

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE DIREITO**

JOÃO CARLOS BERTI

**O ACORDO EXTRAJUDICIAL NA REFORMA TRABALHISTA (ARTIGO 855 – “B”
A “E” DA CLT) E A AUTONOMIA DA VONTADE ANTE O PRINCÍPIO DA
INDISPONIBILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO: ANÁLISE
JURISPRUDENCIAL DE 2018 A 2019**

**CRICIÚMA
2019**

JOÃO CARLOS BERTI

**O ACORDO EXTRAJUDICIAL NA REFORMA TRABALHISTA (ARTIGO 855 – “B”
A “E” DA CLT) E A AUTONOMIA DA VONTADE ANTE O PRINCÍPIO DA
INDISPONIBILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO: ANÁLISE
JURISPRUDENCIAL DE 2018 A 2019**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador(a): Prof. (a) Me. Patrícia Farias dos Santos

CRICIÚMA

2019

JOÃO CARLOS BERTI

**O ACORDO EXTRAJUDICIAL NA REFORMA TRABALHISTA (ARTIGO 855 – “B”
A “E” DA CLT) E A AUTONOMIA DA VONTADE ANTE O PRINCÍPIO DA
INDISPONIBILIDADE NO DIREITO DO TRABALHO: ANÁLISE
JURISPRUDENCIAL DE 2018 A 2019**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de bacharel, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, com Linha de Pesquisa em Direito do Trabalho.

Criciúma, 02 de dezembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof. (a) Me. Patrícia Farias dos Santos - (UNESC) - Orientadora

Prof. (a) Me. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto - (UNESC)

Prof. (a) Me. Raquel de Souza Felício - (UNESC)

Ao meu pai e minha mãe por todo suporte e carinho na minha caminhada acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por ter me conduzido e guiado ao longo dessa jornada acadêmica, e pela proteção concedida nos milhares de quilômetros rodados em deslocamento entre a casa acolhedora de meus pais e o campus da minha universidade durante todo o período de minha graduação.

Aos meus pais, minha mais profunda gratidão por todo o apoio que me deram e me dão até hoje. Inúmeras foram as abdições deles em prol da minha criação, sobre tudo, a educação que me deram, cujos princípios levarei comigo até o fim.

A minha querida orientadora, Professora e Mestre Patrícia Farias dos Santos por toda a disponibilidade e paciência que teve comigo no desenvolvimento deste trabalho, por toda a confiança passada e pelo esforço por ela empreendido no auxílio com as pesquisas bibliográficas e jurisprudenciais para a construção deste. Ainda, pelo conhecimento repassado na disciplina de Relações do Trabalho II, que muito contribuiu em minha formação.

Aos meus amigos da graduação, aqueles que tantos momentos compartilharam comigo no dia a dia do curso e, que de todas as formas, se fizeram presentes nos mais estreitos laços de amizade e companheirismo. Aqueles cujos recessos de finais de anos faziam despertar em meu peito uma saudade e um desejo forte de que breve iniciassem novamente os períodos letivos para juntos poder mais perto estar. A esses meus amigos, meu muito obrigado por tornarem os meus dias mais completos.

A todos os meus professores da graduação, pelo conhecimento transmitido, que nos ensinaram o Direito e, principalmente, foram inspirações de excelentes profissionais, pessoas especiais que jamais serão apagadas da minha memória, pelo jeito particular de cada um e pela amizade que se conquistava no decorrer da trajetória acadêmica com eles.

A UNESC, por ser uma excelente universidade, sempre transferindo ao seu corpo discente a sensação de confiabilidade de estar em uma das mais excelentes instituições de ensino superior desse país, também pela ótima infraestrutura de um campus que foi minha segunda casa durante os últimos cinco anos.

Ainda, por ter um curso de Direito com um corpo docente tão bem qualificado, recomendado pela OAB e reconhecido pela sociedade regional pelos profissionais que lança ao mercado, bem como pelo trabalho que presta em favor da sociedade local com as casas da cidadania, contribuindo para a formação dos acadêmicos do curso de Direito e propiciando o acesso à justiça e o amparo jurídico aos cidadãos que necessitam e procuram o serviço pela universidade e pelo curso de Direito oferecido.

“A força do Direito deve superar o direito da
força.”

Rui Barbosa

RESUMO

A singular relação trabalhista vem nos últimos anos sendo atacada pela própria força legislativa. Fruto disso é a reforma sofrida pela CLT no ano de 2017, pela Lei n. 13.467. Relativizações de direitos ocorreram com a lei que tinha condão protetor ao trabalhador, segurança obtida com as lutas contra o excesso de violações e inexistência de garantias a classe proletária dos séculos passados. É fruto dessa reforma a criação do tópico da jurisdição voluntária, onde acordos extrajudiciais passam a ser permitidos na justiça especializada do trabalho. O objetivo do presente trabalho é analisar como o importante princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas vem sendo aplicado quando o instituto do acordo extrajudicial prima pela autonomia da vontade das partes. Para o trabalho em apreço foi utilizado o método dedutivo, em pesquisa do tipo teórica e qualitativa, com emprego de material bibliográfico diversificado em livros, artigos de revistas e periódicos e, face a atualidade do tema, através também de sites de conteúdos e informativos do âmbito jurídico trabalhista, bem como as recentes jurisprudências acerca do tema em apreciação nos Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª, 9ª e 12ª região, no período de janeiro de 2018 a novembro de 2019, com as palavras chaves: HOMOLOGAÇÃO – ACORDO - EXTRAJUDICIAL – INDISPONIBILIDADE. Os resultados obtidos demonstram a instabilidade que ainda orbita o novo instituto, havendo por vezes a fundamentação dos órgãos julgadores favoráveis a autonomia das partes e, ora primando pela essência da CLT, na proteção dos direitos do trabalhador pelo princípio da indisponibilidade.

Palavras-chave: Acordo extrajudicial. Direitos. Autonomia. Indisponibilidade.

ABSTRACT

The unique labor relationship has been attacked in recent years by the legislative force itself. As a result of this is the reform suffered by CLT in 2017, by Law n^o. 13,467. Relativizations of rights occurred with the law that had a protective status for the worker, security gained from the struggles against excessive violations and lack of guarantees to the proletarian class of past centuries. The result of this reform is the creation of the topic of voluntary jurisdiction, where extrajudicial agreements are allowed in the specialized labor courts. The objective of this paper is to analyze how the important principle of unavailability of labor rights has been applied when the instrument of extrajudicial agreement strives for the autonomy of the parties' will. For the present work, the deductive method was used, in theoretical and qualitative research, with the use of diversified bibliographic material in books, journal articles and periodicals and, given the current theme, also through content and informative websites of the journal. labor law, as well as the recent jurisprudence on the subject under consideration by the Regional Labor Courts of the 4th, 9th and 12th regions, from January 2018 to November 2019, with the key words: HOMOLOGATION - AGREEMENT - EXTRAJUDICIAL - UNAVAILABILITY. The obtained results demonstrate the instability that still orbits the new institute, sometimes having the reasoning of the judging organs favorable to the autonomy of the parties and, sometimes striving for the essence of the CLT, in the protection of the workers rights by the principle of unavailability.

Keywords: Extrajudicial agreement. Rights Autonomy. Unavailability.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigo
CC	Código Civil
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
TRCT	Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho
TRT 4	Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região
TRT 9	Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região
TRT 12	Tribunal Regional do Trabalho da Décima Segunda Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 A RELAÇÃO DE TRABALHO: ASPECTOS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO	13
2.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE RELAÇÕES DE TRABALHO	13
2.2 O CONTRATO DE TRABALHO E SUAS CONFIGURAÇÕES: DO CONTRATO DE TRABALHO AO CONTRATO DE EMPREGO.....	22
2.3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO.....	27
3 RENÚNCIA E TRANSAÇÃO DE NORMAS PELOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO E A AFIRMAÇÃO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS	34
3.1 A AUTONOMIA DAS PARTES E A INTERVENÇÃO MÍNIMA NAS RESOLUÇÕES DE CONFLITOS ANTE OS DIREITOS INDISPONÍVEIS NO CONTRATO DE TRABALHO	35
3.2 TRANSAÇÕES RECÍPROCAS DE NORMAS TRABALHISTAS ENTRE OS SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	42
3.3 RENÚNCIA ÀS NORMAS COGENTES DO DIREITO DO TRABALHO E POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO	48
4 A FORMALIZAÇÃO DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS APÓS A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA ÉGIDE DA REFORMA TRABALHISTA	53
4.1 O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA – LEI N. 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017 E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHO	54
4.2 A INAUGURAÇÃO DA JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA DO ART. 855-B À 855-E: POSSIBILIDADE DE HOMOLOGAÇÃO OU NÃO DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS TRABALHISTAS	60
4.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA HOMOLOGAÇÃO OU NÃO HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAS ANTE AOS LIMITES DAS NORMAS COGENTES DO DIREITO DO TRABALHO	67
5 CONCLUSÃO	78
REFERÊNCIAS	81

1 INTRODUÇÃO

A inauguração da jurisdição voluntária advinda com a reforma das leis trabalhistas de 2017 passou a assegurar as partes contratantes o direito de versarem acerca de diversas disposições que envolvam o contrato e a relação de trabalho. Tal inovação tem o intuito de tornar menos burocrática e judicializada qualquer manifestação de vontade que advenham das figuras protagonistas do contrato de emprego: empregado e empregador.

Atualmente, as disposições relacionadas ao fim do contrato de trabalho podem ser resolvidas mediante um acordo extrajudicial entre empregado e empregador, sendo que as verbas rescisórias, bem como ao *quantum* correspondente a cada uma e também ao montante devido, a forma de pagamento e etc. são disposições plenamente resolúveis através do mesmo e posteriormente, levado para apreciação e homologação do Poder Judiciário.

Contudo, o marco histórico para a inauguração da legislação trabalhista foi o ápice do excesso de violações e desrespeito que causava a ausência de direitos aos trabalhadores dos séculos passados. A Consolidação das Leis do Trabalho, que no Brasil surgiu em 01 de maio de 1943, com o Decreto-Lei nº 5.452, sancionado pelo então presidente Getúlio Vargas e, posteriormente, com a redação da Constituição Cidadã de 1988, juntas, outorgaram inúmeras garantias e direitos a classe trabalhadora que só então passou a gozar de algo que posteriormente vem se mostrar tão fundamental aos mesmos.

Ocupando na Constituição da República espaço muito especial, os direitos e garantias assegurados aos trabalhadores fora inclusive revestido de proteção especial outorgada pelas cláusulas pétreas que previnem as modificações no texto constitucional, inclusive por meio de Emendas à Constituição, cujo objetivo sejam minorá-los, sendo obrigatória sua manutenção ou majoração.

Assim, essa proteção que recebe os direitos trabalhistas no arcabouço constitucional deve-se refletir na legislação infraconstitucional.

Infelizmente, em que pese às inovações no ordenamento jurídico que emergiram com as incansáveis lutas do proletariado nos séculos XVIII à XX, a relação de trabalho ainda é uma das relações mais desiguais em um contrato. Há uma distância muito grande e em numerosos aspectos da figura do empregador e a

do empregado. São dois polos distintos, duas forças distintas, dois pesos, duas moedas.

