



ISADORA GONÇALVES SENA E SILVA

O PAPEL DOS ACORDOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

**LAVRAS-MG
2017**

ISADORA GONÇALVES SENA E SILVA

O PAPEL DOS ACORDOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

Prof. Dr. Gustavo Seferian Scheffer Machado
Orientador

LAVRAS-MG
2017

ISADORA GONÇALVES SENA E SILVA

**O PAPEL DOS ACORDOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO
THE ROLE OF ARRANGEMENTS IN LABOR COURT**

Monografia apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Curso de Direito, para a obtenção do título de Bacharel.

APROVADA em _____
Dr. Gustavo Seferian Scheffer Machado UFLA
Ma. Fernanda Gomes e Souza Borges PUC/MG
Me. Daniel Teixeira Silva FDSM

Prof. Dr. Gustavo Seferian Scheffer Machado
Orientador

**LAVRAS-MG
2017**

*Aos meus pais que fizeram desse sonho uma conquista.
Ao Pedro, meu irmão, meu orgulho, que eu amo
e que esteve esse anos ao meu lado.
Vocês são a razão e a motivação dessa vitória.
Dedico*

AGRADECIMENTOS

À Universidade Federal de Lavras, lugar onde eu tive o imenso prazer em me graduar, conhecer excelentes profissionais que foram fundamentais nessa formação pessoal e profissional. Aos docentes do departamento de Direito que me ensinaram a ver um Direito mais humanitário, obrigada. Com certeza, eu serei uma profissional melhor.

Aos meus pais, que abdicaram dos seus sonhos para eu conquistar os meus. Vocês são meu exemplo de perseverança, honestidade e felicidade. Não há palavras que descrevem tudo que eu sinto por vocês. Não há palavras que possam externar meu agradecimento por tudo que vocês fizeram para que eu me graduasse no tão sonhado e almejado curso de Direito. Espero orgulhar vocês como profissional. Eu os amo demais.

Pedro João, meu irmão, meu exemplo de dedicação. Tenho muito orgulho do homem que você se tornou. Estivemos juntos durante todas as etapas de nossas vidas, especialmente, no período da nossa graduação na UFLA e nossa formatura. Desejo seu sucesso e agradeço à companhia. Te amo.

Aos meus amigos que cruzaram cada etapa da minha vida. Aos meus amigos da UFLA: vocês me ensinam o sentido de amizade, companheirismo e alegria. Cada um de vocês, de um jeito único e especial, fizeram dessa jornada a melhor da minha vida, (especialmente à Amanda, Christiane, Edilson, Hortencia, Larissa, Letícia, Lucas, Mariana, Marilene, Pedro, Thaís Bernardes e Thaís Maia). Eu vim para a Universidade certa e estou saindo com os melhores amigos. Torço por todos vocês. Obrigada por tudo. Vocês estão no meu coração. Com muito carinho, amo vocês.

Aos meus familiares, pelo apoio e por sempre estar ao meu lado para a realização desse sonho. A saudade é imensa, mas cada conquista eu dedico a vocês.

À Deus, que é minha força espiritual, meu protetor.

MUITO OBRIGADA!

RESUMO

Neste trabalho, almejou-se demonstrar como a Justiça do Trabalho pode desviar sua finalidade protetiva, ao resolver suas demandas por meio de acordos (conciliação). Para isso, foi apresentado o significado de conciliação para fins jurídicos, expondo as razões e consequências de acordos homologados por meio dessa técnica, quando não há satisfação total dos direitos pleiteados pelo trabalhador. Constatou-se que não há razão de utilizar-se de acordos para que o trabalhador tenha sua resposta jurisdicional de forma célere, uma vez que essa prática está sendo aplicada de forma errônea, além de ser utilizada pelos empregadores para se esquivar de cumprir a legislação trabalhista no curso do contrato de trabalho, exercendo suas obrigações em sede processual. Demonstrou-se, ainda, o papel do juiz para obstar esses acordos, bem como sua responsabilidade ao optar por homologar ou não um acordo que persiste em violar direitos trabalhistas. Por fim, discorreu-se sobre o dilema entre a necessidade de ser célere a decisão trabalhista, uma vez que as verbas reclamadas têm caráter alimentício e o problema que envolve na celeridade jurisdicional que não torna eficaz todos os direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Justiça do Trabalho. Acordos. Conciliação. Função do juiz.

ABSTRACT

In this work, it was sought to demonstrate how the Labor Court can deviate its protective purpose by resolving its demands through agreements (conciliation). For that, the meaning of conciliation was presented for legal purposes, exposing the reasons and consequences of agreements approved by this technique, when there is no total satisfaction of the rights claimed by the worker. It was found that there is no reason to use agreements in order for the worker to have his or her judicial response expeditiously, since this practice is being misapplied, in addition to being used by employers to avoid complying with the legislation Labor contract in the course of the labor contract, exercising its obligations in procedural The role of the judge was also demonstrated to prevent such agreements, as well as their responsibility in deciding whether or not to approve an agreement that persists in violating labor rights. Finally, we discussed the dilemma between the need to speed up the labor decision, since the sums claimed have a food character and the problem involved in the jurisdictional speed that does not make all labor rights effective.

Keywords: Labor Court. Agreements. Conciliation. Role of the judge.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	Erro! Indicador não definido.
2. DIREITOS FUNDAMENTAIS E O DIREITO DO TRABALHO	1
2.1. Conceito e história dos direitos fundamentais	1
2.2 Direitos trabalhistas na Constituição Federal de 1988	3
2.3 Direitos trabalhistas como direitos fundamentais	5
2.4 Princípios do direito do trabalho	6
3. FINALIDADE DO PROCESSO DO TRABALHO	8
3.1 Renúncia, transação e o conflito com o princípio da irrenunciabilidade	Erro! Indicador não definido.
3.2 Processo do trabalho como mecanismo de efetivação de direito do trabalho	13
4. CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO	16
4.1 Conciliação como método de solução de conflitos	16
4.2 Conciliação trabalhista como método de solução de conflitos de classe	17
4.3. A conciliação na prática processual.....	19
5. ASPECTOS PROBLEMÁTICOS DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA	22
5.1 Conciliação como melhor método de solução de conflitos trabalhista?	22
5.2 Homologação de acordos: entre a autonomia do juiz e as metas processuais	25
5.3 Por que a conciliação trabalhista não efetiva direito fundamental?	Erro! Indicador não definido.
5.4 Atentado a princípios trabalhistas com a difusão irrefreada de acordos.....	Erro! Indicador não definido.
6 CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS	33

1. INTRODUÇÃO

Os conflitos emanados de relações pessoais e/ou empresariais são fatores que fazem o acúmulo de processos judiciais, ser uma constante. Com o aumento da busca pela tutela jurisdicional, o Estado precisa se adaptar para que as demandas tenham um resultado ágil, satisfazendo o direito reclamado com celeridade, podendo o autor exercer ou não seu direito.

Meios alternativos para dirimir conflitos são usados pelo Poder Judiciário, mas especialmente na Justiça do Trabalho a conciliação é que de mais relevância, sendo um método muito utilizado, uma vez que garante celeridade processual em razão do caráter alimentício das verbas trabalhistas.

Para tanto, quando as partes resolvem compor o conflito por meio da conciliação, é imprescindível que esse acordo seja feito obedecendo aos comandos legais quanto a todos os direitos reclamados, cumprindo-os na sua integralidade. Se assim não o é, esse acordo não pode ser entabulado como garantia e cumprimento de direitos trabalhistas.

Nesse sentido, a atuação do magistrado se faz de suma importância para que o jurisdicionado tenha seus direitos satisfeitos.

No entanto questiona-se sobre a homologação de acordos e a efetividade dos direitos trabalhistas, uma vez que, na prática, encontra-se uma grande quantidade de conciliações que o trabalhador tem seus direitos parcialmente satisfeitos e, conseqüentemente, isso afeta diretamente a execução de outros direitos fundamentais.

2. DIREITOS FUNDAMENTAIS E DIREITO DO TRABALHO

O ordenamento jurídico trabalhista é por si só, um meio de garantia de direitos fundamentais, no qual o trabalhador executa e auferir de outros benefícios que ele conquista em decorrência da venda da sua força de trabalho. Assim, não há como dissociar os direitos fundamentais do direito do trabalho, já que o segundo possibilita a eficácia do primeiro.

2.1. Conceito e história dos direitos fundamentais

Os direitos fundamentais ganharam relevância e destaque na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em 26/08/1789, que é fruto dos movimentos que eclodiram na França no século XVIII. Desde o grande destaque desses direitos até os dias de hoje, pode-se inferir que os direitos fundamentais não estão estagnados no tempo, evoluindo-se e aperfeiçoando-se na medida em que a proteção e os direitos do indivíduo são prioridade dos

Estados. Por assim dizer que, “não existem direitos fundamentais por natureza. O que parece fundamental numa época histórica e numa determinada civilização não é fundamental em outras épocas e em outras culturas” (BOBBIO, 2004, p. 13).

Nesse sentido,

Os direitos fundamentais assumem posição de definitivo realce na sociedade quando se inverte a tradicional relação entre Estado e indivíduo e se reconhece que o indivíduo tem, primeiro, direitos, e, depois, deveres perante o Estado, e que os direitos que o Estado tem em relação ao indivíduo se ordenam ao objetivo de melhor cuidar das necessidades dos cidadãos. (MENDES; BRANCO, 2012, p. 205).

É preciso mencionar que há diferença conceitual entre os direitos humanos e os direitos fundamentais. Os primeiros é um direito geral, aplicáveis no âmbito interno e internacional a qualquer indivíduo, normalmente, encontram-se positivados nos tratados internacionais. “A proteção dos direitos humanos não se esgota nos sistemas estatais de proteção, podendo ir muito mais além, ultrapassando as fronteiras nacionais até chegar ao patamar em que se encontra o Direito Internacional Público” (MAZZUOLI, 2011, p. 803). Já os direitos fundamentais, estão positivados no direito interno através das Constituições, podendo sofrer variações de acordo com o local, o tempo e a cultura onde estão inseridos.

Os direitos fundamentais são, portanto, os “direitos positivados e protegidos pelo direito constitucional interno de cada Estado” (FERNANDES, 2014, p. 307). Dessa forma, a Constituição Federal de 1988 consagrou esses direitos, estabelecendo, no artigo 5º, §1º que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”. Com isso, os direitos fundamentais vêm com a função de garantir aos indivíduos, que estão protegidos e submetidos por essas normas, a dignidade no seu mais abrangente conceito, a igualdade e a liberdade para todos.

Os direitos fundamentais constitucionais caracterizam-se por serem os princípios norteadores para toda e qualquer norma dentro do ordenamento jurídico brasileiro, além de serem essenciais para que os direitos dos indivíduos sejam cumpridos pelo Estado. Assim, é mister salientar que os direitos fundamentais são irrenunciáveis, ou seja, seus titulares não podem dispor desses direitos.

O Estado é obrigado a garantir e dar eficácia aos direitos fundamentais, assegurando-os aos que habitam onde há positivação desses direitos. É fundamento do Estado a dignidade da pessoa humana, sendo que o Estado não pode se escusar de reconhecer tais direitos. São direitos que podem ser considerados os principais e mais básicos do homem, pois

Quando se trata de enunciá-los, o acordo é obtido com relativa facilidade, independentemente do maior ou menor poder de convicção de seu fundamento absoluto; quando se trata de passar à ação, ainda que o fundamento seja inquestionável, começam as reservas e as oposições. O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de protegê-los. Trata-se de um problema não filosófico, mas político. (BOBBIO, 2004, p. 15-16).

