa acordo de verbas rescisórias que resulte na redução do crédito; que às vezes aceita o parcelamento resultante da rescisão; que às vezes inclui a multa do art. 477 da CLT; que em alguns casos ocorre renúncia aos direitos dos trabalhadores que o que contribui para a aceitação desses acordos “é a falta de capacidade econômica do empregador”; que na opinião do magistrado a Justiça do Trabalho não está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão; que ao realizar acordo sobre verbas rescisórias não estaria estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação.

APÊNDICE G – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 06

Para o Magistrado 6, com atuação no órgão acima de 15 anos, não existem muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias; que “geralmente homologa o acordo, mas não antes da primeira audiência”, ressaltando que restringe a homologação “quando a proposta não contempla todas as verbas ou não trata da questão previdenciária ou menciona que já houve pagamento, mas ausente o comprovante”; que “normalmente prefiro conversar com o trabalhador para que ele fique ciente do que está negociando, principalmente se for de extrema hipossuficiência” ; que às vezes homologa acordo que resulte na redução do crédito, ressaltando que “apenas faço se se tratar de pequenos empreendimentos (muitas vezes de fundo de quintal), que fecharam suas portas ou se revelam de sustento único para o empregador que não dispõe de posses; que aceita o parcelamento resultante da rescisão, desde que “não se trate de empresa sólida”, sempre com a inclusão da multa do art. 477 da CLT; que na opinião do magistrado quase nunca ocorre renúncia aos direitos, estabelecendo que “se houver acordo com renúncia de valores penso que deve ter alguma vantagem de contra partida, pois, caso contrário, haverá prejuízo para a parte hipossuficiente com chancela do Poder Judiciário”; que o que contribui para a aceitação de acordos sobre verbas rescisórias na Justiça do Trabalho é o fato de não prejudicar as partes; que na opinião do magistrado a Justiça do Trabalho não está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão; que ao realizar acordo sobre verbas rescisórias não estaria estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação.

APÊNDICE H – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 07

Para o Magistrado 7, com atuação no órgão acima de 15 anos, existem muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias; que às vezes homologa o acordo antes da primeira audiência ou até a primeira audiência, ressaltando que precisa “ouvir as partes”; que quando indefere uma proposta de acordo, os fundamentos mais utilizados são: ausência de *res dubia*, desproporcionalidade entre o pedido e a proposta, além do fato que “verbas rescisórias não podem sofrer diminuição, em regra”; que às vezes homologa acordo que resulte na redução do crédito; que às vezes aceita o parcelamento resultante da rescisão, relatando que aceita “quando o empregador é pessoa física ou quando ficar constatado a ausência de bens para execução futura”; que às vezes inclui a multa do art. 477 da CLT; que não há inclusão da cláusula de quitação geral do contrato de trabalho; que na maioria dos casos ocorre renúncia aos direitos dos trabalhadores; que contribuem para a aceitação desses acordos: a incapacidade dos órgãos nos quais a legislação atribuiu a competência, quantidade expressiva de ações em tramitação e a execução ser bastante dificultosa; que na opinião do magistrado a Justiça do Trabalho está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão; que ao realizar acordo sobre verbas rescisórias estaria estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação.

APÊNDICE I – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 08

Para o Magistrado 8, com atuação no órgão acima de 15 anos, existem muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias; que às vezes homologa o acordo antes da primeira audiência ou até a primeira audiência; que quando indefere uma proposta de acordo os fundamentos mais utilizados são: ausência de *res dúbia* e a desproporcionalidade entre o pedido e a proposta; que às vezes homologa acordo que resulte na redução do crédito, desde que seja “possível identificar que seria uma execução infrutífera”; que às vezes aceita o parcelamento resultante da rescisão, relatando que aceita “quando é possível identificar que seria uma execução infrutífera”; que sempre inclui a multa do art. 477 da CLT; que não há inclusão da cláusula de quitação geral do contrato de trabalho; que em alguns casos ocorre renúncia aos direitos dos trabalhadores; que contribuem para a aceitação desses acordos: a incapacidade dos órgãos nos quais a legislação atribuiu a competência, vontade da partes e a execução ser bastante dificultosa; que na opinião do magistrado a Justiça do Trabalho está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão; que ao realizar acordo sobre verbas rescisórias estaria estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação.

APÊNDICE J – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 09

Para o Magistrado 9, com atuação no órgão acima de 15 anos, existem muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias; que geralmente homologa o acordo antes da primeira audiência ou até a primeira audiência, ressaltando que “verbas rescisórias geralmente são incontroversa e apenas em situações específicas é permitida a negociação”; que quando indefere uma proposta de acordo o fundamento mais utilizado é o desproporcionalidade entre o pedido e a proposta; que às vezes homologa acordo que resulte na redução de crédito, principalmente por “insolvência do devedor, indisponibilidade patrimonial, dentre outras situações específicas”; que aceita o parcelamento resultante da rescisão, principalmente por “insolvência do devedor, indisponibilidade patrimonial, dentre outras situações específicas”; que dificilmente a multa do art. 477 da CLT é incluída no acordo; que quando há requerimento da parte inclui a cláusula de quitação total do contrato; que em alguns casos ocorre renúncia, mas “a necessidade urgente pelo pagamento pode provocar a renúncia de parte dos valores das verbas rescisórias: desemprego, dívidas, despesas decorrentes de tratamento médico, etc...”; que contribui para a aceitação de acordos sobre verbas rescisórias a vontade das partes, solução mais rápida para as partes e a execução ser bastante dificultosa; que na opinião do magistrado a Justiça do Trabalho não está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão; que ao realizar acordo sobre verbas rescisórias não estaria estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação e finaliza expondo que “a multa de 100% a incidir na hipótese de inadimplemento do acordo serve como desestímulo ao empregador que não cumpre com a obrigação e, por isso, tem efeito pedagógico. O magistrado deve ficar atento às tentativas de conciliação de verbas rescisórias envolvendo trabalhadores de uma mesma empresa, de nítido caráter homologatório e de competência do Ministério do Trabalho e/ou sindicato.