Há de um lado garantias que devem ser concedidas a figura mais frágil: a do empregado, e o princípio da indisponibilidade de seus direitos com a intervenção do Judiciário, bem como o da autonomia das partes reforçadas com o advento da reforma e que prima pela resolução dos conflitos de forma a melhor se amoldar a realidade de ambas as partes, nesse último caso, portanto, tomando em consideração também diversos fatores que orbitam a figura do empregador, como a saúde financeira da empresa e a manutenção de empregos.

Assim, o presente trabalho mostra-se relevante socialmente pois estuda a legalidade ou não da relativização do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas quando a primazia dada pela redação da lei reformadora se dá com a acentuação da autonomia da vontade das partes na resolução de eventuais conflitos, bem como se analisa ainda as possibilidades de homologação ou não dos acordos extrajudiciais pelo juiz do trabalho frente a cada especificidade de casos, levando em conta a realidade que paira os atores dessa relação singular.

Para o trabalho em apreço foi utilizado o método dedutivo, em pesquisa do tipo teórica e qualitativa, com emprego de material bibliográfico diversificado em livros, artigos de revistas e periódicos e, face a atualidade do tema, através também de *sítes* de conteúdos e informativos do âmbito jurídico trabalhista, bem como as recentes jurisprudências acerca do tema em apreciação nos Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª, 9ª e 12ª região, no período de janeiro de 2018 a novembro de 2019, com as palavras chaves: HOMOLOGAÇÃO – ACORDO - EXTRAJUDICIAL - INDISPONIBILIDADE.

2 A RELAÇÃO DE TRABALHO: ASPECTOS SOBRE O CONTRATO DE TRABALHO

O presente capítulo tem como objetivo a exposição do processo histórico-evolutivo das relações de trabalho, em um recorte histórico do processo de reconhecimento e positivação dos direitos trabalhistas, no Brasil desde o século XVI, bem como o importante acontecimento da Revolução industrial, em uma época com a ainda ausência de dispositivos legais direcionados ao trabalhador pois, no primeiro momento, ainda havia a presença da exploração da mão de obra humana em condições análogas à escravidão, um dos retratos da maior precarização de direitos da época.

Busca também o presente capítulo demonstrar como as conquistas sócio-políticas, tais como a abolição da escravatura e, principalmente, as conquistas jurídicas no que concerne a criação e efetivação de direitos trabalhistas protecionistas significaram a classe proletária.

Ainda, sucintamente, demonstrar a enorme importância dos movimentos constituintes internacionais e principalmente as conquistas no âmbito nacional que alicerçaram a Constituição cidadã de 1988 e inauguraram a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943.

Outro objetivo do presente capítulo, e que tem enorme relevância ao objeto de estudo aqui abordado é demonstrar a significância dos princípios norteadores do direito do trabalho, em especial o da indisponibilidade do direito do trabalho, o princípio da proteção bem como ainda o da autonomia das partes pactuantes, ante ao contrato de emprego e diante da recente entrada em vigência da Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017, com a relativização dos direitos do trabalho, alcançando a flexibilização de inúmeros dispositivos legais que possuíam um condão protetor ao trabalhador e outorgando as partes maior liberalidade e autonomia contratual para lidar com uma matéria tão ímpar como é a matéria trabalhista.

2.1 BREVE HISTÓRICO SOBRE RELAÇÕES DE TRABALHO

O direito do trabalho é num todo fruto de conquistas que a classe trabalhadora conseguiu alcançar ao longo, principalmente dos últimos dois séculos,

pois até então o trabalho subordinado a condições degradantes era o núcleo motor do processo de produção da sociedade do século XVIII. Com o início do século XIX e no seu decorrer é que urge a necessidade de elaboração de normas justralhistas, principalmente na Europa e Estados Unidos com o objetivo de defender do trabalhador do modelo massacrante de exploração de sua força até então estabelecido (DELGADO, 2016, p. 87-88).

Assim, é de suma importância para que se possa falar sobre direito do trabalho, há que primeiramente se compreender a sua evolução no decorrer do tempo, conforme explica Martins (2014, p. 3):

O Direito tem uma realidade histórico-cultural, não se admitindo o estudo de qualquer de seus ramos sem que se tenha uma noção de seu desenvolvimento dinâmico no transcurso do tempo.
Ao se pretender estudar o passado é possível compreender o desenvolvimento da ciência no decorrer dos anos, o que se mostra uma necessidade premente [...]

O trabalho sempre se fez presente em todo o “caminhar” da humanidade, inicialmente se apresentando como uma forma que o homem coletor buscava o alimento e posteriormente se desenvolveu nas atividades ligadas a defesa, tais como a fabricação de armas (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA, 1991, p. 27).

O Brasil tem marcado na sua história a presença da utilização de mão de obra escrava, isso aconteceu com o advento de seu descobrimento, no século XVI, iniciando-se com a utilização dos índios nativos das terras recém descobertas, pois os primeiros colonos que aqui chegaram já dependiam daqueles para sobreviver. Na busca pela expansão da colonização no território, bem como no cultivo de determinadas culturas, como a inicial exploração do pau-brasil, e após o cultivo da cana de açúcar e do café, o escravo negro africano foi “importado” para cá, e a condição escravocrata se manteve até meados do século XIX (REIS, 2004, p. 20).

“Em 13.05.1888, a Lei Áurea aboliu a escravidão no Brasil, e essa, sem sombra de dúvidas, foi a lei trabalhista de maior importância promulgada no ordenamento jurídico brasileiro” (REIS, 2004, p. 21).

Muito brevemente, fazendo uma pequena observação, em um lapso temporal situado entre os séculos XVIII e XIX, o mundo presencia a Revolução Industrial que marca a passagem do meio de produção artesanal para o fabril. A

classe trabalhadora, à época, fora severamente atingida pela ausência de direitos e pela indiferença do estado liberal capitalista, conforme Oliveira (2004, p. 86):

[...] os cercamentos iniciados no século XVI foram intensificados, os direitos ao uso da terra comunal foram perdidos e o povo foi submetido à exploração do trabalho e à opressão, tornando as relações entre patrões e empregados mais duras e menos pessoais. A Revolução Industrial trouxe a intensidade da exploração da mão-de-obra, o tempo começou a ser controlado por indústrias e não mais pelos artesãos. O trabalhador perdeu o saber do produto todo ao ir trabalhar nas indústrias, já que não poderia concorrer com elas, tornaram-se, assim, subordinados às mesmas e expropriados do seu saber.

A Revolução Industrial desencadeia abruptas mudanças no formato do mercado de trabalho, e faz nascer a classe dos operários. É essa revolução, a principal responsável por fazer nascer uma nova forma de escravidão, pois os modelos singulares das corporações de ofícios foram rapidamente sendo trocadas por uma autônoma regulamentação. A opressão aos mais fracos, principalmente com o início do ingresso das crianças e mulheres nas fábricas, pois, sua força considerada inferior era também passível de aproveitamento, não devendo ser desperdiçada, visto que a utilização das máquinas nas fábricas permitiam a sua operação não apenas pelos homens adultos. Com o ingresso dessas mulheres e crianças há um aumento no abuso de poder dos patrões, pois os primeiros não tinham poder reivindicatório, e se sujeitavam a miseráveis contraprestações ofertadas pelos empregadores em troca do trabalho exaustivo prestado dentro das fábricas (BARROS, 2015, p. 51).

O fundamento político do Estado liberal existente à época pode ser considerado o culpado pela exploração assustadora da mão de obra dos trabalhadores no período da Revolução Industrial, pois se o liberalismo prega a não interferência, ou pelo menos a interferência mínima do Estado para com os particulares no conceito econômico, não é de se estranhar que a força da indústria da época e a do empresário irá se sobrepor a fraqueza do trabalhador. Vejamos o que diz Cavalcante e Neto (2003, p.13):

O fundamento político reside na adoção do estado Liberal, com a valorização da igualdade formal e da plena liberdade (autonomia plena da manifestação de vontades dos seres humanos). O Estado deveria ter uma posição não intervencionista, atuando somente se fosse o caso de violação desta liberdade. O capitalismo industrial, com o liberalismo econômico, necessita de um Estado não-regulador, não devendo existir entre o

capitalista e o proletariado nenhuma norma que regulasse a relação capital versus trabalho.

Em face da exploração desmensurada do trabalho assalariado, os trabalhadores reivindicaram a formação de uma legislação protetora, com o intuito de regular: a segurança e higiene do trabalho; o trabalho do menor; o trabalho da mulher; o limite para a jornada semanal de trabalho; a fixação de uma política mínima para o salário etc.

O mesmo advento que faz a manutenção de uma espécie de escravidão industrial, que foi a Revolução Industrial, deu, ao mesmo tempo, ignição aos movimentos de trabalhadores em busca de leis para a si próprio proteger (SÜSSEKIND, 2010, p. 9-10).

Tais movimentos, atrelados ao fato de que alguns Estados começaram a assegurar de modo genérico aos indivíduos o direito se reunirem (direito de reunião), serviu como bases para criação de sindicatos que representassem a classe trabalhadora, oprimida em seus direitos e que com isso poderia iniciar sua autoafirmação, conquistando direitos de suma importância, conforme descreve Nascimento (2013, p. 45):

Os trabalhadores reivindicaram, por meio dos sindicatos que os representaram e na medida em que o direito de associação passou a ser tolerado pelo Estado, um direito que os protegesse, em especial o reconhecimento do direito de União, do qual resultou o sindicalismo; o direito de contratação, que se desenvolveu em dois âmbitos: o coletivo, com as convenções coletivas de trabalho, e o individual, com a ideia de contrato de trabalho regido pelo princípio da função social do contrato; e o direito a uma legislação em condições de coibir os abusos do empregador e preservar o princípio da dignidade do homem no trabalho, ao contrário do que ocorria com o proletariado exposto a jornadas diárias excessivas, salários infames, exploração dos menores e mulheres e desproteção total diante de riscos sociais como a doença, o desemprego etc.

Assim, de acordo com Oliveira (2004, p. 86), os movimentos da classe trabalhadora realizados no século XIX se mostram capazes de provocar instabilidades nos moldes da ordem econômica até então estabelecida, iniciando-se naquela época um “ponta pé” inicial na concessão de garantias e direitos assegurados ao proletariado, o denominado *welfare state*¹:

¹ *welfare state* é a denominação do que pode ser traduzido como Estado do bem-estar, e esse termo serve basicamente para definir o modelo de Estado assistencial que garante padrões mínimos de educação, saúde, habitação, renda e seguridade social a todos os cidadãos. No mundo, iniciou-se no passar da segunda Guerra Mundial, e da necessidade de garantir esses padrões mínimos aos indivíduos após a intensa exploração dos mesmos decorrentes da industrialização. No Brasil Estado de bem-estar pode-se dizer que fora implementado com o governo ditatorial de Getúlio Vargas, no

[...] devido aos intensos movimentos sociais comuns ao final do século XIX, à pressão e perigo que os mesmos causavam à ordem social e econômica como um todo, estabeleceu-se o sistema de previdência social, pública e estatal, isto é, foram colocados em prática elementos do *welfare state* (Estado de Bem Estar Social), no qual caberia ao Estado prover aos seus cidadãos serviços de previdência social, como seguro desemprego, aposentadoria, cobertura de educação e saúde em todos os níveis sociais e até mesmo a garantia de uma renda mínima, além de recursos adicionais para a manutenção da vida.