2.2. Direitos trabalhistas na Constituição Federal de 1988

Até a Constituição Federal ora vigente, o Brasil perpassou por oito Constituições, sendo possível constatar o reflexo social em cada uma. As primeiras Constituições (1824, 1891) não trataram de uma normatização trabalhista, trouxeram resquícios que, com a evolução social, se aperfeiçoaria em direitos do trabalhador.

A Constituição de 1934 inovou ao dispor sobre direitos sociais, mas especificamente no seu artigo 121 estabeleceu sobre os direitos trabalhistas. Já no Estado Novo, com a Constituição de 1937, houve menção aos direitos referidos, citam-se os artigos 136; o 137 que suspendeu diversos direitos; e, o 139 com a declaração da greve e do *lock-out* como recursos antissociais e a instituição da Justiça do Trabalho que ocorrera em 1939, por meio do Decreto-lei nº 1.237.

No cenário mundial pós Segunda Guerra, a Constituição de 1946 continuou editando os direitos trabalhistas (art. 157), prevendo o direito de greve (art. 158) e inovou ao garantir “participação obrigatória e direta do trabalhador nos lucros da empresa” (art. 157, IV). Na Constituição de 1967, no momento ditatorial instaurado, entre alguns direitos trabalhistas, estabeleceu o FGTS (art. 158, XIII), proibiu a greve entre servidores públicos (art. 157, §7º) e vedou o trabalho aos menores de doze anos e de trabalho noturno a menores de dezoito anos, em indústrias insalubres a estes e às mulheres (art. 158, X).

Após o Ato Institucional nº 5 (1968), considerado o mais repressor do cenário ditatorial, a Constituição de 1969 não apresentou severas modificações trabalhistas em relação a Constituição de 1967, nota-se o art. 158, XX que garantiu “aposentadoria para a mulher, aos trinta anos de trabalho, com salário integral”.

No contexto social de grande supressão de direitos e deveres e, principalmente, da repressão de direitos fundamentais, em 1987 instaurou-se a Assembleia Nacional Constituinte que culminou na promulgação da Constituição Federal de 1988. Especificamente sobre os

direitos trabalhistas, o classificou como direito fundamental, sendo, ainda, a Constituição que mais atenção deu aos direitos trabalhistas, a fim de que a atividade obreira pudesse se desenvolver em melhores condições.

A atual Constituição dilatou os direitos trabalhistas, mas, por outro lado, estabeleceu diversas normas trabalhistas de eficácia contida, dependendo da atividade legiferante para seu gozo, exemplificando-se pelo artigo 7º, I, X, XIX, XX, XXI, XXIII, XXVII. Substancialmente, entre os arts. 6º e 11º, a vigente Constituição traz os direitos constitucionais trabalhistas. Nesse sentido, entre as novidades apontadas na CF/88, pode-se destacar o artigo 7º seus incisos I, III, IV, VIII, XIII, XIV, XVII, XIX e parágrafo único.

Ainda que a CF/88 tenha ampliado os direitos trabalhistas, alguns propósitos foram equivocados, cita-se dois. Primeiro, o art. 7º, XXIX estabelece o prazo de dois anos para que trabalhador ingresse com ação trabalhista após o fim do contrato de trabalho, podendo pleitear os direitos dos últimos cinco anos trabalhados. O empregado que vende a sua força de trabalho e não recebe por isso, careceria de amparo legal para receber tudo que lhe é direito, uma vez que o empregador deixa de prestar a esse trabalhador todas as suas garantias trabalhistas, suprimindo direitos fundamentais, sendo que o principal e basilar trabalhista seria o de caráter alimentício. Nesse sentido, o trabalhador permanece sem receber seus direitos, com ratificação constitucional de que apenas parte desses direitos poderão ser pleiteados judicialmente. Segundo, a permanência de autorização para criação do sindicato único “não podendo ser inferior à área de um Município” (8º, II) e a contribuição sindical (8º, IV). Além disso, a contribuição sindical imposta na CF/88 significa dizer que a liberdade do trabalhador de sindicalizar-se fica restrita ao sindicato único existente, sendo compulsória a sua contribuição para tal. Há um contrassenso entre o propósito da liberdade sindical e a restrição sindical trazida no artigo mencionado. O sindicato é a maior representação trabalhista, que não se ampara constitucionalmente pela liberdade quando se trata de criar sindicatos de acordo com a base territorial mínima: o Município.

Em suma, com todo o histórico de luta de classes, perpassando entre o período escravocrata e a ditadura, a CF/88 foi a que mais se preocupou em resguardar os direitos trabalhistas. Em relação a CLT, principal “código” trabalhista, muito é preciso evoluir, visto

que a CLT é um compilado de normas trabalhistas de 1943, deixando a desejar quanto aos atuais anseios dessa classe.

2.3. Direitos trabalhistas como direitos fundamentais

O trabalho sempre foi um meio de exploração do ser humano, por décadas estando atrelados a um estado degradante de exploração do ser humano, em que nenhum direito e garantia era dado àquele que tinha sua força de trabalho explorada. É discutível a razão de o indivíduo ter de trabalhar para ter uma vida digna e possibilitar suas conquistas pessoais, no entanto, hoje é a forma com que se pode gozar, *a priori* livremente, dos frutos percebidos pelo trabalho, possibilitando o crescimento pessoal.

No intuito de dirimir as desigualdades sociais, a concentração de renda e de se dar oportunidade igualitária de crescimento pessoal, o trabalho tem valor fundamental, constituindo o valor social do trabalho como um princípio fundamental na CF/88.

Nesse sentido, no intuito de dirimir as desigualdades sociais, a concentração de renda e de se dar oportunidade igualitária de crescimento pessoal, o trabalho tem valor fundamental, efetivado em várias passagens pela CF/88, bem como nos tratados internacionais devidamente ratificados pelo Brasil.

Assim, infere-se que o direito fundamental do trabalho afirmou-se, primeiro, das lutas sociais na conquista de direitos, depois na positivação da proteção dada ao trabalhador, e, por fim, na relação entre empregado e empregador em que a mão-de-obra alienada é meio idôneo para que o trabalhador possa dar efetividade aos direitos fundamentais que lhe são garantidos.

Através do trabalho, o empregado está, teoricamente, apto a exercer diversos direitos fundamentais, como os direitos descritos no artigo 6º¹ da CF/88, que são básicos para a sobrevivência e desenvolvimento. Assim, os direitos trabalhistas vêm como um fundamento legal para que o trabalhador possa resguarda-se legalmente, para, que a prestação da sua mão-de-obra tenha o retorno almejado, possibilitando que o trabalhador se desenvolva socialmente.

¹ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

É preciso, por fim, explicar sobre a importância da modificação do ordenamento jurídico brasileiro quanto aos direitos fundamentais do trabalho. Isso porque o a posituação trabalhista é antiquada e não mais atende de forma eficaz as necessidades da classe trabalhadora em razão do atual momento econômico-social. Um direito fundamental é eficiente quando acompanha o momento social no meio em que é aplicado, nesse sentido faz-se necessário a expansão desses direitos, bem como seu aperfeiçoamento que viabilize sua efetividade.

2.4. Princípios do direito do trabalho

O ordenamento jurídico brasileiro adota o sistema hierárquico de normas, sendo que o seu parâmetro básico para a construção de uma nova norma, fundamenta-se nos princípios gerais que o norteiam, além dos princípios específicos de cada direito material e processual, sendo que assim também o é com o Direito material e processual do trabalho.

Sabendo-se que a legislação trabalhista é antiquada em relação às novas necessidades que circundam a relação de trabalho, os princípios trabalhistas servem com um basilar jurídico de fundamental relevância perante uma decisão judicial, tendo em vista que, em virtude de desatualização legislativa, o princípio trabalhista poderá ser utilizado como fundamento legal para a solução do litígio. Com isso, afirma-se “que os princípios do Direito do Trabalho foram pensados para uma realidade produtiva que proporcionou uma certa uniformidade das relações de trabalho” (BARROSO; TEIXEIRA, 2009, p. 58).

Assim, entre o arcabouço principiológico que rege as relações trabalhistas, destacam-se o princípio da proteção, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, e da primazia da realidade sobre a forma. Desde logo, é preciso mencionar que, em geral, os princípios trabalhistas aspiram por “uma proteção especial aos interesses contratuais obreiros, buscando retificar, juridicamente, uma diferença prática de poder e de influência econômica e social apreendida entre os sujeitos da relação de empregatícia” (DELGADO, 2015, p. 202).

A relação de emprego nada mais é do que uma relação de subordinação, em que um indivíduo vende a outro a sua força de trabalho, em decorrência disso, gera uma situação de hipossuficiência àquele que se denomina empregado. Almejando igualar essa relação, o princípio da proteção atua para que ocorra uma equivalência jurídica entre esses sujeitos que,

por si só, são desiguais. Princípio de especial relevância, por ser basilar na análise do caso concreto, sendo aplicável, também, no direito processual do trabalho².

O princípio da proteção desdobra-se³, ainda, em três seguimentos: *in dubio pro operario*; da norma mais favorável; e da condição mais benéfica. Para o princípio do *in dubio pro operario*, se uma norma der margem a diversas interpretações, deve o seu aplicador optar por aquela que for mais proveitosa ao trabalhador. Já a norma mais favorável induz que havendo mais de uma normal passível de aplicação no caso concreto, deve-se optar por aquela que for mais favorável ao empregado, sendo desnecessária a observância hierárquica entre elas, importando apenas na escolha da mais favorável. Na condição mais benéfica, uma norma não pode suprimir um direito que o trabalhador já possui, “poderão ser suprimidas caso suplantadas por cláusula posterior ainda mais favorável” (DELGADO, 2015, p. 205). Assim, “a regra da condição mais benéfica pressupõe a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável” (RODRIGUEZ, 2000, p. 54).

A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas constitui na impossibilidade de o trabalhador renunciar os direitos que lhes são conferidos. Para alguma parte da doutrina trabalhista, a renúncia de direitos poderá ser feita, desde que autorizada em juízo, defendendo-se, também, a tese da renúncia de direitos contratuais e outros aceitam a renúncia de normas públicas. Como será demonstrado ao longo desse trabalho, o trabalhador, por muitas vezes, tem seus direitos suprimidos até mesmo perante um juízo, quando, na grande maioria, o órgão julgador interpreta como sendo mais vantajoso que trabalhador receba seus direitos em valores inferiores aos que lhes são realmente devidos, em prol de uma execução trabalhista mais célere.

Nesse sentido, defende-se que, ainda em juízo, um direito trabalhista, qualquer que lhe seja sua fonte, não poderá ser passível de renúncia, ainda que o trabalhador não se sirva desse direito. Quando o trabalhador busca uma tutela jurisdicional, aquele é o momento

² “O Processo do Trabalho tem característica protetiva ao litigante mais fraco, que é o trabalhador, mas sob o aspecto da relação jurídica processual (instrumental) a fim de assegurar-lhe algumas prerrogativas processuais para compensar eventuais entraves que enfrenta ao procurar a Justiça do Trabalho, devido a sua hipossuficiência econômica e, muitas vezes, a dificuldade em provar suas alegações, pois, via de regra, os documentos da relação de emprego ficam na posse do empregador. De outro lado, o processo do trabalho deve observar os princípios constitucionais do processo que asseguram equilíbrio aos litigantes. Por isso, denominamos essa intensidade protetiva do processo do trabalho de princípio da proteção temperada ao trabalhador.” (SCHIAVI, 2013, p. 118)

³ Classificação dada pelo autor Américo Plá Rodriguez.

propício para que o Estado-juiz averigüe seus reais direitos, aplicando-os, e, não homologando a renúncia de um direito que porventura o magistrado deveria fazê-lo eficaz. Para isso, ampara-se, ainda, no artigo 9º da CLT: “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

Por fim, o princípio da primazia da realidade sobre a forma dispõe que deve-se prevalecer a realidade vivenciada pelo empregado, e não o que está documentado. No direito trabalhista, a prova documental nem sempre tem a mesma relevância que se reconhece no direito comum. Assim, o juiz deverá analisar a situação fática para convencer-se da melhor solução. Portanto, “no direito do trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a *prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviços*, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica” (DELGADO, 2015, p. 2011, grifo do autor).