APÊNDICE K – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 10

Para o Magistrado 10, com atuação no órgão entre 05-15 anos, existem muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias; que geralmente homologa o acordo antes da primeira audiência ou até a primeira audiência, ressaltando que “não homologo esse tipo de acordo se perceber que as partes estão utilizando a Justiça como mero órgão homologador da rescisão, e sem que tenha havido recusa pelo sindicato ou pelo obreiro, em uma primeira oportunidade”; que quando indefere uma proposta de acordo o fundamento mais utilizado é o de desproporcionalidade entre o pedido e a proposta e quando ocorre “tentativa do empregador de diminuir o valor da rescisão sem que haja um motivo relevante, como a sua precariedade financeira”; que às vezes homologa acordo que resulte na redução de crédito, principalmente por “precariedade financeira do empregador e/ou possibilidade do empregado não vir a receber o valor integral numa eventual execução”; que aceita o parcelamento resultante da rescisão, principalmente por “precariedade financeira do empregador que o impeça de pagar o valor em parcela única.”; que às vezes a multa do art. 477 da CLT é incluída no acordo; que não inclui a cláusula de quitação total do contrato; que não ocorre renúncia, pois o magistrado entende que “se trata de hipótese de transação do valor do crédito e não de renúncia a direitos”; que contribui para a aceitação de acordos sobre verbas rescisórias a vontade das partes, ser melhor homologar do que a parte não receber nada e por ser a execução bastante dificultosa; que na opinião do magistrado a Justiça do Trabalho não está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão; que ao realizar acordo sobre verbas rescisórias não estaria estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação.

APÊNDICE L – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 11

Para o Magistrado 11, com atuação no órgão por menos de 05 anos, existem muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias; que geralmente homologa o acordo antes da primeira audiência ou até a primeira audiência, ressaltando que “Em se tratando de processo da fase de conhecimento, não suprimo valores de verbas rescisórias e se houver pedido de reconhecimento de vínculo, só homologo o acordo com o registro na CTPS, com datas de admissão, saída, função e remuneração de acordo com a petição inicial. Em se tratando de processo sentenciado, tenha transitado ou não em julgado, só homologo com, pelo menos, 70% do valor da condenação e respectivas obrigações de fazer determinadas na sentença, a exemplo de anotação da CTPS”; que quando indefere uma proposta de acordo o fundamento mais utilizado é o de que os direitos do trabalhadores são indisponíveis; que não homologa acordo que resulte na redução de crédito; que aceita o parcelamento resultante da rescisão, desde que “ não seja muito elástico”; que às vezes a multa do art. 477 da CLT é incluída no acordo; que não inclui a cláusula de quitação total do contrato; que na maioria dos casos ocorre renúncia aos direitos, enfatizando que “ Não homologo acordos que envolvam renúncia de verbas rescisórias, mas apenas o seu parcelamento. Admito a renúncia apenas sobre pedidos diversos a verbas rescisórias, a exemplo de horas extras e indenização por danos morais, por se tratarem de matérias que, por controversas, ensejam dilação probatória e reconhecimento em Juízo para que somente aí passem a integrar o patrimônio jurídico do trabalhador”; que o que contribui para a aceitação de acordos é o fato de ser melhor homologar o acordo do que a parte não receber nada; que na opinião do magistrado a Justiça do Trabalho está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão; que ao realizar acordo sobre verbas rescisórias estaria estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação e finaliza expondo que “A conciliação é diretriz básica do direito e do processo do trabalho. Contudo, deve ser efetivada em parâmetros razoáveis, observando-se cada caso concreto, tomando como patamar básico a indisponibilidade das verbas rescisórias”.

APÊNDICE M – DEPOIMENTO DO MAGISTRADO 12

Para o Magistrado 12, com atuação no órgão por menos de 05 anos, existem muitas propostas de conciliação envolvendo exclusivamente verbas rescisórias; que geralmente homologa o acordo antes da primeira audiência ou até a primeira audiência, ressaltando que “Apenas homologo acordos envolvendo verbas rescisórias se houver o pagamento integral, junto com a multa do art. 477 da CLT. Aceito o parcelamento”; que quando indefere uma proposta de acordo o fundamento mais utilizado é o de que os direitos dos trabalhadores são indisponíveis, explanando que “acredito que tais verbas são a fonte de sustento do obreiro após o fim da relação de emprego”; que não homologa acordo que resulte na redução do crédito; que aceita o parcelamento resultante da rescisão; que a multa do art. 477 da CLT sempre é incluída no acordo; que às vezes não inclui a cláusula de quitação geral do contrato de trabalho; que em alguns casos ocorre renúncia aos direitos dos trabalhadores; que contribuem para aceitação dos acordos: o medo de uma execução frustrada; que na opinião do magistrado a Justiça do Trabalho está atuando como “Órgão Homologador” de rescisão; que ao realizar acordo sobre verbas rescisórias não estaria estimulando que o empregador desrespeitasse a legislação; por fim, finaliza afirmando que “Em algumas ocasiões, a necessidade faz com que o próprio trabalhador pressione para receber suas verbas, mesmo que tenha diminuição dos valores, de modo que surge o dilema entre a legalidade e a efetiva necessidade. Acredito que, mesmo diante da necessidade do obreiro, não pode o judiciário homologar tais renúncias, sob pena de estimular tal conduta”.