Süssekind (2010, p. 07) também afirma que o que temos hoje como direitos do trabalho nada mais é que um efeito da reação que os Estados vão percebendo com o passar do século XIX, quando passaram a permitir aos indivíduos o direito de reunirem-se em prol da defesa de seus interesses comuns, assim, inteligentemente a classe operária se volta contra o modelo econômico e de produção até então estabelecido, onde os empresários eram forças poderosíssimas, beneficiadas pelo advento da explosão da produção fabril, o invento dos teares mecânicos e máquinas à vapor, facilitação nos meios de transporte e conseqüente expansão territorial dos mercados, o que nada mais é que um resumo da Revolução Industrial, enquanto que sobre a classe trabalhadora paira a inversão do que aconteceu com os empresários, ou seja, a submissão, a exploração sem que houvesse qualquer intervenção anterior do Estado em favor do povo.

Com o fortalecimento dos movimentos operários, na França, a partir do ano de 1806 já conseguiu-se a proibição de certas atividades às crianças, que anteriormente realizavam, bem como deferiu-se aos trabalhadores a benesse de poderem não laborar em Domingos e feriados. Posteriormente, países como a Inglaterra, Alemanha e novamente França inauguram em suas legislações normas mais protecionistas, proibindo o trabalho de crianças menores de determinada idade, a limitação da jornada de trabalho de adolescentes, bem como, na Inglaterra, em 1844, o trabalho feminino veio a ser limitado a uma jornada diária máxima de 10 horas (SÜSSEKIND, 2010, p. 10).

Inicialmente, tendo um viés penal ao trabalhador, o direito do trabalho proibia o direito de greve à classe operária. Com o passar do tempo, as normas do

período compreendido entre 1930 a 1945, com políticas de atenção à população mais pobre, ficando inclusive conhecido como "pai dos pobres".

Fonte: <<https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/estado-do-bem-estar-social-historia-e-crise-do-welfare-state.htm>>. Acesso em 22 de setembro de 2019.

direito do trabalho se tornaram um tanto mais protecionista ao trabalhador, determinando a idade mínima para o trabalho bem como os limites de jornada do mesmo. Contemporaneamente, e objetivando a paz e o equilíbrio social, as normas de direito do trabalho são um complexo de leis que assegura uma melhor relação entre o capital e o labor (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANA, 1991, p. 100).

Assim, tendo a relação empregatícia como a sua fundamentação, o direito do trabalho desponta para, alicerçado em princípios próprios, construir institutos necessários e regras próprias se tornando um braço do direito especializado na matéria trabalhista, diferindo-se dos demais ramos (DELGADO, 2016, p. 51).

Afim de trazer um conceito claro ao direito do trabalho, é possível valer-se do que define Gomes e Gottschalk (1987, p. 11):

Conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados – ou equiparados – e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele[...]

O não intervencionismo do Estado nas relações de trabalho, nas palavras de Süsssekind (2010, p. 10), começa então a ser sepultado:

A mais importante lei dessa fase de formação histórica e ideológica do Direito do Trabalho, que sepultou o tabu do não intervencionismo do Estado nas relações de Trabalho, foi a que, na Inglaterra, em 1847, limitou a jornada normal de trabalho a 10 horas, em disposição de caráter geral [...]

Inicia-se, também no século XIX, importantes movimentos constituintes, que passam a paralelamente tratar não apenas do homem político, mas também do homem social. Para alcançar façanhas que se demonstraram importantes ao Direito do Trabalho, assim como foi marco a Constituição da Suíça de 1874, ao ser a primeira no mundo a inserir em seu texto algumas garantias a beneficiarem o trabalhador, criando-se limites a liberdade e autonomia dos indivíduos ante o interesse público das relações trabalhistas (SÜSSEKIND, 2010, p. 13).

O Estado passa a honrar alguns compromissos para com o homem, uns autônomos que se apresentam autoaplicáveis e outros que necessitam de uma completa regulamentação legal para que assim se tornem exequíveis. Decorre disso a *maiêutica* de direitos públicos irrenunciáveis, pois sua criação tem um objetivo que ultrapassa o interesse das partes, mas que se traduz num ideal de liberdade e

dignidade ao indivíduo, com um senso de justiça frente ao desequilíbrio entre os indivíduos (TRINDADE, 1982, p. 96).

Nas palavras de Carmen Camino (2013, p. 20) o confronto entre fortes e fracos, que compõe os atores da relação trabalhista, fazem do século XIX um marco histórico das lutas dos fracos (trabalhadores) que alcançam no século XX a glória de erguer, através de garantias alcançadas, o Direito do Trabalho:

Mais recentemente, a humanidade debateu-se em um novo confronto de fortes e fracos. O século XIX, dos direitos civis, sob a inspiração da Liberdade, sofreu, em suas derradeiras décadas, a marca das lutas dos trabalhadores, em movimento ascendente sem precedentes, a levar de roldão os postulados do individualismo jurídico e do liberalismo econômico. Do ideário dessas lutas impregnou-se o Século XX, dos direitos sociais, e o direito do trabalho emergiu como o mais nobre produto desse ideário de igualdade.

Ainda, no âmbito mundial, é de extrema importância citar a primeira menção a um direito trabalhista em uma Constituição mais próxima a nossa realidade, na América Latina, como ocorreu no México, segundo as palavras de Nascimento (2013, p. 45):

A primeira Constituição do mundo que dispõe sobre direito do trabalho é a do México, de 1917, que no art. 123 disciplina a jornada diária de 8 horas, a jornada máxima noturna de 7 horas, a proibição do trabalho de menores de 12 anos, a limitação da jornada do menor de 16 anos a 6 horas, o descanso semanal, a proteção a maternidade, o direito ao salário mínimo, à igualdade salarial, a proteção contra acidentes no trabalho, direito de sindicalização, de greve, de conciliação e arbitragem dos conflitos, de indenização de dispensa e de seguros sociais.

A Constituição brasileira de 1824 que foi a primeira Constituição do País, à época império, ainda não refletia as lutas europeias, visto que como citado anteriormente, no México, a Constituição pioneira em trazer em seu texto proteção aos direitos dos trabalhadores foi promulgada apenas em 1917.

Assim, a primeira Constituição brasileira, outorgada por Dom Pedro I, consagrava a filosofia liberal Francesa, não fazia nenhuma menção a direitos do trabalho, nem sequer no aspecto social onde uma intervenção estatal seria bem-vinda (SÜSSEKIND, 2010, p. 29).

A Constituição de 1891, que se apresenta como a primeira Constituição do Brasil República, promulgada em 1891, agora sob influência da constituição norte-americana, principalmente no que tange a forma de Estado, bem como ao modelo liberal seguido, não oferecia significativa garantia aos trabalhadores,

fazendo apenas menção de que era livre o exercício de qualquer profissão moral, intelectual e industrial (SÜSSEKIND, 2010, p. 30).

Por sua vez a Constituição de 1934 era a primeira a versar sobre os direitos econômicos e também ampliando os direitos sociais, principalmente no que concerne aos sindicatos e outros órgãos de representação profissional, entregando a estes o reconhecimento em conformidade com a lei (BARROS, 2013, p. 56).

As Constituições que se seguiram após a década de 1930, deram enorme atenção aos direitos sociais do trabalhador. Importante marco para tal feito, foi a passagem de Getúlio Vargas, como chefe do executivo, no seu governo provisório, àquela época, principalmente com o advento da criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (SÜSSEKIND, 2010, p. 33).

Os tratados e declarações internacionais se mostraram de indubitável importância para conquistar as liberdades positivas alcançadas pelas atuais Constituições. Os direitos sociais passam a alcançar, finalmente, um espectro bem mais amplo. Tal compromisso social é positivado no texto constitucional brasileiro de 1988, com traços de conquistas gradativamente alcançadas (SÜSSEKIND, 2010, p. 17).

Ainda, o texto constitucional de 1988 é resultado direto da interferência de uma maioria de sindicatos de trabalhadores e alguns de empregadores, que permitiu a criação de um capítulo específico para tratamento dos direitos sociais, no que, mais especificamente no artigo 7^o², há um rol de direitos trabalhistas, os traços de uma CLT inserida na Constituição Federal (MARTINS, 2009, p. 11).

² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - fundo de garantia do tempo de serviço; IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de

Os ideais que prestaram apoio a esses conceitos de direitos sociais implementados no direito do trabalho tiveram como alicerce, como é considerado por muitos autores, uma terceira linhagem do direito, que vai além do público e do privado, mas atinge um terceiro pilar que é a regulamentação jurídica ante o ser social, o homem como indivíduo, integrante da sociedade, e esta última como possuindo um débito para com o primeiro, tendo então o direito um dever de amparar e olhar para os necessitados (NASCIMENTO, 2013, p. 43).

Então, de forma sucinta e resumida, é possível descrever o direito do trabalho com o conceito de Martins (2014, p. 12):

Objetiva o Direito do Trabalho assegurar melhores condições de trabalho, porém não só essas condições, mas também condições sociais do trabalhador, garantindo que o trabalhador possa prestar seus serviços num ambiente salubre, podendo, por meio de seu salário, ter uma vida digna

trabalho; (vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943) XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei; XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; XXIV - aposentadoria; XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei; XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000) a) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000) b) (Revogada). (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998) XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso. Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013). (BRASIL, 1988, *on-line*).

para que possa desempenhar o seu papel na sociedade. O direito do trabalho pretende corrigir as deficiências encontradas no âmbito da empresa, não só no que diz respeito as condições de trabalho, mas também no sentido de assegurar uma remuneração condigna para que o operário possa suprir as necessidades de sua família na sociedade.

A legislação é que vai melhorar as condições de trabalho do trabalhador, protegendo-o, limitando, por exemplo, a jornada de trabalho, assegurando férias ao trabalhador depois de um certo tempo, determinando intervalos nas jornadas de trabalho, estabelecendo o menor salário que o empregado pode receber etc.

Narrado os principais eventos históricos que antecederam e foram causa da afirmação dos direitos e garantias trabalhistas, o Estado passou a desempenhar importante papel na relação de trabalho, apresentando-se como um terceiro que fiscalizará e imporá regras e limites a essa relação entre empregador e empregado, com objetivo de evitar o abuso do primeiro sob o segundo. Impõe então o Estado, regras e limites que tem de ser observados em um contrato de trabalho.

2.2 O CONTRATO DE TRABALHO E SUAS CONFIGURAÇÕES: DO CONTRATO DE TRABALHO AO CONTRATO DE EMPREGO

O contrato de trabalho é o que faz nascer a relação jurídica trabalhista entre as partes e por isso se extrai que é um acordo privado de vontade das partes, onde há a prestação continuada de um serviço mediante remuneração e dirigido por aquele que recebe a prestação do serviço (MARTINS, 2014, p. 49).