Há diversos princípios constitucionais, do direito comum e do direito do trabalho, que são equacionados e interpretados, a fim de se possa conferir a igualdade formal na relação trabalhista, possibilitando uma interpretação adequada aos atuais anseios trabalhistas.

3. FINALIDADE DO PROCESSO DO TRABALHO

A Constituição Federal estabelece direitos mínimos que devem ser considerados pelo legislador no processo de elaboração de outros diplomas legais. Com isso, diz-se que o ordenamento jurídico tende a ser harmônico. Nesse sentido, o direito material quando descumprido por umas das partes na relação jurídica, pode ser efetivado por meio do direito processual. Na Justiça do trabalho, o processo deve realizar-se, em qualquer ato, considerando o direito material alegado, possibilitando que o processo atinja sua finalidade.

3.1. Renúncia, transação e o conflito com o princípio da irrenunciabilidade

O processo do trabalho é norteado pela proteção, a priori, ao trabalhador, hipossuficiente na relação empregatícia, por isso, garante diversos direitos através das normas de ordem pública e privada que devem ser observadas durante a relação empregado-empregador.

Assim, por fatores diversos, a legislação trabalhista concede às partes que os institutos da transação e da renúncia, sejam praticados por eles, desde que observados e resguardados todos os direitos conquistados e já assegurados ao trabalhador. Isso, porque

A disponibilidade de direitos sofre limitações, quer no tocante à renúncia, quer no tocante à transação, pois não seria coerente que o ordenamento jurídico assegurasse ao empregado garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador. (ALICE BARROS, p. 89)

A transação ocorre quando as partes pactuantes negociam sobre o litígio que as cercam, respeitando os limites legais impostos pelos artigos 9º e 468º da CLT, encontrando meios apropriados para que ambas tenham benefícios na negociação. Já a renúncia, ocorre quando uma das partes, normalmente o empregado, renuncia um de seus direitos já conquistado na relação empregatícia ou concedido por lei. “A renúncia equivale a um ato voluntário pelo qual uma pessoa se desliga de um direito reconhecido a seu favor e o abandona” (RODRIGUEZ, 2000, p. 59).

A cautela que o magistrado deve ter em relação à transação feita pelas partes, gira em torno de possíveis abusos em que “um dos contratantes tem certeza da obrigação que deve cumprir, age obviamente de má-fé ao transacionar com a outra parte, beneficiando-se das recíprocas concessões convencionadas” (RODRIGUEZ, 2000, p. 73). O que acontece é que na prática, normalmente o empregador sabe do direito do trabalhador que ele violara. Então, oferece ao empregado transações para que ele receba com celeridade seus direitos, mas a realidade é que o empregador beneficia-se de uma concessão exacerbada em relação às concessões adquiridas pelo empregado.

Já a renúncia é um instituto que merece cautela quando praticada, uma vez que o trabalhador já se encontra em situação de hipossuficiência econômica e, muitas vezes, também em relação ao conhecimento dos seus direitos, o que pode acarretar uma discrepância ainda mais desfavorável a ele por consequência da renúncia, quando este não estiver acompanhado do sindicato, de um advogado ou até mesmo do magistrado, a fim de garantir que a renúncia seja eficaz. “Quer dizer que apenas em raríssimas situações – inquestionavelmente autorizadas pela ordem jurídica heterônoma estatal – é que a renúncia será passível de validade” (DELGADO, 2015, p. 221).

Ao optar pela renúncia, as partes deverão observar quanto àquele direito, se a lei autoriza que a renúncia seja feita, isso porque normas de ordem pública não são passíveis de renúncia, apenas as de ordem privada. Assim, fica a critério do juiz homologar a renúncia do empregado, uma vez que é prerrogativa do juiz conforme Súmula 418 do Tribunal Superior de Trabalho⁴. Nesse sentido,

As medidas que demonstram ser o direito do trabalho direito indisponível revestem-se de características peculiares como a fiscalização, atividades próprias a serem exercidas pelo Poder Público e que deverão ser praticadas na vigência do contrato de trabalho dentro da empresa empregadora, com o intuito de preservar o direito de natureza pública indisponível versado na Constituição Federal e na CLT, dentre eles, medicina e segurança do trabalho, jornada de trabalho, estabilidade da gestante, etc. (MARTINS, p. 2).

Para que a renúncia e a transação sejam feitas pelo empregado, a parte deverá obedecer aos requisitos do artigo 104 do Código Civil (CC), uma vez que se trata de um negócio jurídico, passível de se pleitear-se judicialmente o seu cumprimento. Porém,

No tocante à *renúncia*, o operador jurídico em geral até mesmo pode dispensar o exame de seus requisitos, uma vez que o Direito do Trabalho tende a repelir qualquer possibilidade de renúncia a direitos laborais por parte do empregado. Desse modo, independentemente da presença (ou não) dos requisitos jurídico-formais, o ato da renúncia, em si, é sumariamente repellido pela normatividade justrabalhista imperativa (arts. 9º e 444, CLT) e pelo princípio da indisponibilidade. (DELGADO, 2015, p. 221).

É nesse sentido que a renúncia deve ocorrer por vontade do trabalhador, sendo essencial sua manifestação, seja ela expressa ou tácita. Na primeira, o trabalhador manifesta-se claramente quanto a sua intenção de renunciar algum direito, sendo que na renúncia tácita, ele porta-se de forma que possibilita o entendimento sobre a sua intenção de renúncia, conforme julgados:

EMENTA: ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECONSIDERAÇÃO DA DISPENSA. CIÊNCIA INEQUÍVOCA. RENÚNCIA TÁCITA DO OBREIRO. Uma vez que a empresa reconsidera a dispensa efetuada indevidamente no período da estabilidade acidentária, dando ciência inequívoca ao obreiro, convocando-o para retornar ao labor, cabe a este aceitá-la ou não, o que, neste último caso, implica em renúncia tácita à estabilidade a que fazia jus. (TRT-5. Recurso ordinário nº 0000686-44.2011.5.05.0033. Recorrente: Centraltec Climatização Ltda. Recorrido: Davi Gonçalves dos Santos Lopes. Desembargador Relator: Marcos Gurgel.

⁴ Súmula 418 do Tribunal Superior do Trabalho: A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Julgado em 16 de abril de 2012. Publicado o dispositivo do acórdão em 19 de abr. de 2012).

EMENTA: ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO. RENÚNCIA TÁCITA. OBREIRO QUE NÃO RETORNA AO LABOR MESMO APÓS SER EXPRESSAMENTE RECONVOCADO PARA TANTO PELA EMPRESA E QUE, EM JUÍZO, UMA VEZ MAIS SE RECUSA A RETORNAR AO SERVIÇO. O laborista que não atende a convocação ao serviço e que, em audiência judicial recusa a oferta da parte empregadora de retorno ao trabalho, com o pagamento dos salários do período do afastamento, sem justo motivo para tanto, visivelmente não mais prezava a garantia provisória de emprego da qual era detentor. Portanto, há que se concluir que o laborista renunciou a garantia de emprego tacitamente, eis que, estando tal estabilidade ainda em curso, o **obreiro** buscava apenas vê-la convertida em indenização. (TRT-10. Recurso ordinário nº 1305200801110003. Recorrente: Hemerson Andrade de Oliveira. Recorrido: Ipanema Segurança Ltda. Juiz Relator Paulo Henrique Blair. Julgado em 28 de abril de 2009. Publicado o dispositivo do acórdão em 08 de maio de 2009).

Em relação à renúncia tácita, o comportamento adotado pelo empregado quanto a um direito pode se externar de uma forma, mas a sua intenção pode ser outra. Tendo em vista que a renúncia tácita adota a concepção subjetiva que não se trata de uma convicção segura, para que essa renúncia seja efetivada, dever-se-á optar, sempre, pela forma expressa, observando, ainda, todos os requisitos acima apontados para que, renúncia e/ou transação, produza os efeitos pretendidos, como demonstrado:

EMENTA: ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA. RUPTURA CONTRATUAL POR INICIATIVA OBREIRA. NÃO COMPROVAÇÃO. RENÚNCIA AO DIREITO. IMPOSSIBILIDADE. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A estabilidade acidentária é garantida ao empregado que foi vítima de acidente de trabalho e ficou afastado por mais de 15 dias com a percepção do benefício previdenciário nos moldes do art. 118 da Lei 8.213 /91 e item II da Súmula 378 do C. TST. Em princípio, trata-se de direito irrenunciável, visto que tem por escopo resguardar a subsistência do trabalhador, considerando que, se dispensado logo após o afastamento previdenciário, enfrentará dificuldades para obter nova colocação no mercado de trabalho. Em face disso, a renúncia ao direito à estabilidade que implica a abdicação do próprio emprego exige a demonstração inequívoca da vontade manifestada pelo empregado de encerrar o contrato de trabalho. À minguada de prova nesse sentido, é devida a indenização estabilitária. (TRT-3. Recurso ordinário nº 01854201203403006 0001854-98.2012.5.03.0034. Recorrente: Sebastião Paranhos Neto. Recorrido: Vetor Construções e Manutenção Industrial Ltda. Juíza Relatora Convocada Martha Halfeld F. de Mendonca Schmidt. Julgado em 29 de maio de 2014. Publicado o dispositivo do acórdão em 06 de jun. de 2014).

Enfatiza-se que, neste trabalho, a renúncia ou transação quando feita, no intuito de colocar fim ao litígio, não afasta do trabalhador o seu direito de questionar o conteúdo ali transacionado ou renunciado perante o juízo trabalhista, isso porque a renúncia feita a certos direitos gera a nulidade do ato (art. 9 da CLT). Defende-se essa posição, uma vez que o trabalhador é hipossuficiente sócio e economicamente, e por desconhecer seus direitos e/ou pela superioridade do empregador, faz concessões para receber o que lhe é devido, quando ele teria outros direitos garantidos, mas por mero dessaber abdicou dos mesmos.

Entre os institutos da renúncia e da transação, permeiam ainda diversos princípios trabalhistas que dão maior carga protetiva ao trabalhador. Destaca-se nesse tópico o princípio da irrenunciabilidade, quando sua aplicação é essencial para verificação de validade da prática desses institutos:

PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE. TRANSAÇÃO
EXTRAJUDICIAL. LIMITES. COMISSÃO
DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. Em regra geral os direitos do trabalho são irrenunciáveis, sendo vedado ao empregado dispor sobre direitos personalíssimos, alimentares, bem como os patrimoniais indisponíveis, pois a ordem jurídica social se impõe às partes, com força cogente. Admite-se, contudo, a transação, quando mediante concessões mútuas as partes previnem litígios, desde que pressuponha a existência de res dubia, seja bilateral, onerosa, material e formalmente adequadas, e sempre como exceção à regra geral. A transação firmada perante a Comissão de Conciliação Prévia é rara hipótese de acordo extrajudicial admitido pelo Direito do Trabalho brasileiro e como tal deve ser interpretada de modo restritivo. A irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas é regra que invalida as renúncias e as transações que importem em prejuízo ao empregado, nos termos dos artigos 9º e 468 da CLT. É, pois, nulo -acordo-firmado perante Comissão de Conciliação Prévia quando se constata a presença de vícios de consentimento, tendo-se em mente que, na relação juslaboral há uma desigualdade estrutural entre os sujeitos, que submete o empregado, muitas vezes em razão da necessidade econômica, às arbitrariedades praticadas pelo empregador, em especial no momento da dispensa efetuada pela empresa. (TRT-1. Recurso Ordinário nº 00000370520105010008. Recorrente: Celio Luiz Vieira da Silva. Recorrido: Viação Madureira Candelária Ltda. Desembargadora Relatora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. Julgado em 16 de setembro de 2013. Publicado o dispositivo do acórdão em 27 de nov. de 2013).