Na relação particular de trabalho, apresenta-se a figura do empregado e do empregador. A definição de empregado está presente no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, afirmando que: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual ao empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL, 1943, *on-line*).

Há uma diferença entre trabalhador e empregado, pois o primeiro é um gênero e o segundo é espécie. Assim, todo o indivíduo que presta um determinado serviço pode ser denominado de trabalhador, enquanto que aquele que é empregado está vinculado a um contrato de trabalho propriamente dito (GOMES; GOTTSCHALK, 1987, p. 98).

Disso se extrai que, embora seja comumente chamado de contrato de trabalho, o correto seria denomina-lo como contrato de emprego, pois este último é o

que compreende os requisitos necessários para a configuração de um vínculo empregatício.

Um importante conceito doutrinário que pode ser usado para melhor entender o contrato de emprego é o que propõe Gomes e Gottschalk (1987, p. 148): é “a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, presta trabalho pessoal em proveito e sob a direção do empregador”.

Ainda, se concretiza o contrato de trabalho, ou como melhor denominado, contrato de emprego, mediante e existência de alguns pré-requisitos que para Barros (2015, p. 185) traduzem-se em:

[...] o contrato de trabalho é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e outra pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica.

Embora o contrato de trabalho envolva empregado e empregador, o direito do trabalho tem em sua função social algo mais amplo, e é amplo no sentido literal, pois a coletividade prepondera o individual, por isso as normas do direito do trabalho não podem ser estudadas com um olhar individualista, pois esse não é o objetivo desse ramo do direito (DELGADO, 2016, p. 24).

Disso podemos afirmar que o contrato de trabalho é um contrato singular, não devendo ser tratado do modo como se resolve um contrato do direito civil. Segundo Martins (2014, p. 49) há duas teorias que podem demonstrar a natureza jurídica do contrato de trabalho, a primeira é uma teoria meramente contratualista, onde o contrato de trabalho é mero acordo de vontade entre as partes e a segunda teoria, chamada de anticontratualista que vê o contrato de trabalho em sua real singularidade, comparando inclusive com o servidorismo público, onde na verdade quem escolhe os ditames e as cláusulas do contrato são o empregador/Estado e não o empregado/servidor, tendo em vista que esse obedece as regras que são impostas pela empresa, ou como no exemplo, o Estado.

Assim, ainda nas palavras de Martins (2014, p. 49): “Na verdade, o trabalhador entraria na empresa e começaria a prestar serviços, inexistindo discussão em torno das cláusulas do contrato de trabalho”.

Ainda são distintas as figuras do trabalhador subordinado e do trabalhador autônomo. Este último não está vinculado por subordinação a algum patrão, pois seu único vínculo é com aquele que lhe é cliente e a ele presta um serviço. O trabalhador subordinado cumpre ordens determinadas pelo patrão, e isso é um requisito para se materializar um contrato de trabalho (GOMES; GOTTSCHALK, 1987, p. 98-99).

O trabalhador autônomo é uma espécie de trabalhador, porém não assegurado pela CLT, pois assume sozinho os riscos da atividade econômica com a prestação de seus serviços habituais (MARTINS, 2009, p. 148).

O empregador tem sua conceituação presente no 2º artigo da CLT, que assim define: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943).

Comumente a figura do empregador é denominada de “patrão”, pois é herança do modelo industrial patriarcal do século XIX, a qual o patrão era assim chamado pois era considerado o titular que detinha um poder divino. Chefe também é termo de grande uso, principalmente quando se refere a indicação de que algum órgão é por ele dirigido (GOMES; GOTTSCHALK, 1987, p. 118).

Denota-se, portanto, que o contrato de trabalho, no sentido comum do termo (quando não se está objetivando diferenciar contrato de trabalho de contrato de emprego), traduz-se na afirmação da relação empregatícia entre empregador e empregado, gerador de direito e obrigações de ambas as partes, contudo, ainda, contrato ímpar, ante as posições que ocupam seus protagonistas e frente ainda ao sombrio histórico das incansáveis lutas trabalhistas que objetivaram alcançar uma certa dignidade a classe com menos poder desse contrato: o empregado.

Cinco são os requisitos essenciais para configuração do contrato de trabalho aqui abordado, e segundo Martins (2014, p. 51-52) é: Continuidade da prestação do serviço, assim esse é um pacto de trato sucessivo; Subordinação, caso em que o empregador emite as ordens a serem executadas pelo empregado; Onerosidade, pois o contrato de trabalho não é um contrato gratuito e, em troca da força da mão de obra do empregado haverá uma contraprestação pecuniária; Pessoalidade, pois o empregado presta o serviço através de sua pessoa não se fazendo substituir por nenhuma outra e, por último o requisito da Alteridade que

significa que o empregado presta os serviços sem assumir os riscos da atividade, pois isto corre por conta do empregador.

Em se tratando da constituição do contrato de trabalho, não existe apenas a possibilidade da formalização desse contrato se dar pela via expressa e escrita pois, admite-se também a pactuação de contratos verbais, sem uma forma específica para sua perfectização, sendo suficiente o ajuste de vontade entre as partes. Importante também estender tal possibilidade aos contratos de trabalho a termo (por tempo determinado) afim de que não se crie obstáculo ao mesmo, contudo, a este último é aconselhável que se formalize de modo escrito, afim de que fraudes sejam evitadas (MARTINS, 2009, p. 101-102).

O contrato de trabalho ao ser celebrado entre empregador e empregado poderá não estabelecer o lapso temporal que coloque um termo final a relação de trabalho, por isso é a maioria dos contratos de trabalho denominados de contratos de trabalho por tempo indeterminado, em que a relação empregatícia se mantém ao longo do tempo. Tal modalidade de contrato, é pelo direito trabalhista considerada regra geral que incide nos mesmos quando não expressa a durabilidade prevista de tal pacto entre empregado e empregador (DELGADO, 2016, p. 551).

O Direito do trabalho trata o contrato de trabalho por tempo indeterminado como regra a ordem jurídica trabalhista, posto que é presumível no ato de formalização de tal tratado que as partes pactuantes mantenham o animus de perpetuar tal relação por um período não estipulável, e tal característica é inclusive sumulada pelo TST (Súmula 212³). Em contrapartida, a exceção tida pelo Direito do trabalho é não considerar presumível contratos realizados mediante termo de duração (DELGADO, 2016, p. 551).

Tal presunção tida pelas regras de direito do trabalho no que concerne a duração do mesmo é assim necessária visto o modo com que os contratos de trabalho podem ser celebrados.

Ainda tratando do contrato de trabalho por tempo indeterminado, a este é importante ressaltar, que pelo Direito do Trabalho é tido como o ideal, pois

³ Súmula nº 212 do TST – DESPEDITAMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19,20 e 21.11.2003: “O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”.

Fonte: <www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas-Ind_201_250.html#SUM-212>. Acesso em 14 de setembro de 2019.

coaduna com um importante princípio da matéria trabalhista que é continuidade da relação de emprego. Em virtude disso, foram frutos de exceções abertas as normas trabalhistas que se tornou possível os contratos de trabalho com termo final preestabelecido, onde nesse caso o nascimento do mesmo já se dá concomitantemente ao anúncio da data de sua morte (DELGADO, 2016, p. 551-552).

O contrato de trabalho por tempo determinado, além de sua transitoriedade, tem também como aspectos diferentes a possibilidade de sucessão por outros contratos bem como a diferença das verbas rescisórias decorrentes de cada qual. Assim explica Delgado (2016, p. 596-597):

Eles distinguem-se por estarem submetidos a lapsos temporais geralmente estreitos e rígidos; por se pautarem segundo normas rigorosas, quer no tocante à sua sucessividade por outro contrato da mesma natureza, quer quanto a prorrogação contratual [...]; por produzirem repercussões rescisórias mais restritas do que as típicas aos contratos sem prazo prefixado; finalmente, distinguem-se por não se subordinarem à mesma amplitude de efeitos própria à interrupção e à suspensão contratuais e às garantias jurídicas de emprego, em contraponto aos contratos de duração indeterminada.

O serviço de natureza transitória ocorre, por exemplo, nos casos de contratar um empregado temporário para atender a um breve aumento de produção em certo período do ano. Por sua vez, as atividades empresariais de caráter transitório seria o caso de criar uma empresa que apenas funcione em determinadas épocas do ano, como por exemplo, para a fabricação de ovos de chocolates na época em que antecede a páscoa (MARTINS, 2009, p. 104).

O contrato de trabalho por tempo determinado em que se contrata um trabalhador para exercer funções em caráter temporário tem que ter mencionada previsão expressa (por escrito) nas anotações de seu contrato, haja vista estar a sua contratação vinculada a necessidade especial e transitória de sua contratação (BARROS, 2015, p. 394-395).

Ainda, as hipóteses em que são amparáveis pelo direito do trabalho a formalização de contratos por prazos determinados são claramente expressas, e entre elas menciona-se os casos de contrato para fins de experiência do empregado, casos de contratos envolvendo atletas profissionais sujeito a um determinado tempo, também a estipulação de termo quando da execução de serviços específicos e por último, quando da realização de atividades estritamente

temporais, em que também, assim como as anteriores, é possível se predeterminar um prazo de duração, tal como são as atividades realizadas por trabalhadores para atender a demanda de datas comemorativas (nos comércios) ou até nos contratos de safra, pois o final da safra é sabido (DELGADO, 2016, p. 560).

Há na CLT específicos casos em que se permite a sucessão/prorrogação de contratos por prazo indeterminado, mas a estes devem ser pormenorizadamente obedecidos os mandamos da Lei, sob pena de desconfiguração de um prazo determinado sendo penalizado com a indeterminação do prazo do contrato de trabalho (DELGADO, 2016, p. 560).

Tal prorrogação de contrato de trabalho por tempo determinado, de acordo com o artigo 451 da CLT é permitida apenas uma única vez, pois o empregador que incorre em uma segunda prorrogação estará automaticamente convertendo o contrato de trabalho a termo em indeterminável. Ainda deve se atentar o empregador que em contratos de experiência o lapso temporal, somados o tempo anterior e posterior a prorrogação não pode ser superior a noventa dias e nos demais casos não poderá ultrapassar dois anos (DELGADO, 2016, p. 560-561).

Conclui-se, portanto, que a matéria trabalhista, inclusive no que tange a duração do contrato de trabalho, é regido por matéria mui principiológica, visto a existência de um protecionismo quanto a extensão do contrato de trabalho no tempo, objetivando com isso a manutenção dos mesmos e colocando em segundo plano os contratos por prazo determinado e, apenas a esse último, exercendo fiscalização para que não sejam prorrogados um a um, penalizando nesses casos com a conversão do prazo determinado em prazo indeterminado e com todos os deveres e garantia a este inerente.

2.3 PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO DO TRABALHO

No direito do trabalho, os princípios tem absoluta importância pois não apenas servem de inspiração para a regulamentação das normas trabalhistas, como também são os balizadores das mesmas, pois entre estas e os princípios em nenhuma hipótese deverá haver contradições (RODRIGUEZ, 2000, p. 49).

Os princípios são aplicáveis e se fazem presentes tanto na fase pré-jurídica quanto na fase jurídica, pois servem tanto na elaboração da norma quanto

na sua aplicação, cumprindo diversas funções tais como a normativa, a interpretativa e a supletiva da norma (LORENTZ, 2002, p. 60).

Ainda, o direito do trabalho é erguido nesse alicerce firme chamado de princípios do direito do trabalho e estes são tão importantes pois, se comparados a outros ramos do direito, o ramo trabalhista é relativamente novo não possuindo a estrutura conceitual de séculos de existência como possuem os outros ramos do direito, e tendo em vista que a matéria jurídica trabalhista está em constante amoldamento conforme transcorre o tempo, é importante a existência desse alicerce de princípios do direito do trabalho para que a essência do mesmo não se perca junto com as regras de proteção que com sacrifício foram conquistadas pela classe proletária (RODRIGUEZ, 2000, p. 26-27).

“Os princípios jurídicos são valores que o Direito reconhece como ideias fundantes do ordenamento jurídico, dos quais as regras jurídicas não devem afastar-se para que se possa cumprir adequadamente seus fins”. Essa é a definição utilizada por Nascimento (2013, p. 118) para conceituar a importância dos princípios em sede de matéria trabalhista.

Uma definição mais completa dos princípios no direito do trabalho pode ser coletada das palavras de Nascimento (2013, p. 199):

Os princípios, segundo a concepção jusnaturalista, são metajurídicos, situando-se acima do direito positivo, sobre o qual exercem uma função corretiva e prioritária, de modo que prevalecem sobre as leis que os contrariam, expressando valores que, pelo direito positivo, não podem ser contrariados, como manifestação, que são, do direito natural. Nesse caso, situam-se fora do ordenamento do direito, e o seu âmbito não é o jurídico, é o da ética, do qual se projetam para o plano jurídico. Não surgindo das regras jurídicas e estando fora delas, são realidades que existem no mundo das regras morais e dos valores que informam o comportamento geral das pessoas na sociedade. Mas há de se convir que os princípios jurídicos e éticos são interpenetrantes e não se pode afastar, sem incorrer em equívocos, uma verdade maior: as relações entre ética e direito.

Os princípios jurídicos que são aplicáveis ao direito do trabalho tem um conteúdo embasado em critérios formais e que em caráter geral devem ser aplicados, independentemente de qualquer circunstância e aplicáveis em qualquer momento, não a uma ocorrência específica. Tais princípios também não descrevem algo concreto, por isso não presta a um exemplo de algo concreto, e de sua abstração deve-se aplicar aos acontecimentos singulares decorrentes das relações de trabalho (RODRIGUEZ, 2000, p. 52).

Ainda, com a finalidade de demonstrar o quão importante são os princípios no direito do trabalho, Martins (2014, p. 35) menciona que:

Têm os princípios várias funções: informadora, normativa e interpretativa. A função informadora serve de inspiração ao legislador e irá fundamentar as normas jurídicas. A função normativa atua como fonte supletiva, nas lacunas ou omissões da lei. A função interpretativa é um critério orientador para os interpretes e aplicadores da lei. Dispõe o artigo 8º da CLT que na falta de disposições legais ou contratuais o interprete pode se socorrer dos princípios de Direito do Trabalho, mostrando que esses princípios são fontes supletivas da referida matéria. Evidencia-se, portanto, o caráter informador dos princípios, de informar o legislador na fundamentação das normas jurídicas, assim como o de fonte normativa, de suprir as lacunas e omissões da lei.

Afim de que se possa melhor compreender a fonte principiológica do direito do trabalho, é de suma importância mencionar especificamente quais os princípios orbitam a gama de direitos dos trabalhadores bem como fazer um mergulho, ainda que não profundo, em cada um deles.

Inicia-se pelo princípio da proteção, que é a forma encontrada pelo direito do trabalho de fornecer, ainda que incompleta, uma igualdade jurídica entre as partes, através de uma proteção a parte mais fraca: o empregado. Nesse ramo do direito não se pode utilizar as regras civilistas genéricas, onde pensa-se nos contratantes como indivíduos em pé de igualdade, pois de estaria incorrendo no que o passado demonstrou-se claramente que são excessos de exploração da parte mais forte da relação trabalhista, o empregador (RODRIGUEZ, 2000, p. 83).

Falando-se a respeito do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, este é claro em seu nome, pois se trata da proibição imposta ao trabalhador em renunciar direitos que lhe são garantidos por lei, como por exemplo, renunciar seu salário caso seu empregador lhe justifique o não pagamento alegando dificuldades financeiras na empresa (MARTINS, 2014, p. 37).

Segundo Rodriguez (2000, p. 142): “a renúncia equivale a um ato voluntário pelo qual uma pessoa se desliga de um direito reconhecido a seu favor e o abandona”.

Trata-se de princípio que impõe a lei e aos operadores do direito o dever de estar sempre atento e, caso configurado uma renúncia pelo trabalhador, anular

este ato, devolvendo ao mesmo aquele direito que não poderia ter renunciado. Assim é o que reza o artigo 9º⁴ da CLT.

Rege também a aplicação da lei trabalhista o princípio da continuidade da relação de emprego, que nas palavras de Delgado (2016, p. 206-208) é:

Informa tal princípio que é de interesse do Direito do Trabalho a permanência do vínculo empregatício, coma integração do trabalhador na estrutura e dinâmica empresariais. Apenas mediante tal permanência e integração é que a ordem justralhista poderia cumprir satisfatoriamente o objetivo teleológico do Direito do Trabalho, de assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho em determinada sociedade.

[...]

O mesmo princípio também propõe como regra geral o contrato trabalhista por tempo indeterminado, uma vez que este é o que melhor concretiza o direcionamento pela continuidade da relação empregatícia.

Outro princípio que tem grande impacto no direito trabalhista é o princípio da primazia da realidade sobre a forma, e se aplica quando se verifica uma relação em que a realidade da prestação do serviço é diferente da pactuada documentalmente pelas partes. Assim, a realidade habitual vivida pelo empregado altera o contrato celebrado (DELGADO, 2016, p. 206).

Os princípios retro mencionados se tornam fonte para tantos outros princípios, também de suma importância ao direito do trabalho e, que objetivam a proteção do trabalhador, assim, como forma de não se alongar demasiadamente em todos os princípios, fica registrado os anteriores como matrizes de tantos outro.

Alguns outros princípios não são específicos das espécies de direitos trabalhistas, mas acabam interferindo na mesma por semelhança de componentes. Martins (2014, p. 36) denomina-os como princípios gerais:

Existem princípio que são princípios de Direito: ninguém poderá alegar a ignorância do Direito; deve-se respeitar a dignidade da pessoa humana; é proibido o abuso de direito, o enriquecimento sem causa etc.

O princípio da boa-fé nos contratos é aplicável em qualquer contrato, seja no Direito Civil ou no Comercial, mas também no Direito do Trabalho. O empregado deve cumprir a sua parte no contrato de trabalho, desempenhando normalmente as suas atividades, enquanto o empregador também deve cumprir com suas obrigações, daí em se falar em direitos e obrigações recíprocas.

⁴ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 1943, *on-line*).

Certos princípios de Direito Civil, principalmente de contratos, são aplicáveis ao Direito do Trabalho. Exemplos: O contrato é lei entre as partes; ou da força obrigatória dos contratos (*pacta sunt servanda*); da *exceptio non adimpleti contractus*, ou seja: nenhum dos contraentes pode exigir o implemento de sua obrigação antes de cumprir a sua parte no pactuado (art. 476 do Código Civil).

Existem paralelamente aos princípios jurídicos, também princípios políticos, mas estes estão sintetizados em um informe um tanto quanto temporal, quando comparado aos princípios jurídicos do direito do trabalho. Aquele está presente mais especificamente nas Constituições de outros Estados. Mesmo que possa se afirmar que em parte se assemelham os textos constitucionais, e até é verossímil afirmar que há certa influência de um texto para com outros, mesmo assim, cada carta constitucional tem sua singularidade, estando ligadas as linhas políticas vigentes naquele local e naquele lapso temporal. Assim, permanentes são os princípios jurídicos (RODRIGUEZ, 2000, p. 54).

O critério temporal do direito do trabalho, que até então se mantinha praticamente imutável, atualmente vê alguns de seus princípios sendo atingidos por forçadas tentativas de flexibilização de numerosos direitos, com muito suor conquistados. Nas palavras de Martins (2009, p. 1-2):

O Direito do Trabalho é um ramo da ciência do Direito muito dinâmico, que vem sendo modificado constantemente, principalmente para resolver o problema do capital e do trabalho. Para adaptar esse dinamismo à realidade laboral, surgiu uma teoria chamada de flexibilização dos direitos trabalhistas[...]

O que não se pode aceitar, sob pena de se incorrer em um tremendo retrocesso é a flexibilização dos direitos trabalhistas, que ignora a fonte principiológica, onde muitos que apoiam a relativização desses direitos e que vêm como excesso a proteção ao trabalhador é porque, felizmente, não vivenciaram o que é a não intervenção do Estado na relação de trabalho: retrocede-se séculos e o uso da força e do poder atua com predominância, se tornando refém a classe operária.

Imperioso para o presente trabalho é o estudo de dois importantes princípios que estão diretamente ligados no momento em que a dissolução do contrato de trabalho é resolvida por meio de acordo entre empregado e empregador. O primeiro é da indisponibilidade/irrenunciabilidade ou ainda imperatividade dos

direitos trabalhistas e o segundo é a da autonomia das partes ou da não intervenção.

O princípio da irrenunciabilidade está diretamente vinculado a um ideal de imperatividade dos direitos trabalhistas, não colocando os mesmos a disposição das partes para que essas decidam pelo seu uso ou não. Assim delimita a autonomia das partes em suas disposições de vontade. Deixar que as mesmas decidam por sua própria liberalidade seria inviável e controvertido às normas que prezam pela proteção do trabalhador, pois este renunciaria muitas verbas e direitos com medo de perder o emprego (BARROS, 2015, p. 146).

Esse princípio, que tem aplicação quando o contrato de trabalho é levado a análise do Poder Judiciário, se diferencia do direito comum, pois é considerado neste momento uma peculiaridade do direito do trabalho, e é assim por Rodriguez (2000, p. 143) definido:

Com efeito, ao contrário do que ocorre no direito comum, onde rege o princípio da renunciabilidade, no Direito do Trabalho vige o princípio oposto, que é o da irrenunciabilidade. Ou seja, nos restantes ramos do direito alguém pode privar-se voluntariamente de uma faculdade, ou de uma possibilidade, ou de um benefício que possui, enquanto neste setor do direito isso não é possível: ninguém pode privar-se das possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio.