O princípio da irrenunciabilidade é “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio” (RODRIGUEZ, 2000, p. 59). Objetiva-se evitar condutas abusivas pelo empregador que induz o empregado a concordar com suas propostas que relativizam os

direitos trabalhistas. Trata-se de uma proteção ao trabalhador, até mesmo contra seus atos de aceitação, renúncia ou transação de direitos indisponíveis, que porventura ele o fez por desconhecimento da tutela jurídica a ele concedida.

Verifica-se que há a possibilidade de o trabalhador exercer seus direitos de renúncia ou transação, no entanto, incumbe às autoridades fiscalizadoras do direito do trabalho verificar a validade de tal ação, principalmente se não há abuso patronal nessa relação ou renúncias nulas feitas pelo trabalhador:

EMENTA: Aos trabalhadores, ainda mais se tratando de tempo extraordinário, que tem repercussões na saúde e na segurança do trabalhador. É claro que a negociação coletiva e o exercício da autonomia privada coletiva devem ser valorizados, nos termos do inciso XXVI do artigo 7º da Constituição. No entanto, esse preceito constitucional deve ser interpretado e aplicado de forma conjunta e sistemática com os outros dispositivos de igual estatura constitucional que, no mesmo artigo 7º da Norma Fundamental de 1988, estabelecem direitos fundamentais trabalhistas mínimos dos empregados brasileiros que não podem pura e simplesmente ser afastados pela autonomia privada, ainda que coletiva. Se as horas in itinere, antes fruto de uma interpretação extensiva do artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, consagrada na Súmula nº 90 do TST, passaram, a partir da promulgação da Lei nº 10.243, de 19/6/2001, a ser direito trabalhista assegurado por lei (artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho), integram, também, o patrimônio mínimo indisponível que o ordenamento jurídico trabalhista, em seu conjunto, não admite seja objeto de renúncia ou de transação, seja pelo próprio trabalhador, individualmente considerado, seja pela entidade sindical representativa da categoria profissional correspondente. Assim, se esse tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno por qualquer meio de transporte é computado na jornada de trabalho, quando o local é de difícil acesso ou não servido por transporte público, ele é, para todos os efeitos legais, tempo trabalhado. E, se assim é, essas horas trabalhadas que ultrapassam o limite semanal e diário da jornada normal são labor extraordinário, nos termos da Súmula 90, item V, desta Corte, in verbis : -HORAS "IN ITINERE". TEMPO DE SERVIÇO. V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ nº 236 da SBDI-1 - inserida em 20.06.2001)-. Dessarte, se as horas in itinere prestadas pela reclamante, neste caso, ultrapassavam sua jornada de trabalho, como se extrai claramente do quadro fático delineado pelo acórdão regional, sua natureza de horas extras é inegável, conforme o item V da Súmula nº 90 desta Corte, devendo essas ser remuneradas com o adicional de serviço extraordinário de no mínimo 50% que o inciso XVI do artigo 7º da Constituição assegura a todos os trabalhadores urbanos e rurais de nosso país. Recurso de revista não conhecido. (TST. Recurso de revista nº 789720115090562. Recorrente: Usina Alto Alegre S.A – Açúcar e Alcool. Recorridos: Roseli Sena; Cofercatu Cooperativa Agroindustrial.

Ministro Relator José Roberto Freire Pimenta. Julgado em 28 de agosto de 2013. Publicado o dispositivo do acórdão em 06 de set. de 2013, grifo nosso).

Por tudo isso, constata-se que há um direito que pode ser exercido pelo empregado, mas que ao fazê-lo, prepondera a análise e aplicação de princípios trabalhistas (irrenunciabilidade), para evitar vícios de consentimentos e regularidade de tal ato. Ao magistrado, incumbe o dever de, ainda que seja vontade do trabalhador, não homologar a transação/renúncia com o intuito de proteger a tutela de seus direitos; e, em relação ao empregador, para evitar que ele aja de forma a evitar práticas abusivas que burlam o direito trabalhista, a fim de eximi-lo de cumprir tais direitos.

3.2. Processo do trabalho como mecanismo de efetivação do direito do trabalho

Com o desenvolvimento acelerado do capitalismo, a disparidade entre a relação empregado-empregador, tende a aumentar à medida que o mercado almeja apenas lucro, e não observa os direitos daqueles que são fundamentais em fortalecer o sistema: o trabalhador. Assim,

O Estado avocou para si o poder de decidir os conflitos de interesses entre as pessoas. Para tanto, foi necessário o estabelecimento de regras que disciplinassem o exercício desse seu poder: surgia, assim, a disciplina do processo, instrumento por meio do qual o Estado exerce o poder jurisdicional, decidindo os conflitos de interesse entre as pessoas com vistas a garantir a paz social e a observância/restabelecimento de seu ordenamento jurídico material. [...] A norma violada é revigorada pelo processo, que condena o infrator pela sua inobservância, assegurando que as relações sociais se desenvolvam nos moldes pretendidos pelo Estado ao instituí-las. (CUNHA, 2008, p. 21).

Sabendo dessa desigualdade socioeconômica entre empregado-empregador, o legislador tenta equilibrá-la através das leis trabalhistas. No entanto, perde-se o fundamento dessas leis o alto índice de descumprimento por parte dos empregadores, sendo que essa ocorrência é constatada com a grande demanda na justiça do trabalho. Nesse sentido,

As normas jurídicas nem sempre são cumpridas espontaneamente, daí a necessidade de se pretender, perante os tribunais, o seu cumprimento, sem o que a ordem jurídica tornar-se-ia um caos. A atuação dos tribunais tem por base leis coordenadas num sistema, destinadas a determinar a estrutura e o funcionamento dos órgãos do Estado, aos quais é conferida a função de resolver litígios ocorridos na sociedade, bem como os atos que podem ser praticados não só por esses órgãos mas também pelas partes do litígio. O direito processual tem por finalidade principal evitar, portanto, a desordem e garantir aos litigantes um pronunciamento do Estado para resolver a pendência e impor a decisão. (NASCIMENTO, 2010, p. 89)

Nesse escopo, o direito material do trabalho dispõe sobre as proteções conferidas ao trabalhador, a fim de assegurar os ditames constitucionais, sobretudo para garantir o artigo 7º da Constituição Federal. Para usufruir desses direitos, o processo do trabalho é o meio que o Estado tem para resolver o conflito quando o trabalhador o aciona, a fim de dar eficácia aos direitos violados no curso do contrato de trabalho. Isso porque

O direito processual é, assim, do ponto-de-vista de sua função jurídica, um instrumento a serviço do direito material: todos os seus institutos básicos (jurisdição, ação, exceção, processo) são concebidos e justificam-se no quadro das instituições do Estado pela necessidade de garantir a autoridade do ordenamento jurídico. (CINTRA; DINAMARCO; GRINOVER, 2009, p. 46).

Se o processo é o meio pelo qual o direito material se realiza, não se pode deixar de aplicar a ele os preceitos constitucionais para que se possa alcançar o quanto possível os direitos infra e constitucionais pleiteados. O direito trabalhista, especialmente, pelo valor pecuniário que se almeja receber, possibilita que se coloquem em prática direitos fundamentais (saúde, educação, moradia, etc. – art. 6º da CF). Com isso, far-se-á necessário que o processo trabalhista seja feito com cautela, com respeito aos princípios constitucionais do processo, para que o direito material discutido no caso concreto, possa ser alcançado, uma vez que é através das técnicas processuais, que o se consegue efetivar um direito.

Nessa perspectiva, pode-se inferir mais ainda sobre a importância do processo quando “todo ser humano tem direito a receber dos tribunais nacionais competentes remédio efetivo para os atos que violem os direitos fundamentais que lhe sejam reconhecidos pela constituição ou pela lei⁵”. Ainda que haja violação a um direito material trabalhista, o direito processual poderá ser eficaz para sua garantia. Porém, tratando-se do processo trabalhista, especificamente sobre a conciliação trabalhista, os direitos materiais poderão continuar sendo violados, em virtude de acordos não os cumprem em sua totalidade.

O processo não só deve seguir os ditames específicos de cada matéria jurídica, mas deve começar pelo texto constitucional, quando qualquer princípio ou comando dele derivado, seja ignorado no trâmite processual.

“A própria Constituição incumbe-se de configurar o direito processual não mais como mero conjunto de regras acessórias de aplicação do direito material, mas, cientificamente, como instrumento público de realização da justiça” (CINTRA;

⁵ Artigo 8º da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

DINAMARCO; GRINOVER, 2009, p. 86). Logo, o processo não só deve seguir os ditames específicos de cada matéria jurídica, devendo sua aplicação começar pelo texto constitucional, sendo que quando inobserva-se seus comandos, tanto o direito material quanto processual tende a ser ineficaz perante o resultado alcançando.

Para Mauro Schiavi (2013, p. 110)

O Direito Processual do Trabalho conceitua-se como o conjunto de princípios, normas e instituições que regem a atividade da Justiça do Trabalho, com o objetivo de dar efetividade a legislação trabalhista e social, assegurar o acesso do trabalhador a Justiça e dirimir, com justiça, o conflito trabalhista.

Portanto, é através de uma aplicação harmônica do direito material e processual, o reclamante trabalhista poderá satisfazer seus direitos, tendo o acesso à justiça como um inibidor de descumprimento voluntário de direitos trabalhistas por parte do empregador. Por meio do processo, há a possibilidade do trabalhador exercer seus direitos sociais e fundamentais, satisfazendo-os e atingindo uma das finalidades do processo: a execução de um direito material. “Desse modo, toda norma que rege o Processo do Trabalho deve ser lida com os olhos da Constituição Federal, buscando sempre a máxima eficiência das normas e princípios constitucionais do processo” (SCHIAVI, 2013, p. 138).

4. CONCILIAÇÃO NO PROCESSO DO TRABALHO

O Poder Judiciário é tido, culturalmente, como o meio mais seguro que as partes têm para dirimir o conflito instalado entre elas. Ocorre que isso acarreta um acúmulo de processos que inviabiliza a celeridade na prestação jurisdicional. Por isso, entre as técnicas alternativas para a resolução desses conflitos, a conciliação é aplicada na Justiça do Trabalho. Com isso, levanta-se o questionamento se essa técnica é garantia de eficácia de direitos trabalhistas.

4.1. Conciliação como método de solução de conflitos

É sabido que desde a mais remota e simples relação entre pessoas, o surgimento de conflitos e interesses opostos acompanham essas relações. Por vezes, os conflitos instaurados e a sua intensidade dentro de uma relação específica, impede que as partes o solucionem por si só, necessitando da intervenção de um terceiro, normalmente, o Poder Judiciário.

Com o intuito de pacificar conflitos entre indivíduo-indivíduo e Estado-indivíduo, o Poder Judiciário é a ferramenta mais procurada para tal. Com o crescimento e a facilitação das relações, os conflitos foram inerentes a ela, havendo um acúmulo de processos no sistema judiciário. Por isso, há tempos alerta-se para a necessidade de desenvolver meios para auxiliar as partes litigantes, como uma tentativa de sanar extrajudicialmente o conflito. E nesse sentido,

Os juízes precisam, agora, reconhecer que as técnicas processuais servem a questões sociais, que as côrtes não são a única forma de solução de conflitos a ser considerada e que qualquer regulamentação processual, inclusive a criação ou o encorajamento de alternativas ao sistema judiciário formal tem um efeito importante sobre a forma como opera a lei substantiva – com que frequência ela é executada, em benefício de quem e com que impacto social. [...] O “acesso” não é apenas um direito social fundamental, crescentemente reconhecido; ele é, também, necessariamente, o ponto central da moderna processualística. Seu estado pressupõe um alargamento e aprofundamento dos objetivos e métodos da moderna ciência jurídica. (CAPPELLETTI; GARTH, 2002, p. 5).