Ainda, há o princípio da imperatividade das normas trabalhistas que opera no direito do trabalho como regras jurídicas imperativas e obrigatórias e, que não podem ser tratadas como as que são aplicadas as relações contratuais entre os civis, onde rege a soberania da vontade das partes, pois a essas últimas são aplicadas regras dispositivas, podendo assim as partes facultarem pelo seu uso ou não. No direito do trabalho se mostra necessário que o ordenamento legal seja composto majoritariamente por regras de caráter obrigatório, não podendo ser ignoradas por mera disposição de vontade de qualquer uma das partes. Isto serve para que se amenizem os efeitos da disparidade que se apresenta a relação de trabalho e seus dois protagonistas: empregado e empregador, assegurando-se ao primeiro, garantias tidas como fundamentais. (DELGADO, 2016, p. 199).

O Estado interfere na relação jurídica entre as partes através da característica que tem os direitos trabalhistas de serem imperativos, com o único objetivo de garantir ao trabalhador proteção e segurança. Assim pode-se concluir com as palavras de Süsskind, Maranhão e Viana (1991, p. 128):

O princípio da proteção do trabalhador resulta das normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a instituição básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia de vontade. Essas regras cogentes formam a base do contrato de trabalho – uma linha divisória entre a vontade do Estado, manifestada pelos poderes competentes, e a dos contratantes.

As menções ao princípio da indisponibilidade no direito trabalhista têm a natureza de direitos irrenunciáveis, pois segundo Martins (2009, p. 139) “O princípio protecionista mostra que as normas trabalhistas devem ser estabelecidas com o objetivo de proteger o trabalhador, que é o polo mais fraco da relação trabalhista”.

No que concerne ao princípio da autonomia das partes ou da menor intervenção do Estado, está-se diante de casos de renúncias ou negociações entre os protagonistas da relação de trabalho. Assim, há de se falar em uma certa flexibilidade do princípio da irrenunciabilidade, pois se a este não for permitida nenhuma margem de “jogo de cintura” entre empregado e empregador estaria se incorrendo em anulação total da vontade das partes, não permitindo que mediante a concessão de algumas garantias fundamentais o trabalhador possa estar resolvendo de maneira mais eficaz algo que poderia incorrer em demasiado litígio (RODRIGUEZ, 2000, p. 199-200).

Compreende-se, portanto, que no momento em que se dissolve o contrato de trabalho, como acontece comumente no dia a dia, muitos são os casos em que durante o tempo em que trabalhava, o empregado tinha alguns ou muito de seus direitos inobservados e suprimidos pelo empregador. Esses direitos não podem ser ignorados pelo último, pois como visto anteriormente, recebe amparo do princípio da irrenunciabilidade e por isso o empregado não deve abrir mãos dos mesmos, ainda que muitas vezes lhe pareça mais fácil transigir de modo diverso com o empregador, esquecendo o primeiro que não está em pé de igualdade com o segundo para negociações desse importe.

Resta demonstrado a importância dos princípios do Direito do Trabalho, em especial o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, tão fundamental a efetividade das próprias garantias de direito dos trabalhadores, frutos de lutas e conquistas que romperam com parcela significativa das mazelas e do desamparo a que estavam fadados a classe trabalhadora.

3 RENÚNCIA E TRANSAÇÃO DE NORMAS PELOS INTEGRANTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO E A AFIRMAÇÃO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Com o objetivo de melhor compreender as relações jurídicas que podem ser originadas através dos dois sujeitos integrantes do contrato de emprego, a figura com maior poderio que é o empregador e a segunda figura, sujeita a primeira, que é o empregado, faz se necessário compreender algumas possibilidades que se apresentam como caminhos distintos que levam ao saneamento de possíveis conflitos e discussões decorrentes dessa relação de trabalho. São alternativas que existem quando esses atores buscam, sem o amparo do Poder Judiciário, ou pelo menos, pela sua minimização porem termos a sus controvérsias.

Contudo, como por diversas vezes já mencionado no presente trabalho, a relação entre empregado e empregador é muito singular quando comparado a outros ramos do direito, como o Direito Civil. Assim, matérias que possuem características particulares que direcionam a relação entre os sujeitos a desigualdade material entre os mesmos, necessitam da aplicação de um tratamento diferenciado, que importe na proteção maior de um dos indivíduos em detrimento a outro, tudo para equilibrar a descompensação natural oriunda da correlação entre o mais forte e o mais fraco.

É por isso que a matéria trabalhista tem sua singularidade na proteção do empregado, por este não estar em posição de igualdade para com seu empregador, e por isso as discussões decorrentes do contrato de emprego, quando não devidamente cumpridas por um e por outro em consonância com o mandamento legal, imporão a necessidade de intervenção do Estado como garantidor da ordem e proteção ao frágil trabalhador,

No presente capítulo, veremos que embora a legislação brasileira assegure um bom nível de autonomia as partes, para que possam manifestar suas vontades, o que diferencia o Estado brasileiro de um Estado sobre o regime ditatorial, em matéria trabalhista essa afirmação é relativizada para se adequar as necessidades sociais e materiais dos indivíduos que figuram nessa relação. Assim, as formas autônomas de resolução de conflitos como a renúncia e a transação são mais restritas frente a presença de tantos direitos indisponíveis às partes.

Essa diferenciação da legislação trabalhista, quanto a sua autonomia é nas palavras de Delgado (2016, p. 68-70) assim definida e justificada:

A conquista da autonomia confirma a maturidade alcançada pelo ramo jurídico, que se desgarrar dos laços mais rígidos que o prendiam a ramo(s) próximo(s), sedimentado via própria de construção e desenvolvimento de seus componentes específicos. Nessa linha pode-se afirmar que um determinado complexo de princípios, regras e institutos jurídicos assume caráter de um ramo jurídico específico e próprio quando alcança autonomia perante os demais ramos do Direito que lhe sejam próximos ou contrapostos.

[...]

Por fim, o Direito do Trabalho destaca-se igualmente pelo requisito de incorporar *perspectivas e questionamentos específicos e próprios*. De fato, este ramo especializado enfoca problemas afins e outros ramos jurídicos de modo inteiramente distinto ao perfilado pelos ramos tradicionais. Veja-se a relação credor/devedor, que o Direito Civil, é, em geral, normatizada sob a perspectiva básica favorável ao devedor: o Direito Obrigacional Civil constrói-se sobre a ótica do devedor, elaborando princípios e regras segundo essa perspectiva primordial. Já o Direito Individual do Trabalho constrói-se sob a ótica do credor trabalhista, o empregado, elaborando, conseqüentemente, princípios e regras de matriz e direcionamento sumamente diversos dos civilistas clássicos.

Assim, o presente capítulo buscará apresentar a autonomias das partes na resolução de conflitos oriundos da relação de trabalho, as formas e possibilidades abertas a renúncia e a transação de normas pelo empregado e empregador bem como eventuais limitações decorrentes da proteção entregada pela legislação trabalhista aos direitos adquiridos pelos trabalhadores ao longo dos últimos séculos.

3.1 A AUTONOMIA DAS PARTES E A INTERVENÇÃO MÍNIMA NAS RESOLUÇÕES DE CONFLITOS ANTE OS DIREITOS INDISPONÍVEIS NO CONTRATO DE TRABALHO

Um posicionamento divergente que se pode tomar quando diante da justificativa à necessidade da reforma implementada pela Lei nº 13.467 de 2017, é o da imprescindibilidade de implementar uma majoração da autonomia da vontade das partes envolvidas na relação de emprego. Essa necessidade é utilizada para justificar a atualização do texto da CLT como uma forma de se adaptar as mudanças que ocorrem no cotidiano das relações trabalhistas, aos novos tempos da sociedade contemporânea, bem como um forma de emplacar não apenas proteção aos trabalhadores, mas sim, de modo diverso reduzir a aplicação dos princípios que

garantiam a manutenção de uma igualdade material nas relações entre empregado e empregador.

Essa igualdade material obtida por meio da aplicação dos princípios basilares do direito do trabalho era instrumento necessário para que os sujeitos da relação de trabalho parecessem estar materialmente em posição de igualdade, em um idêntico nível para realizarem as suas negociações advindas da relação de emprego. O que ocorre no pós reforma é que ambas as figuras dessa relação tão singular dispõem de uma maneira bem mais livre e com uma minoração da intervenção do Estado na atuação como aplicador de direitos e fiscalizador da ordem legal, fazendo com que se garanta a satisfação dos interesses das partes pactuantes bem como permitindo com a concessão da maior liberdade, um conseqüente benefício ao setor econômico e “desafogamento” do excesso de lides em tramitação na Justiça do Trabalho.

A autonomia das partes pode ser justificada no viés constitucional pelo fato de que alguns autores sustentam a tese de que os direitos do trabalho presentes no texto da Constituição de 1988 são na verdade direitos ao trabalho enquanto que os positivados na área propriamente dita desse mesmo ramo, contudo na legislação específica, qual seja a CLT, agora reformada, se trata do direito do trabalho, que decorre de políticas estatais que devem se adequar as exigências e as necessidades de um mundo que está em constantes modificações, inclusive as questões orçamentárias tanto do Estado quanto daquele que contrata o trabalhador (CAMINO, 2013, p. 29).

Ainda, Camino (2013, p. 27), afirma que aqueles autores que defendem uma tese de separação entre os direitos que garantem um acesso ao trabalho defendem na verdade o direito social do trabalho, enquanto que o direito privado do trabalho é justificado pela existência das normas de regulamentação na relação privada de emprego propriamente dita:

Assim, devemos distinguir o direito social ao trabalho e o direito privado do trabalho. O primeiro é um direito subjetivo público de exigência de políticas de Estado capazes de dar acesso ao trabalho, seja ele de que natureza for; o segundo é ramo do direito privado e constitui uma das políticas estatais destinadas a regulamentar o trabalho por conta alheia e que envolve, na condição de prestador do trabalho, o hipossuficiente.

Ficam bem delineadas a natureza e a finalidade do direito do trabalho:

- é um ramo do direito privado, regula o contrato de emprego, nascedouro de direitos subjetivos e deveres jurídicos recíprocos entre empregado e empregador, com acentuada carga de compensação da

desigualdade econômica e hierárquica de ambos, mediante cláusulas legais consagradoras de direitos indisponíveis e irrenunciáveis;

- tem destinação marcadamente social, de garantia do direito fundamental ao trabalho para quem necessita prestá-lo por conta alheia e em favor de quem empreende a atividade econômica. Essa garantia não é restrita ao trabalho, mas ao trabalho digno, compatível com a pessoa humana que aliena a força de trabalho;
- instrumentaliza a contrapartida do capital, em regime de economia que legitima a acumulação da riqueza e garante o direito de propriedade, ao qual se impõe o dever – e não a mera faculdade – de dar trabalho.

A noção desses autores, trazidas por Camino, merece uma redobrada atenção, como assim mesmo defende a autora supra citada, tendo em vista que quando se está diante do extenso rol de direitos e garantias positivada no sétimo artigo da Constituição Federal, não precisa-se ser *expert* o leitor para identificar que não se está garantindo unicamente e tão somente direitos de acesso ao trabalho, mas sim normas que devem orbitar a relação jurídica trabalhista, normas de direito público, não podendo nem o lado mais fraco, nem o mais forte da relação de emprego esquivar-se dos mesmos.

Conforme escreve Camino (2013, p. 29), e de acordo com a linha de estudos deste trabalho, quem defende a importância dos direitos presentes nos artigos 7º, 8º e 9º buscam elevá-los a um patamar que fiquem protegidos sobre a sombra das cláusulas pétreas:

Aqueles que sustentam a incolumidade dos direitos contemplados nos artigos 7º, 8º e 9º buscam argumentos capazes de atraí-los para o terreno blindado dos direitos fundamentais, das cláusulas pétreas da Constituição. A tarefa de construir essa blindagem do direito constitucional do trabalho é possível, mas pressupõe vontade política que deve se expressar na manifestação veemente em todos os seguimentos sociais, especialmente, na área jusciêntifica.

Em que pese as justificativas apresentadas pelos legisladores no momento de redação, criação e promulgação das modificações impostas à legislação trabalhista, é mister destacar que nem todas são felizes. Acabam por esbarrar nas consequências advindas com a facilitação outorgada à empregado e empregador, sujeitos tão ímpares, resolverem seus conflitos de forma autônoma, e colocando a figura do Estado apenas como um ente vinculado a efetuar homologações de acordos extrajudiciais trabalhistas, estando o mesmo, pela natureza do acordo, e pelo respeito ao princípio inflamador da reforma trabalhista, qual seja a autonomia da vontade das partes, inclinado a não efetuar, pormenorizadamente, uma análise aos direitos ali negociados.

Dessa forma, é tão especial que o juiz do trabalho, na personificação da figura estatal, mantenha assegurados os direitos trabalhistas indisponíveis no momento de apreciação do acordo extrajudicial a ele apresentado, assim como o era antes da reforma que sofreu a CLT. Mesmo com essa transformação legal, ainda resta afirmado o artigo 9º, momento em que deve-se diferenciar de um acordo extrajudicial de características meramente civis, como afirma Paes (2018, p. 158) “No Direito do Trabalho, por certo, o rigor com a transação há de ser maior que no Direito Civil, em face do comando do art. 9º da CLT”.

O artigo retro mencionado afirma a indisponibilidade dos direitos trabalhistas tidos como fundamentais, pois se ignorados forem, estar-se-á em dissonância com os preceitos fundamentais, que são os alicerces e o propósito da criação de um texto especial a regulamentação dos direitos a serem respeitados em uma relação de emprego. Chama-se o artigo:

Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. (BRASIL, 1943, *on-line*).

De acordo com Leite (2019, p. 22), implementada a possibilidade da realização de acordos extrajudiciais no âmbito trabalhista, novas controvérsias surgirão com a utilização desse novo método de resolução de conflitos, inaugurado pela Lei n. 13.467/2017, implicando, muito provavelmente um aumento em demandas protocolizadas na Justiça do Trabalho, contrariando as justificativas iniciais do legislador reformador que jurava menos demandas e mais celeridade processual na Justiça especializada Trabalhista. Pode se afirmar isso, tendo em vista que milhares de empregados ao sentirem a lesão sofrida em seus direitos por pactuarem em tais acordos, levará ao acentuado ingresso de Recursos e Ações Rescisórias objetivando tão simplesmente a reapreciação ou a rescisão do julgado inicial que fora meramente homologador, afim de buscar um pronunciamento justo e aplicador de direitos fundamentais que teria encontrado se desde o início buscasse uma completa análise do caso concreto em conformidade com a aplicação dos princípios e direitos trabalhistas pelo rito comum, contencioso.

Os direitos que hoje estão positivados na Consolidação das Leis do Trabalho, que com muito suor foram conquistados pelos trabalhadores, e a estes assegurados, em que pese as incansáveis tentativas em descartá-los, serão

abordados nos próximos parágrafos em uma ótica que prima pela proteção dos mesmos e, por se trajarem esses direitos do princípio da indisponibilidade tendo em vista tratem-se de direitos sociais fundamentais, todos revestidos quanto as disposições constitucionais elencadas no extenso rol do art. 7º da Constituição Federal de 1988, são protegidos, conforme o artigo 60, §4º, inciso IV⁵, também da Constituição, como cláusulas pétreas.

Se cláusulas pétreas são protetoras da garantia de existência de um mínimo de preceitos fundamentais a dignidade do ser humano, bem como se apresenta como um informativo a ser respeitado pelo legislador que é aquele que cria e/ou edita a norma no ordenamento jurídico, não é aceitável que se permita despir do princípio da indisponibilidade. Os direitos constitucionais do sétimo artigo da Constituição Federal, que são direitos sociais, não visam permitir que a negociação entre trabalhador e empregador seja relativizada com a justificativa de que a desregulamentação tem apenas o condão de tornar o contrato de trabalho menos burocrático, quando na verdade o que se busca é o retrocesso a um Estado nos moldes do Estado Liberal. Consequência é que a intervenção mínima estatal nas relações particulares beneficia, na verdade, a parte mais forte desta relação que sempre foi e sempre será o empregador.

Essa justificativa não precisa aqui ser integralmente comprovada, pois já o foi no primeiro capítulo deste trabalho, onde o contexto histórico das relações de trabalho foi em pormenores abordada e, tendo melhor demonstrado a precária situação que a figura do trabalhador fica sujeita quando não lhe há direitos assegurados. Estes só obtiveram o oxigênio necessário para a vida quando iniciaram os movimentos dos operários com as reivindicações de melhorias no aspecto trabalhista bem como com a chegada do *welfare state* nos movimentos constitucionais dos séculos XIX e XX.

⁵ Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:

(...)

§ 4º Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:

(...)

IV - os direitos e garantias individuais.

(...)

(BRASIL, 1988, *on-line*).

Assim, é de suma importância o trato das normas constitucionais tidas como fundamentais serem aplicadas com a ótica do princípio da indisponibilidade, o que figura também quanto aos direitos a serem observados no momento em que o contrato de trabalho chega ao fim e numerosas garantias sociais advindas do artigo 7º da Constituição Federal estão lá explicitados. É com um olhar respeitoso a esses direitos sociais e fundamentais garantidos pela nossa Constituição que explica Camino (2013, p. 22):

A Constituição brasileira é a síntese dessa espécie dirigente, já pressentida em seu preâmbulo e explicita no capítulo reservado aos direitos fundamentais, para cuja esfera foram atraídos os direitos sociais (artigos 6º/11), antes sempre contemplados na ordem econômica e social. Os instrumentos de ampliação e de efetividade dos direitos fundamentais estão expressos nos §§ 1º e 2º do artigo 5º, ainda que minimizados em sua extensão, no artigo 10 das disposições constitucionais transitórias, em relação a determinados direitos contemplados no artigo 7º. Os direitos sociais adquiriram proeminência, a dignidade da pessoa humana mereceu referência explícita e o primado do trabalho na ordem social foi textualmente assumido. A Constituição adotou a progressividade dos direitos dos trabalhadores, ficando claro o conteúdo mínimo – portanto, insuscetível de reversão ou redução – daqueles nela assegurados.

Os incansáveis esforços empreendidos pelo Congresso Nacional quando exercitam o poder constituinte residual que lhes é outorgado e, tomado pela poluição das edições de Leis que cada vez mais primam pelo beneficiamento de ideais político do que jurídicos propriamente ditos, acabam transparecendo aos cidadãos a sensação de estarem sobre e égide de uma Constituição bastante fragilizada. Essa sensação também advém do fato que realmente pesa sobre o texto original da Constituição que fora demasiadamente emendado, literalmente! Ainda, é mister destacar que em contrapartida a esse excesso de emendas em tantos direitos constitucionais, o contrato de trabalho encontra respaldo na legislação magna tendo em vista localizar-se ancorado no elenco dos direitos sociais fundamentais, sobrecaindo sobre esses uma maior probabilidade de não serem passíveis de acabarem sendo integralmente sepultados por um procedimento de desregulamentação, ante a impossibilidade de sua extinção frente a proteção outorgada pela Constituição (CAMINO, 2013, p. 25).

É por isso que quando se trata do delicado assunto de pôr na balança os pesos da autonomia das partes com a intervenção mínima do Estado e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, é impossível se desconectar do que manda a Constituição Federal, onde os direitos trabalhistas são elevados a direitos

humanos fundamentais, reconhecidos inclusive pelas normas internacionais. Esse é um patamar civilizatório mínimo e não está sujeito a derrogação legal, negociação individual ou coletiva e nem renúncia pelo próprio trabalhador (PAES, 2018, p. 157).

Ainda Camino (2013, p. 25) confirma que as garantias constitucionais que estão elencadas no rol dos direitos sociais fundamentais, onde estão localizados os direitos do trabalho, são uma mescla dos direitos humanos implementados nessa matéria especializada que é a justiça do trabalho, assim como possui um trato especial nas normas legais tendo em vista a necessidade da aplicação de um tratamento diferenciado pela disparidade que há entre as figuras que compõe a relação trabalhista:

Vistos, inicialmente, como expressão da igualdade meramente econômica, os direitos sociais devem se direcionar também para a realização dos direitos humanos. A lei para todos deve estar informada, não apenas pelo valor da igualdade, mas, antes, pela dignidade da pessoa humana. A discriminação positiva entre desiguais é o instrumento utilizado pelo direito para proteger e compensar a vulnerabilidade do ser humano e dessa compensação deve resultar, não apenas, a igualdade econômica, mas a igualdade substancial intrínseca do ser humano, que não pode ser medida pelo que ele tem, mas, fundamentalmente, pelo que ele é.

Forte são os movimentos que se incendeiam com a chama da necessidade de uma intervenção mínima do Estado nas relações de trabalho, isto porque entendem que o apogeu da necessidade de proteção especial aos trabalhadores já teve seu ápice no momento em que mais se necessitava dessa garantia a ser assegurada pelo Estado, enquanto que na atualidade, há um movimento neoliberal que tem como objetivo a flexibilização desses direitos de modo a atenuar essa proteção que premiava o trabalhador, conforme afirma Camino (2013, p. 28):

Essa política de Estado é recente e já viveu seu apogeu nas décadas de 30 a 60 do século passado. A partir de então, delineou-se o movimento neoliberal, que gradativamente determina a flexibilização do direito do trabalho, ao atenuar seu caráter tuitivo, renunciando o caminho de volta, primeiro via desregulamentação, depois pela aposta no garantismo coletivo e, finalmente, num processo ainda não acabado – e ao qual possivelmente não chegaremos – pelo retorno à autonomia da vontade individual, que em última análise, importará na “escravidão consentida”.

Dessa forma, chega-se a premissa maior que embora aos cidadãos deva ser concedida autonomia e liberalidade para relacionarem-se entre uns e outros, essa garantia deve ter sua aplicabilidade acentuada ao ramo civil do direito, onde supõe-se estar os indivíduos em pé de igualdade naquilo que negociam, pois, para

se equilibrarem fazem contratos, acordos e tratos entre si, manifestando, ambos, a sua vontade. No aspecto das leis do trabalho, essa autonomia das partes esbarra na necessidade de intervenção do Estado nas controvérsias originadas no elo dos sujeitos pactuantes da relação de trabalho, onde maior autonomia entregada as partes resultam na quebra de preceitos fundamentais e direitos assecuratórios dos trabalhadores.