Entre as técnicas desenvolvidas e aperfeiçoadas no tempo e espaço em que estão sendo aplicadas, pode-se citar a mediação, a conciliação e a arbitragem. Para fins desse trabalho, a conciliação trata-se da técnica alternativa de resolução de conflito de maior destaque, uma vez que é a mais aplicada na justiça do trabalho.

A conciliação é a técnica desenvolvida por um terceiro interveniente, que deve ser imparcial e eleito pelas partes, auxiliando-as na resolução do conflito. Pode-se descrever a conciliação como “uma atividade mediadora focada no acordo, qual seja, tem por exercer uma autoridade hierárquica, toma iniciativas, faz recomendações, advertências e apresenta sugestões, com vistas à conciliação” (VASCONCELOS, 2008, p. 39).

Com a Constituição Federal de 1988, a conciliação ganhou destaque, tendo relevância, também, nas legislações infraconstitucionais, cita-se a CLT e o Código de Processo Civil. A conciliação tem tido destaque no cenário jurídico brasileiro, uma vez que a crescente demanda por uma resposta do Estado-juiz impede que os jurisdicionados obtenham com eficiência e rapidez uma solução sobre o caso concreto.

Portanto, a conciliação, como as outras técnicas introduzidas no ordenamento jurídico, veio como uma alternativa para evitar a crescente processual, mas, sobretudo, para que os litigantes possam ter o seu problema resolvido de forma que ambos possam auferir ganhos daquela relação, tendo, ainda, maior celeridade em relação à justiça.

4.2. Conciliação trabalhista como método de solução de conflitos de classe

O processo do trabalho desenvolveu-se de formas distintas ao redor do mundo. O desenvolvimento do capitalismo (fortalecendo-se após a Revolução Industrial) deu ensejo para a crescente desigualdade entre empregados e empregadores. Com a industrialização, em que a burguesia em ascensão e o proletariado urbano entravam em choque de classes, os instrumentos capazes de dissolver conflitos foram surgindo para dirimir os conflitos, sendo que isso ocorria de formas distintas em cada país.

No Brasil a luta de classes ocorreu em meados do século XX. Cita-se que nesse período em São Paulo, instauravam-se Câmaras de Conciliação devido a forte industrialização na região, porém não havia essas câmaras no resto do país. Em 1907, têm-se os conselhos permanentes de conciliação, que poderiam ser instituídos no âmbito dos sindicatos, com validade para os trabalhadores urbanos e rurais. A intenção era apenas que ocorresse a conciliação, não havendo imposição de decisões. Em 1932, instituíram-se as Comissões Mistas de Conciliação, para compor dissídios coletivos e, no mesmo ano, criaram-se as Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ), para os dissídios individuais.

Evidenciando-se que o surgimento de conflitos é uma constante que aumenta de acordo com as modificações nas relações humanas, isso não o é diferente na classe trabalhista. Entre a relação empregado-empregador, os conflitos e demandas “está por demais arraigado na vida das pessoas e sofre de forma direta os impactos das mudanças sociais e da economia” (SCHIAVI, 2013, p. 42).

Nesse contexto, pôde-se perceber, historicamente, que a justiça do trabalho tem como finalidade primeira a conciliação, tendo relevância desde a criação das mencionadas câmaras de conciliação que foram os primórdios da justiça do trabalho no Brasil. Tendo a Constituição de 1934, instituído a Justiça do Trabalho (art. 122) e com o Decreto-Lei 1.237/1939, as JCJ tornaram-se órgãos da justiça trabalhista, porém tal Constituição não desvinculou a justiça do trabalho do Poder Executivo, que só ocorrera com a Constituição de 1937.

É notória a importância da conciliação no desenvolvimento processual do trabalho. Evoluindo-se até o ordenamento jurídico atual, com a Emenda Constitucional 24/1999 que dispôs, entre outras coisas, sobre as Comissões de Conciliação Prévia, tratada também entre os artigos 625-A a 625-H da CLT. Hoje, essas comissões têm o objetivo de dissolver o litígio individual trabalhista instaurado, precavendo-se os processos judiciais. Importante salientar

que o trabalhador não está obrigado a passar, primeiramente, por essas comissões antes de acionar o judiciário, uma vez que, se contrário fosse, estar-se-ia cerceando o seu direito fundamental de acesso à justiça (art. 5º, XXXV da CF).

Os litígios trabalhistas muitas vezes ocorrem por ter o trabalhador deixado de usufruir algum direito (pecuniário) durante o contrato de trabalho. Se a justiça brasileira carece de celeridade, no âmbito trabalhista isso não pode ocorrer, já que o trabalho objetiva o retorno, principalmente, de uma importância em dinheiro, tendo como finalidade essencial o seu caráter alimentício.

Como já mencionado, as técnicas alternativas de resolução de conflitos – conciliação – buscam a celeridade na dissolução do litígio, e quando o empregado opta por resolver o seu problema nas comissões, poderá o termo de conciliação ser homologado por juiz do trabalho que, então, se tornará um “título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas” (art. 625-E, parágrafo único da CLT).

Nesse propósito a conciliação tem destaque na área trabalhista, já que as partes, orientadas por um terceiro, poderão compor a solução do litígio de forma célere, ativa, propondo soluções que possibilitem o cumprimento de obrigações jurídicas pelo empregador. Portanto, com a conciliação,

Procura-se abandonar o tecnicismo e o formalismo excessivos para construir *um processo de resultados*, capaz de concretizar, na realidade prática e dentro de um tempo razoável, a finalidade precípua da função jurisdicional: a pacificação, com justiça, dos conflitos intersubjetivos de interesses. (PIMENTA, 2000, p. 31, grifos do autor).

Durante a conciliação processual, é de extrema importância para que o seu resultado seja eficaz, que sejam observados todos os direitos devidos ao trabalhador, negociando-os de forma que possibilite ao empregador o seu cumprimento. A inobservância de algum direito que eventualmente fora negociado de forma que o trabalhador aufera de valores inferiores aos seus de direito, torna a conciliação ineficaz, continuando, assim, a violação de direitos trabalhistas. Far-se-á importante o respeito aos direitos ali discutidos, em razão da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Considerando o valor do crédito trabalhista para salvaguardar direitos do empregado, a delonga processual pode acarretar a ineficácia da decisão final, uma vez que a execução

desse direito, caso não seja cumprido voluntariamente, pode gerar mais danos ao empregado que pode não conseguir⁶, judicialmente, que o empregador cumpra a sentença.

Nesse sentido, a conciliação trabalhista exerce importante função social, uma vez que as partes ao conciliarem, realizam concessões mútuas, a fim de satisfazerem seus direitos, colocando fim ao litígio de forma a evitar os transtornos psicossociais que se enfrenta no processo judicial, além de se primar por manter a indispensável relação entre empregado-empregador, evitando demissões e/ou desconfortos pessoal entre ambos no vínculo empregatício.

4.3. A conciliação na prática processual

A Constituição garante a todos o direito de acesso à justiça, sendo um direito indisponível. No entanto, percebe-se pela grande demanda ao judiciário que o princípio constitucional da razoável duração do processo (art. 5º, LXXVIII) não é cumprido com sua necessária razoabilidade, a fim de dar ao jurisdicionado a resposta por ele pleiteada em tempo célere.

Nesse sentido, sabendo-se da essência de que se tratam os direitos trabalhistas, não seria compatível com essa justiça a morosidade processual. Para isso, a conciliação é ademais incentivada e utilizada na prática processual. Segundo o Conselho Nacional de Justiça, em 2016 teve-se um “índice médio de conciliação em 11% das sentenças, resultando aproximadamente 2,9 milhões de processos finalizados de maneira autocompositiva”, sendo que entre sentenças e decisões, 25% foram obtidas por meio da conciliação.

“Todo e qualquer sistema jurídico só será operacional e funcional se as normas jurídicas que o integrarem forem, em sua grande maioria, espontaneamente observadas por seus destinatários” (PIMENTA, 2000, p. 32). Infere-se a partir disso, que a conciliação só será proveitosa ao trabalhador quando feita de forma a satisfazer todos os direitos ora reclamados, possibilitando que o mesmo possa garantir a si e a seus dependentes, o exercício dos direitos fundamentais básicos a sua subsistência mínima.

⁶ No momento de execução de sentença, o empregador pode não ter mais patrimônio da pessoa jurídica, ou, quando desconstituir a personalidade jurídica da empresa, o empregador que não tem patrimônio em seu nome (pessoa física), inviabiliza ou dificulta que o empregado receba seus direitos.

Na prática processual trabalhista, a CLT determina que o juiz, obrigatoriamente, proponha às partes a resolução do conflito por meio da conciliação (arts. 764, 831, 846 e 850). Objetiva-se que quando as partes resolvam transacionar pondo fim ao litígio, que o magistrado atente-se para haja respeito e cumprimento de todos os direitos do trabalhador que estão sendo reclamados, não permitindo a supressão de nenhum direito.

É ideal que o juiz participe e intervenha diretamente na conciliação, auxiliando as partes e até suscitando propostas para ambas. Dispõe a CLT que “os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos” (art. 764, § 1º). Com efeito,

Ressalte-se: também na fase conciliatória em Juízo o papel do juiz é fundamental, como instrumento estatal de equalização jurídica de partes materialmente desiguais e de controle da aplicação das normas de ordem pública que versam sobre direitos privados indisponíveis e sobre temas de interesse da sociedade em geral (questões tributárias e previdenciárias, por exemplo). (PIMENTA, 2000, p. 36).

Ainda que o propósito da conciliação trabalhista seja de efetivar com maior celeridade os direitos trabalhistas, percebe-se que os magistrados, ainda que não sejam obrigados a homologar os acordos firmados judicialmente, estão o fazendo demasiadamente. Muitos são os fatores que motivam essa ação, como redução numérica dos processos, cumprimento das metas estipuladas pelo CNJ, sensação de que o poder judiciário é eficiente e, principalmente, garantia de que o trabalhador receba seus direitos de forma mais ágil em relação ao trâmite processual.

Porém, defende-se que em hipótese alguma poderá o juiz homologar acordo em que o trabalhador aufera de importâncias inferiores aos que lhe são devidos, uma vez que o juiz não pode agir com neutralidade perante hipossuficiência de uma parte, nem mesmo quanto à displicência do seu procurador em acatar esse tipo de proposta pelo empregador.

Seria contraditório o acordo homologado em que há persistência em ignorar e violar direitos do empregado, fazendo com que a finalidade primeira da busca pelo judiciário seja frustrada por não conseguir, novamente, o recebimento de direitos trabalhistas. Assim, se o direito processual atua com o fim de executar direitos materiais eventualmente infringidos, esse tipo de acordo demonstra como princípios fundamentais foram desprezados.

Havendo acordo por meio da conciliação, “o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social” (art. 831, parágrafo único da CLT), e nesse sentido que a intervenção do juiz demonstra-se tão relevante. O juiz deve sempre ter a percepção da essência dos direitos discutidos, são direitos fundamentais que se materializam através do trabalho, mas por não recebê-los, o trabalhador não pode executá-los.

Assim, tendo em vista que a grande maioria dos processos trabalhistas são decididos no juízo conciliatório, quando as partes estão em fase de negociação dos direitos postulados, o juiz deve atuar incentivando o acordo, mas conduzindo a negociação para que os direitos de ambas as partes sejam respeitados e garantidos. A flexibilização de direitos não deve ocorrer para prejudicar nenhuma das partes, mas deve o juiz atentar-se para que a conciliação seja meio eficaz de garantia de direitos, propiciando um acesso à justiça efetivo.

A atuação do juiz pode ser demonstrada ao aplicar na prática a igualdade material e processual das partes; ao intervir na discussão de normas de ordem pública, por ter uma relevância social maior, conduzindo as partes para sua aplicação; verificando as regularidades legais do acordo que se está fazendo; alertando as partes para firmarem um acordo que respeite todos os direitos reclamados; haja uma atuação para que as leis trabalhistas sejam aplicadas com rigor, resguardando, porém, para que as necessidades do trabalhador sejam de logo atendidas.

Por tudo isso, considera-se que a justiça é uma função estatal morosa, e em razão disso desenvolveu-se técnicas que sejam aptas a fornecer as partes uma justiça célere de forma que o litígio seja por elas solucionado com a assistência do juiz. Do mesmo modo que o juiz buscaria tomar uma decisão para satisfazer os direitos das partes, a conciliação deve ser assim conduzida, sob argumento de, novamente, o empregador deixar de cumprir suas obrigações legais e sociais.

5. ASPECTOS PROBLEMÁTICOS DA CONCILIAÇÃO TRABALHISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho dispõe sobre a obrigatoriedade da conciliação ser ofertada pelo juiz. Muitas vezes, as partes resolvem o conflito por meio de acordos e o principal argumento para isso é a celeridade para receber as verbas devidas. No entanto, criou-se o problema de garantir direitos em acordos e ao mesmo tempo suprimir parte desses

direitos, tirando do trabalhador o seu poder de reclamá-los posteriormente, tudo isso com o aval do magistrado.

5.1. Conciliação como melhor método de solução de conflito trabalhista?

Frente ao acúmulo de demandas judiciais, os Poderes Legislativo e Judiciário tomam iniciativas para que os jurisdicionados tenham uma resposta ágil e eficiente perante o Estado-Juiz, e isso é feito através de leis, súmulas, jurisprudências e meios alternativos para dirimir o conflito e evitar a delonga processual. Uma dessas formas, por demais utilizada na justiça trabalhista, é a conciliação.

No âmbito trabalhista, a conciliação se faz mais importante em razão do caráter alimentar que se dá ao salário. Como já mencionado, a CLT dispõe nos artigos 846 e 850 dois momentos para que o juiz ofereça a conciliação. E no artigo 852-E é regulamentado que “aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência”.

Percebe-se que a norma traz um comando de incentivo a conciliação para que o pleito seja solucionado com celeridade. Determina, ainda, o papel do juiz no processo de acordo. Ocorre que, na realidade da conciliação trabalhista, alguns problemas são percebidos: primeiro, o empregado se submete a conciliação por vontade própria e com consciência de todos os seus direitos, ainda que não os receba na sua totalidade; segundo, há um incentivo do empregador para que o empregado recorra à justiça, já com o intuito de fazer acordos com valores inferiores aos que de direito deveriam ser pagos na rescisão contratual; e, terceiro, no termo de conciliação emprega-se

A cláusula de “plena e geral quitação pelo objeto do pedido e pelo extinto contrato de trabalho”, outorgada pelo reclamante em contrapartida pelo cumprimento do acordo pelo ex-empregador, com a clara finalidade de impedir o ajuizamento futuro de qualquer outra reclamação trabalhista versando sobre aquela mesma relação de emprego, seja qual for o pedido inicial que constitua o seu objeto. (PIMENTA, 1999, p. 119).

Dos problemas mencionados, destaca-se que ainda que o empregado se submeta a uma conciliação com resultados parcialmente frutíferos quanto aos direitos reclamados,

defende-se que se trata de uma conciliação que carece de efetividade, em razão do contínuo desrespeito aos seus direitos, ato que se agrava com a homologação, uma vez que “no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas”.

Na segunda hipótese mencionada, pode ser alegado pelo juiz, com base no artigo 142⁷ do Código de Processo Civil, que as partes estão simulando o processo conciliatório. O problema surge quando o juiz não tem essa percepção e o empregado, acuado diante do dilema “receber as verbas devidas, ainda que com valores inferiores ou prolongar o processo”, acata as ofertas do empregador. Sobre a tentativa de fraudar a reclamação trabalhista, demonstra-se através da jurisprudência suas consequências:

EMENTA: AÇÃO RESCISÓRIA - INVALIDAÇÃO DE TRANSAÇÃO - ARTIGO 485, VIII, DO CPC. Conforme a Súmula nº 259 do TST, somente por ação rescisória é possível a desconstituição do termo de conciliação de que trata o parágrafo único do artigo 831 da CLT. Repugna ao direito e, mais especificamente, ao processo, a simulação de lide para obtenção de fins escusos ou ilegais, não restando dúvida de que, uma vez evidenciado que a conciliação homologada teve por suposto a fraude ou a lide **simulada**, imperativo o corte rescisório do acordo. O contexto probatório dos autos evidencia a propositura de **reclamação trabalhista simulada**, o que vicia o acordo firmado nos autos e, por corolário, contamina a sentença homologatória, autorizando a rescisão pretendida, com fulcro no inciso VIII do artigo 485 do CPC. (TRT-3. Ação rescisória nº 011932012000030010001193-27.2012.5.03.0000. Recorrente: Cláudio Mário das Mercês. Autor: Danilo Vieira Guimarães. Ré: Expresso Novalimense Ltda. Desembargador Relator Rogério Valle Ferreira. Julgado em 01 de agosto de 2013. Publicado o dispositivo do acórdão em 09 de ago. de 2013).

EMENTA: DANO MORAL COLETIVO. REPARAÇÃO. POSSIBILIDADE. RESCISÃO DE CONTRATO ATRAVÉS DE ACORDOS HOMOLOGADOS EM RECLAMAÇÃO TRABALHISTA SIMULADAS. A postura das empresas que, em sede de demandas **simuladas**, efetivava a extinção de contratos de trabalho através de acordos homologados judicialmente, atenta contra a dignidade da Justiça, violando o arcabouço normativo e direitos dos trabalhadores. A ACP buscou reverter a prática de lides **simuladas**, com o fim de prevenir lesão a direitos sociais indisponíveis. Reparação do uso do aparato judiciário com fim fraudulento e das lesões causadas à coletividade através de aplicação de indenização com caráter compensatório, punitivo e pedagógico. (TRT-22. Recurso Ordinário nº 992200800222003 PI 00992-

⁷ Art. 142. Convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes, aplicando, de ofício, as penalidades da litigância de má-fé.

2008-002-22-00-3. Recorrente: Concreto Industrializado e Construtora Lourival Parente. Recorrido: Ministério Público do Trabalho. Desembargador Fausto Lutoso Neto. Julgado em 03 de fevereiro de 2009. Publicado o dispositivo do acórdão em 09 de mar. de 2009).

A terceira hipótese demonstra o prejuízo causado ao trabalhador quando ele pretende rediscutir alguma verba que deveria receber:

HOMOLOGAÇÃO ACORDO JUDICIAL TRABALHISTA. COISA JULGADA. QUITAÇÃO. EFEITOS. O **acordo trabalhista** homologado em juízo, por meio do qual o obreiro conferiu à empregadora a "mais ampla e geral quitação total do objeto da demanda, para nada mais reclamar em qualquer tempo ou juízo", faz coisa julgada entre as partes, a teor do parágrafo único do artigo 831 da CLT, não cabendo mais ao reclamante reivindicar parcela que deu por quitada na ocasião. Recurso ordinário do autor a que se nega provimento. (TRT-2. Recurso ordinário em rito sumaríssimo nº 00018625320105020461 SP 00018625320105020461 A28. Recorrente: Altamir Lopes Machado. Recorridos: Madri Serviços de Segurança Ltda.; Hp Hewlett Packard Brasil Ltda. Desembargadora Relatora Cíntia Táffari. Julgado em 20 de agosto de 2013. Publicado o dispositivo do acórdão em 27 de ago. de 2013).

A conciliação objetiva que as partes tracem e participem diretamente da composição do acordo. Tratando-se de uma ação de manifestação da autonomia da vontade das partes com a mínima intervenção do juiz, no cenário de acordos trabalhista, a presença intervencionista e protetora do juiz se faz cada vez mais necessária e indispensável, a fim de resguardar os direitos ali transacionados. No entanto, a depender do juiz que conduz a conciliação, ela terá um resultado legalmente satisfatório ou não para o empregado. Isso quer dizer que se na conciliação o juiz conduziu para que o acordo respeitasse todos os valores devidos ao empregado, ela será satisfatória; ao contrário, o empregado permanecerá com os seus direitos violados.

Nesse contexto, o propósito do juízo conciliatório trabalhista perde seu sentido, uma vez que direitos fundamentais se perdem no meio dessa insensata aquiescência por acordos céleres e contrários a um dos objetivos da justiça, qual seja: a efetivação de direitos. Assim, pode-se constatar que não é a conciliação como método de pacificação de litígios que é imprópria, e sim, a forma como ocorre sua aplicação no âmbito judicial, já que se pode ter uma sentença a partir dela, logo, direitos constitucionais, materiais trabalhista e processuais devem ser observados de forma mais rigorosa, e se assim não for, não cabe a conciliação no curso do processo.

5.2. Homologação de acordos: entre a autonomia do juiz e a pressão por metas de solução de processos

A busca para dirimir conflitos por meio da resposta do juiz é uma concepção cultural que amplia e afoga o Poder Judiciário. A pacificação social tem sido buscada por formas alternativas, afirmando-se cada vez mais que o acordo delineado pelas partes, pode ser mais vantajoso do que a sentença proferida pelo magistrado.

A ideia de que a solução consensual do litígio é a melhor alternativa, devendo sempre ser ofertada pelo magistrado com intuito persuasivo para pôr fim ao litígio, não deve prosperar. Nesse momento, a sentença trabalhista deve sim ser privilegiada para evitar que as partes façam acordos que permaneçam fraudando os direitos trabalhistas.

Entre a autonomia dada ao juiz para homologar ou não um acordo, ele, obrigatoriamente, deve observar todos os direitos materiais que norteiam a conciliação, analisando no caso concreto se os direitos reclamados serão efetivados no acordo, especialmente em relação às garantias dos artigos 6º e 7º da Constituição Federal que são colocados em prática com o recebimento de verbas salariais.

Assim, para que a conciliação seja eficaz, o juiz orientador deve: primeiro, manter a percepção de que celeridade não significa eficácia da prestação jurisdicional; segundo, que o empregado, impreterivelmente, precisa receber todos os seus direitos e o juiz deve garanti-los; terceiro, as metas impostas ao juiz são um condão para a violação de direitos fundamentais trabalhistas.

Sabe-se da necessidade célere que o trabalhador tem para receber as verbas que lhes são devidas, uma vez que ela é fruto de seu sustento e de terceiros que dependam desse trabalhador. A urgência que o trabalhador tem, acaba fazendo com que ele aceite acordos muito abaixo do que deveria ser feito. Nesse momento, o princípio da celeridade apresenta-se como meio de ineficácia quando a prestação jurisdicional não garante direitos trabalhistas com o fim de dar quitação ágil ao processo.

Além disso, alguns juízes trabalhistas preceituam sobre as vantagens da conciliação trabalhista:

Se tanto aqui como alhures têm sido incentivados e desenvolvidos mecanismos extrajudiciais de conciliação, inclusive na esfera trabalhista, é preciso reconhecer que, esgotadas essas alternativas, sempre restará ainda um número excessivo de **litígios** que inevitavelmente desaguarão no leito jurisdicional e **que não poderão, em sua totalidade, ser adequadamente solucionados sem grave comprometimento dos gastos públicos ou da qualidade e rapidez da atuação do Poder Judiciário**. (PIMENTA, 2000, p. 33, grifo nosso).

A **conciliação** recupera faixas contenciosas que ficariam em estado potencial (as chamadas pequenas causas). E, uma vez que **atenua a pressão numérica dos processos judiciais contribui para reduzir o tempo de tramitação global** dos processos, preservando a qualidade da atuação dos organismos judiciários. (SENA, p. 30, grifo nosso).

Observa-se uma preocupação com a redução da quantidade de processos e seu tempo de tramitação, bem como a exibição de que o Poder Judiciário cumpre com agilidade suas demandas. O mesmo é feito pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que instituiu a semana da conciliação⁸, e uma das consequências é a redução da carga processual por meio dessa técnica.

Questiona-se sobre a qualidade dos resultados desses processos em relação ao reclamante, que possivelmente firmou acordos sem receber tudo o que deveria. Então, a celeridade na justiça do trabalho é mesmo necessária da forma que está sendo aplicada? A Constituição Federal preceitua no artigo 5º, LXXVIII que “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. É preciso atentar para o fato de que a celeridade processual deve ser ponderada em relação ao caso concreto, uma vez que esse princípio não pode desrespeitar os direitos fundamentais das partes, principalmente em se tratando do direito ali alegado.

A busca pela tutela jurisdicional só ocorre porque o trabalhador se sentiu lesado no curso do contrato de trabalho, e recorre ao Estado para que seus direitos sejam, finalmente, garantidos. No entanto,

A conciliação viabiliza a redução dos direitos *pelas mãos dos próprios beneficiados*, compensando e até certo ponto neutralizando os avanços da lei trabalhista. [...] É como se o trabalhador enchesse o bolso de direitos, mas o bolso estivesse furado - e os direitos fossem se perdendo pelo caminho. Primeiro, o empregador não lhe paga tudo o que deve; em seguida, a prescrição vai comendo esse resíduo; mais tarde, a conciliação se encarrega

⁸ Art. 14, VI da RESOLUÇÃO CSJT N.º 174, DE 30 DE SETEMBRO DE 2016.

do resto, na fase de conhecimento, ou do resto daquele resto, quando o acordo se repete em fase de execução. [...] Do ponto de vista do patrão, o acordo pode reforçar a idéia da impunidade, a conclusão de que não vale a pena cumprir a lei. Afinal, se é juridicamente possível pagar tudo no momento certo, ou pagar só uma parte depois, a razão aponta claramente para a segunda opção. (VIANA, 2007, p. 192-193, grifos do autor).

Nesse momento, o juiz deve intervir e conduzir a conciliação coibindo a atuação dos advogados que incentivam e aceitam esses acordos, deixando de homologá-los e, por meio de sentença, fazer valer os direitos pleiteados. O argumento de celeridade para fundamentar o tipo de acordo citado, viola e afeta diretamente ao trabalhador que vendeu seu esforço e por duas vezes viu seus direitos violados: pelo empregador e pelo juiz.

Em relação às metas impostas e a pressa para extinguir um processo com resolução do mérito, algumas situações são observadas em relação ao magistrado. Cita-se que

O juiz é outro interessado. Sabe que tem de cumprir os prazos, e efetivamente os cumpre; mas se não fossem os acordos não daria conta dos *outros* processos - cuja complexidade, aliás, é crescente. Pode-se culpá-lo? É claro que não. Age quase em legítima defesa... E mais ainda se no estágio probatório. [...] Não tendo como mostrar à sociedade a qualidade de suas sentenças, só lhe resta exibir a quantidade, ou mais exatamente a relação *número de ações versus número de casos resolvidos*. Quanto mais rápida a Justiça, melhor será o seu IBOPE. (VIANA, 2007, p. 188, grifos do autor).

É desarrazoável o juiz usar prazos, quantidade de processos, a falta de juízes, o cumprimento de metas, como pretexto para homologar acordos em que o empregado permanece prejudicado. A questão torna-se complexa, pois a partir do trabalho, o empregado pode usufruir do seu salário, tendo-o como meio para sua alimentação, moradia, sustento pessoal e/ou de sua família, constituição de seu patrimônio e etc. Direitos básicos que o indivíduo adquire em consequência do seu trabalho.

Afirmações no sentido de que não é de toda responsabilidade do juiz a homologação desses acordos, não prospera. Isso porque sabendo-se que no seu plano de carreira há diversas cobranças como cumprimento de metas, resposta ágil aos jurisdicionados, possibilidade de promoção pelos resultados obtidos e demonstração para a sociedade do funcionamento do Poder Judiciário como um pacificador social, ainda sim deve-se conservar a ideia de que cabe ao juiz, como cidadão e como aplicador da lei, ter a consciência em relação ao empregado que reclama pelos direitos, porque

Afinal, o processo é instrumento de efetivação do direito material, razão pela qual o juiz pode (e deve) recusar-se a chancelar propostas conciliatórias que,

na essência, impliquem autênticas renúncias a direitos fundamentais/indisponíveis do trabalhador. (LEITE, 2016, p. 921).

Sobre a escolha de o juiz homologar ou não um acordo, é por essa decisão que se espera do juiz trabalhista:

AGRAVO DE PETIÇÃO. DECISÃO INTERLOCUTÓRIA COM EFEITO TERMINATIVO. CABIMENTO. É cabível agravo de petição interposto contra decisão que, não obstante possua natureza processual interlocutória, decide questão de execução de modo terminativo, não sendo possível sua renovação no curso da execução. Agravo de instrumento provido. ACORDO NÃO HOMOLOGADO PELO JUÍZO. A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, tratando-se de atividade jurisdicional baseada em livre convencimento. Além disso, nos termos do disposto no art. 764 da CLT, **o juiz não está obrigado a homologar todo e qualquer acordo, quando evidenciado prejuízo ao reclamante**. Agravo de petição a que se nega provimento. (TRT-2. Agravo de instrumento nº 00012794420145020068 SP 00012794420145020068 A28. Agravante: Advocacia S. Figueiredo Associado Sc Ltda. Agravados: Osmar Pereira da Silva Junior; Silclar Segurança Patrimonial Sc Ltda; Silvio de Figueiredo Ferreira. Desembargador Relator Nelson Nazar. Julgado em 18 de agosto de 2015. Publicado o dispositivo do acórdão em 26 de ago. de 2015, grifo nosso).

Os direitos trabalhistas ignorados durante a conciliação concretizam a ideia de que o processo apenas formalizou e ratificou uma frustração de violação de direitos, permeando a prática patronal de ser vantajoso não cumprir com os direitos trabalhistas no curso do contrato. A partir disso, o juiz deve conduzir para que a conciliação seja norteada pela determinação expressa da lei, garantindo os direitos materiais do reclamante.

5.3. Por que a conciliação no direito do trabalho não efetiva direito fundamental?

O trabalho é o meio pelo qual o trabalhador adquire seu desenvolvimento pessoal, cumpre suas responsabilidades enquanto cidadão, movimentando a economia de um país, garante seu sustento e incorpora-se na sociedade. Para isso, a Constituição Federal concede aos trabalhadores direitos mínimos e fundamentais que devem ser praticados quando o empregado vende sua força de trabalho, levando-se em conta que o trabalho e os direitos trabalhistas estão “relacionados à salvaguarda da dignidade humana – diretriz norteadora do Estado Democrático de Direito” (DELGADO; RIBEIRO, 2013, p. 199).

Sabendo-se que “todo ser humano que trabalhe tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a

dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social⁹”, pode-se afirmar que a Justiça do Trabalho é um dos meios de proteção social enquanto órgão passível de garantir um direito trabalhista ora violado. Além disso, protege o trabalhador e concede a ele os meios para que seu salário-remuneração possa efetivar direitos fundamentais básicos, e

Nesse contexto, verifica-se que uma das funções de destaque do Direito do Trabalho é a de normatizar o trabalho digno (dignidade humana); favorecer a inclusão social, a consolidação da identidade individual, a emancipação coletiva e a participação sociopolítica do trabalhador (cidadania); além de permitir que ele desfrute de bens materiais, da vida profissional, familiar e comunitária, sabendo-se amparado pela previdência e segurança social, e ainda pelos mecanismos de distribuição e transferência de renda (justiça social). (DELGADO; RIBEIRO, 2013, p. 216, grifo nosso).

Os direitos fundamentais aqui questionados são direitos básicos que por meio do trabalho podem se efetivar. Mencionam-se, especialmente, os elencados nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal, sendo este último o pilar para a “melhoria da condição social” do trabalhador. Além desses, destaca-se o que se defende nesse trabalho como direitos básicos:

Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, e direito à segurança em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência fora de seu controle. (Número 1, artigo 25 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, grifo nosso).

Com essa abordagem sobre a função social do trabalho e por tudo que fora explanado nesse trabalho, como pode a conciliação efetivar direitos fundamentais se através dela o trabalhador, raramente, recebe tudo que lhe é devido? Há uma garantia parcial dos direitos conferidos ao trabalhador. Essa técnica que visa à pacificação social está sendo aplicada erroneamente na justiça do trabalho, invertendo seus propósitos e sendo meio para que muitos empregadores a utilizem como válvula de escape para não respeitar os direitos trabalhistas no período contratual.

Os direitos aqui questionados são direitos trazidos pela Declaração Universal de Direitos Humanos, que ao serem impossibilitados de serem exercidos pelo trabalhador que não auferir do seu salário, fere a declaração mencionada, fere a Constituição Federal, fere a CLT, perdendo o sentido de que

⁹ Número 3 do artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos.

O Direito do Trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, ao lado do Direito Previdenciário (ou de Seguridade Social). É por meio desses ramos jurídicos que os Direitos Humanos ganham maior espaço de evolução, ultrapassando as fronteiras originais, vinculadas basicamente à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana. (DELGADO, 2015, p. 85).

Há uma incoerência em aplicar a conciliação como forma célere do trabalhador receber as verbas reclamadas e o que determina os diplomas legais acerca da tutela trabalhista. Manipula-se, assim, a satisfação de direitos por meio da conciliação chancelada pelo juiz. Portanto, as regras que disciplinam o direito material e processual do trabalho, para terem sua validade e eficácia garantida, devem ser aplicadas de forma inseparável dos direitos fundamentais.

5.4. Atentado aos princípios trabalhistas com a difusão irrefreada de acordos

O ordenamento jurídico é composto de leis que são norteadas na sua gênese por princípios basilares. Há um compilado de princípios que conjugados formam os diplomas legais e que são aplicados quando uma nova é obscura ou os viola. Assim, entre princípios gerais e os que são específicos de cada ramo, pode-se concluir que

Tais princípios gerais do Direito atuantes no ramo justralhista caracterizam-se por incorporar diretrizes centrais da própria noção de Direito, seja englobando valores essenciais da vida humana, elevados ao ápice pelas modernas constituições democráticas (como o princípio da dignidade do ser humano), seja referindo-se a comandos diretores fundamentais para as relações entre os sujeitos de direito (como princípio da razoabilidade e/ou proporcionalidade e o princípio da boa-fé). (DELGADO, 2015, p. 82).

Em se tratando dos princípios trabalhistas, eles são indispensáveis por nortear a aplicação das leis trabalhistas, sendo fundamental para o resultado final da ação. No curso processual, os princípios ganham ainda mais relevância quando orientam as partes e o juiz para praticarem atos que conduzam para uma para uma decisão eficaz do processo. Os princípios “atuam, na verdade, até mesmo na fase de construção da regra de Direito – fase pré-jurídica ou política. Mas será na fase jurídica típica, após consumada a elaboração da regra, que os princípios cumprirão sua atuação mais relevante” (DELGADO, 2015, p. 192).

Entre todos os princípios específicos do direito do trabalho, o princípio da proteção, já tratado nesse trabalho, é bastante expressivo ao direcionar para um resguardo ainda maior ao trabalhador. Entre as divisões desse princípio,

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador, não podem ser modificadas para pior. É a aplicação da regra do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição), do fato de o trabalhador já ter conquistado certo direito, que não pode ser modificado, no sentido de se outorgar uma condição desfavorável ao obreiro. (MARTINS, 2009, p. 61).

A lei confere ao trabalhador certo direito, ao longo do contrato de trabalho, ele conquista outros direitos, porém não os recebe pelo empregador. Por isso, ele aciona o Poder Judiciário. Ocorre que acaba-se modificando direitos quando, em acordo conciliatório, os direitos adquiridos são ali diminuídos, no sentido de que o empregado não consegue auferir dos direitos a ele concedidos e conquistados, bem como há uma modificação implícita na aplicação do direito por a norma estabelecer uma conduta, e o empregador ofertar outra para o empregado e, por fim, o juiz homologá-la.

Todos os princípios que decorrem do princípio da proteção são atingidos pela conciliação. Há a sensação de que ao trabalhador foi conferido o direito, mas esse direito torna-se irrelevante para as partes negociantes, atentando-se diretamente ao que preceitua cada princípio trabalhista.

Quando o juiz homologa o acordo feito nos moldes que as partes desejam, inobservando se há preservação de todos os direitos,

A conciliação realizada entre empregado e empregador torna-se aparentemente um mecanismo inadequado ao caráter teleológico de proteção que este ramo jurídico especializado possui. A justificativa para isso se encontra no fato de que, na conciliação, realizam-se concessões mútuas, uma espécie de transação, algo que parece ir contra os princípios protetivos, especialmente a indisponibilidade (e irrenunciabilidade). (CAETANO, 2013, p. 36).

O princípio da indisponibilidade “traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despoja-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato” (DELGADO, 2015, p. 204). Nesse contexto, interpreta-se que a conciliação feita nos moldes aqui tratado, atenta contra esse princípio, já que ignora-se o que é tutelado ao trabalhador.

“As regras justralhistas são, desse modo, essencialmente imperativas, não podendo, de maneira geral, ter sua regência contratual afastada pela simples manifestação de vontade das partes” (DELGADO, 2015, p. 204). Trata-se do princípio da imperatividade das normas trabalhistas, no qual o juiz conjugando os três princípios abordados, não deveria homologar o acordo feito em prejuízo do empregado, mas orientando-os a respeitar os direitos conquistados e reclamados pelo empregado sob pena de indeferimento do acordo.

O impasse entre relativizar esses princípios na conciliação, a fim de que o trabalhador receba com celeridade as verbas devidas, não é o que se defende nesse trabalho. Uma alternativa seria a quitação parcial de direitos por meio da conciliação, mas com o prosseguimento do feito para que os direitos restantes sejam, também, garantidos na sua totalidade. Haveria uma espécie de “parcelamento processual de direitos”, mas no seu resultado final, o trabalhador os satisfaria, não contendo no termo de conciliação a cláusula de “plena e geral quitação pelo objeto do pedido e pelo extinto contrato de trabalho”.

De modo geral, todos os princípios conjugam-se uns com os outros, formando um arcabouço protetivo ao trabalhador. A concepção de que princípios trabalhistas protegem apenas o trabalhador ou há implícito a eles uma parcialidade na sua aplicação, é incorreta, já que a função dos princípios no direito trabalhista é equiparar sócio, econômico, processual e materialmente os sujeitos de direito, dando-as condições de litigarem isonomicamente.

Pelo juiz, é preciso a análise e aplicação dos princípios descritos¹⁰, especialmente o da proteção, com o princípio da conciliação. Associando-os é possível afirmar que a conciliação é eficaz por aplicar princípios e normas em relação ao caso concreto. Não se trata de dificultar o resultado do processo, trata-se apenas de evitar que o trabalhador seja novamente lesado, seja pelas ofertas do empregador, seja pela chancela do juiz. Como já fora discorrido, a celeridade processual trabalhista, não garante eficácia nos seus resultados.

6. CONCLUSÃO

A crise do Judiciário em decorrência da grande demanda litigiosa, fez com que o mesmo se adaptasse e desenvolvesse meios para que seus jurisdicionados tivessem uma resposta ágil e pudesse exercer os seus direitos.

¹⁰ Deve ocorrer uma composição entre todos os princípios do Direito do Trabalho, uma vez que eles estabelecem direitos ao trabalhador, sendo passíveis de aplicação durante o processo conciliatório.

Na justiça do trabalho, a urgência pela prestação jurisdicional se destaca, já que as verbas ali reclamadas têm caráter alimentar, mas, sobretudo, por ser a forma que o trabalhador tem para garantir a si os meios básicos de subsistência. Por isso, a técnica da conciliação tornou-se expressiva na resolução desses conflitos.

No entanto, se o processo é o meio para que direitos materiais possam ser garantidos e cumpridos, por meio da conciliação os direitos materiais trabalhistas são, na sua maioria, cumpridos apenas parcialmente, sob pretexto de que o trabalhador precisa receber as verbas devidas. Assim, pôde-se demonstrar que essa prática, que se tornou um costume processual trabalhista, acarretou o descumprimento voluntário dos empregadores para que em sede processual, eles pudessem pagar parcialmente ao trabalhador os seus direitos.

Por fim, foi possível constatar que não é a conciliação uma técnica ineficaz, mas sim a forma que sua aplicação tem sido feita, acarretando ineficácia de direitos materiais constitucionais do trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. **Rev. TRT – 3ªR**, Belo Horizonte, n. 57, p. 89-101, jul./dez. 1997. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_57/Alice_Barros.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2016.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Nova. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CAETANO, Daniela Rosa de Deus. **A conciliação no processo do trabalho: obstáculo ou mecanismo adequado à efetivação dos direitos individuais trabalhistas?**. 2013. 74 p. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Direito)-Universidade de Brasília, Brasília, 2013. Disponível em: <http://bdm.unb.br/bitstream/10483/6832/1/2013_DanielaRosaDeusCaetano.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2016.

CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pellegrini. **Teoria geral do processo**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

COUTINHO, Aldacy Rachid. A indisponibilidade de direitos trabalhistas. **Revista da faculdade de direito da UFPR**, Curitiba, vol. 33, n. 0, 2000. Disponível em: <<http://revistas.ufpr.br/direito/article/view/1840/1536>>. Acesso em: 04 jun. 2016.

CUNHA, Rodrigo Giotri da. **O processo do trabalho como instrumento de efetivação dos direitos sociais trabalhistas: contribuições para o aprimoramento da prestação jurisdicional trabalhista**. 2008. 291 p. Dissertação (Mestrado)-Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008. Disponível em: <www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjw_N_ny43OAhVIHJAKHbauDs0QFggI MAE&url=http%3A%2F%2Fwww.teses.usp.br%2Fteses%2Fdisponiveis%2F2%2F2138%2Fde-15032012-104521%2Fpublico%2FRodrigo_Giotri_da_Cunha.pdf&usq=AFQjCNHZ1jdlq1Q19iMPKKNjBWX_jVG7ew&sig2=LJdeQaAMupvbAlohqW3hEQ>. Acesso em: 16 jun. 2016.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, Ana Carolina Paranhos de Campos. **Revista TST**. Brasília, vol. 79, n. 2, p. 199-219, abr./jun. 2013. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/39825/008_delgado_ribeiro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 13 jun. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista de direitos e garantias fundamentais**, Vitória, n. 2, 2007. Disponível em: <<http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/view/40/38>>. Acesso em: 03 jun. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre os paradigmas da destruição e os caminhos da reconstrução**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

GEMIGNANI, Daniel; GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. **Rev. TRT – 3ªR**, Belo Horizonte, vol. 50, n. 80, p. 21-39, jul./dez. 2009. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/tereza_aparecida_gemignani_e_daniel_gemignani.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Eficácia horizontal dos direitos fundamentais na relação de emprego. **Revista brasileira de direito constitucional**, n. 17, jan./jul. 2013. Disponível em: <[http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-17/RBDC-17-033-Artigo_Carlos_Henrique_Bezerra_Leite_\(Eficacia_Horizontal_dos_Direitos_Fundamentais_na_relacao_de_Emprego\).pdf](http://www.esdc.com.br/RBDC/RBDC-17/RBDC-17-033-Artigo_Carlos_Henrique_Bezerra_Leite_(Eficacia_Horizontal_dos_Direitos_Fundamentais_na_relacao_de_Emprego).pdf)>. Acesso em: 07 jun. 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A função do processo. 2002. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/a_fun%C3%87%C3%83o_do_processo.pdf>. Acesso em: 09 ago. 2016.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. O direito processual do trabalho como instrumento de efetivação do direito material. 1998. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/o_direito_processual_do_trabalho_como_instrumento_de_efetiva%C3%87%C3%83o_do_direito_material.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2016.

MARTINS, José Celso. **A transação na reclamação trabalhista**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23614-23616-1-PB.pdf>>. Acesso em: 30 jul. 2016.

MARTINS, José Celso. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. **Curso de direito internacional público**. 5. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MENEZES, Mauro de Azevedo. **Constituição e reforma trabalhista no Brasil: interpretação na perspectiva dos direitos fundamentais**. 2002. 255 p. Dissertação (Mestrado

em Direito público)-Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2002. Disponível em: <<http://www.liber.ufpe.br/teses/arquivo/20050224125544.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2016.

MORAES, Vanderlei Pascoal. **Alcance do princípio da irrenunciabilidade dos direitos do trabalho**. 2003. 120 p. Monografia (Graduação em Direito)-Faculdades integradas Antonio Eufrasio de Toledo, Presidente Prudente, 2003. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/144/146>>. Acesso em: 25 maio 2016.

PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação judicial na justiça do trabalho após a emenda constitucional n. 24/99: aspectos de direito comparado e o novo papel do juiz do trabalho. **Rev. TRT – 3ªR**, Belo Horizonte, n. 62, p. 29-50, jul./dez. 2000. Disponível em: <http://www2.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_62/Jose_Pimenta.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2016.

PIMENTA, José Roberto Freire. Lides simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. **Rev. TRT – 3ªR**, Belo Horizonte, p. 119-152, jul./dez. 1999. Disponível em: <http://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/bitstream/handle/11103/27100/jose_roberto_freire_lides_simuladas.pdf?sequence=1>. Acesso em: 06 jun. 2016.

QUEIROZ, Sanuse Martins de. **Os limites da validade da renúncia e da transação extrajudicial de direitos trabalhistas em programas de demissão voluntária**. 2014. 59 p. Monografia (Pós- Graduação em Direito do trabalho e processo do trabalho)-Instituto Brasiliense de Direito Público, Brasília, 2014. Disponível em: <http://dspace.idp.edu.br:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1528/Monografia_Sanuse%20Martins%20de%20Queiroz.pdf?sequence=1>. Acesso em: 03 jun. 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2013.

SENA, Adriana Goulart de. **Juízo conciliatório trabalhista**. Belo Horizonte, jul. 2007. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/programas/movimento-pela-conciliacao/arquivos/artigo_conciliacao_ltr.pdf>. Acesso em: 13 jun. 2017.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos Fundamentais, garantismo e direito do trabalho. **Rev. TST**, Brasília, vol. 77, n. 3, p. 274-292, jul./set. 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/2684887/Direitos+fundamentais,%20garantismo+e+Direito+do+Trabalho>>. Acesso em: 03 jun. 2016.

VIANA, Márcio Túlio. Os paradoxos da conciliação: quando a ilusão da igualdade formal esconde mais uma vez a desigualdade real. **Rev. TRT – 3ªR**, Belo Horizonte, vol. 45, n. 75, p. 185-195, jun./jun. 2007. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Marcio_Viana.pdf>. Acesso em: 03 jun. 2016.