3.2 TRANSAÇÕES RECÍPROCAS DE NORMAS TRABALHISTAS ENTRE OS SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Quando estar-se-á a abordar o conceito de transações de normas, bem como a renúncia que também será tratada adiante, estamos nos referindo a casos em que a manifestação da vontade das partes, que é emanada pela autonomia concedida as mesmas, assume importante papel na resolução de conflitos decorrentes da relação de trabalho entre o empregador e o obreiro. Isso nada mais é que a autocomposição no Direito do Trabalho.

A autocomposição é definida por Delgado (2016, p. 1504-1505) como sendo a forma com que se resolve um conflito pelos próprios interessados sem que haja a necessidade de manifestação de um terceiro no caso. Vejamos:

A autocomposição ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem a intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia. A autocomposição verifica-se seja pelo despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada, seja pela aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra, seja, finalmente, pela concessão recíproca por elas efetuada. Na autocomposição não há, em tese, exercício de coerção pelos sujeitos envolvidos. São modalidades de autocomposição a renúncia, a aceitação (ou resignação ou, ainda, submissão) e a transação.

Barros (1997, p. 100) é clara e objetiva ao trazer a ilustre afirmação acerca do instituto da transação: "(...) saliento que a transação é de grande utilidade social, pois transforma o litígio em estado de paz. Entretanto, é bom lembrar que 'transigir não é tudo conceder sem nada receber'".

Antes ainda de submergir no instituto da transação, é mister destacar que o importante doutrinador trabalhista, Delgado (2016, p. 1505), ainda vê uma terceira figura na autocomposição que é a aceitação, assim por ele definida:

A aceitação verifica-se quando uma das partes reconhece o direito da outra, passando a conduzir-se em consonância com esse reconhecimento. A aceitação pode comportar situações algo diferenciadas (embora muito próximas, é claro), segundo o estado de espírito e conduta da parte que confere a aquiescência. Ela envolve a *aceitação*, no sentido estrito, e a *resignação* ou *submissão* – que são a inércia em reagir em face da manifestação do direito de outrem. Registre-se, por fim, que também utiliza-se a expressão *composição* para designar a aceitação ou reconhecimento do direito de outrem.

Resta com isso, agora sim abordando o elemento principal desse tópico, que a transação está localizada em uma das possibilidades dadas as partes que compõem a relação de trabalho, porem termo aos seus conflitos ou disporem sobre cláusulas do contrato de emprego por meio da autocomposição.

As transações podem ser celebradas não só por meio dos acordos particulares entre empregado e empregador, más também por meio de tratados realizados em convenções coletivas de trabalho, reguladas no título VI da CLT. É indispensável nestas convenções a presença de sindicatos representantes das categorias que buscam realizar as concessões/transações, embora que os mesmos encontram-se enfraquecidos atualmente.

Assim o caput do art. 611, da CLT descreve que as convenções coletivas de trabalho são acordos de caráter normativo, onde os sindicatos das categorias ali envolvidas irão transacionar acerca das condições de trabalho em relação as normas existentes e que serão aplicadas, com as cláusulas modificadas pelas transações celebradas, aos contratos individuais dos representados pelos entes sindicais negociantes. Traz-se o artigo retro mencionado:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (BRASIL, 1943, *on-line*).

A transação, como uma forma de autocomposição, pode ser considerada benéfica aos sujeitos envolvidos na discussão. Tem uma relevância social pois evita os dissabores que abalam a esfera moral bem como as inimizades destes. Ainda, serve como uma forma alternativa e facilitadora ao Poder Judiciário, pois evita com que a lide contenciosa chegue até os tribunais, bem como se diferencia ainda de uma conciliação judicial, pois para que está exista, há obrigatoriamente a necessidade de haver um processo judicial em andamento. Dessa forma, a transação é obtida por meio da negociação das partes que, de modo bilateral,

realizam as concessões recíprocas como as que ficam sobre a égide das leis civilistas onde se discute obrigações de caráter patrimoniais e privado (BARROS, 1997, p. 96).

As regras e previsões de outros ordenamentos jurídicos como o Código Civil brasileiro de 2002 e o Código de Processo Civil de 2015 passaram a ter uma ainda maior participação, pois são as aplicáveis aos casos de acordos formulados nos processos civis comuns, extensíveis assim por aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho, sendo nesse caso nada mais nada menos que a manifestação de vontade e interesse das partes por meio de transações recíprocas. Paes (2018, p. 157-158) assim explica:

Nesse sentido o art. 840 do Código Civil de 2002, que dispõe ser lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas. A transação visa, em última análise, a extinguir uma obrigação, apresentando duplo fundamento: a transformação de um estado jurídico inseguro em outro seguro; a obtenção desse resultado pela troca de prestações equivalentes. Trata-se, portanto, de acordo liberatório, com a finalidade de extinguir ou prevenir litígios, por via de concessões recíprocas das partes.

O acordo extrajudicial, para ajustar-se à hipótese legal de prevenção de litígios, há de se pressupor *a res dúbia*. Exige-se, assim, a caracterização de uma dúvida razoável, que o juiz apreciará em cada caso concreto. Mas deve ser enfatizado, como determina o art. 840 do CC/2002, que o acordo extrajudicial deve ter como pressuposto concessões mútuas, caso contrário, a hipótese seria de renúncia, submissão, e não de acordo, transação[...].

A transação encontra, no curso do contrato de trabalho, um limite na CLT, mais precisamente em seu artigo 9º, que garante a ineficácia das modificações contratuais que versem em prejuízo ao trabalhador, com exceção as hipóteses previstas no artigo 7º da CF, incisos VI, XIII e XIV, já abordados anteriormente, e que são inclusive abertos a possibilidade de renúncia pelo empregado via acordo ou convecção coletiva (BARROS, 1997, p. 96).

O artigo 9º da CLT é claro em afirmar que: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943, *on-line*), deste modo, a transação encontra aqui um impedimento que tem cunho protetor, pois nas concessões recíprocas entre o empregado e o empregador não deverá haver atos que desvirtuem ou burlam a aplicação e os preceitos que estão insculpidos no arcabouço legal que compõe as Leis Trabalhistas. Ao menos é o que se espera com a leitura isolada do mencionado artigo, contudo exceção será apontada adiante.

A transação encontra ainda mais barreiras no âmbito trabalhista, inclusive se pode fazer tal afirmação devido a competência entregue ao Ministério Público para proteger os direitos dos trabalhadores quando os mesmos forem lesionados via convenções ou acordos coletivos, frutos de transações por eles realizadas com os empregadores. Vejamos o que diz Barros (1997, p. 97) em seu artigo:

E as cláusulas de convenção ou acordo coletivo são passíveis de nulidade? Evidentemente que sim, com base no artigo 83, item IV, da Lei Complementar nº 75/93, que dá competência ao Ministério Público para propor ação anulatória junto aos órgãos da Justiça do Trabalho quando aquelas normas violarem as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis do trabalhador; por se tratar de questão coletiva, à semelhança dos dissídios coletivos, a ação anulatória deverá ser proposta nos tribunais, como já começa a se manifestar a jurisprudência.

Ainda Barros (1997, p. 97) como forma de enaltecer essas barreiras que limitam a vontade das partes no Direito do Trabalho serem disponíveis tão como são no Direito Civil, faz a afirmação de que se a anulação de transações feitas inclusive pelos sindicatos representativos de categorias de trabalhadores são possíveis, mais possibilidades existem para ser anuladas as realizadas na esfera particular, onde tão somente “ditaram” suas vontades empregador e empregado, podendo com isso, pela posição hierárquica superior do primeiro, incorrer na transação realizada, prejuízos ao segundo.

Atenção também merece ser dada a transação, principalmente no momento em que o empregado concorda com a quitação integral do contrato de emprego, isso porque pela força dada a esse instituto pelo Código Civil, ela é forma de extinguir obrigações, por isso quando importada para os procedimentos trabalhistas, a mesma deve ser analisada restritivamente, conforme (BARROS, 1997, p. 98).

Contudo, nem toda a manifestação de vontade das partes sofrerá integral limitação pela legislação trabalhista, podendo em diversos dispositivos legais haverem concessões mútuas entre o empregado e o empregador, sendo as transações realizadas pelos mesmos de interesse e benefício tanto de um quanto de outro.

A CLT em seu art. 71 dispõe sobre o intervalo que deve ser entregue ao trabalhador para descanso ou alimentação dentro de uma jornada de trabalho contínua, que exceda à um período de seis horas, devendo ter esse período para

descanso duração não inferior a uma hora, bem como não pode exceder a duas horas, a não ser que, por meio de transação entre empregado e empregador ocorra acordo acerca da majoração do tempo previsto no caput do mencionado artigo. Vejamos:

Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas. (BRASIL, 1943, *on-line*).

É claro nesse dispositivo a possibilidade que entrega o texto celetista para que as partes disponham sobre seus direitos de modo autônomo.

Graças as modificações trazidas pela Lei n. 13.467 de 2017, essa alternativa é acentuada ainda mais quando se depara com o que afirma o § 5º, ainda do artigo 71, que por disposição de vontade entre os sujeitos da relação de trabalho, em algumas categorias específicas de labor, como motoristas, cobradores e fiscalizadores de campo e os que operam veículos rodoviários ou setor de transporte coletivo de trabalho, podendo ser suprimido ou parcelado o intervalo para repouso sem que esteja incorrendo os sujeitos do contrato de trabalho em violação a direitos indisponíveis dos trabalhadores. Observa-se:

§ 5º O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. (BRASIL, 1943, *on-line*).

Importante também destacar a possibilidade existente para as negociações não só por acordos ou convenções coletivas, mas também pelo modo individual, figurando somente empregado e empregador, sem necessariamente haver a intervenção do ente sindical de representação tanto da categoria do trabalhador quanto a do empregador. Assim chama-se o art. 59 da CLT, caput e §§ 5º e 6º. Vejamos:

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
(...)

§ 5º: O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

§ 6º: É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. (BRASIL, 1943, *on-line*).

O art. 611-A⁶ da CLT, estreado com a entrada em vigência da Lei n. 13.467 de 2017, tem em seu teor um extenso rol de possibilidades que podem ser transacionadas entre empregados e empregadores também por meio de convenções e acordos coletivos.

Dentre essas possibilidades, o artigo 611-A da CLT dá a convenção e o acordo coletivo prevalência sobre a lei quando versem sobre as alternativas elencadas em seus incisos, dentre eles destacam-se: bancos de horas anuais, supressão ao intervalo intrajornada, teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, enquadramento do grau de insalubridade bem como a prorrogação do tempo de trabalho em locais também insalubre, trocas de dias de feriados, entre outros.

⁶ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (BRASIL, 1943, *on-line*).

Importante destacar o grande espaço dado a realização de transações entre empregados e empregadores, via acordos ou convenções coletivas, e por isso afirma o §2º do art. 611-A da CLT que “a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício de negócio jurídico” (BRASIL, 1943, *on-line*), ou seja, podendo inclusive não haver necessariamente a obrigatoriedade de concessões recíprocas, sem que se incorra em uma nulidade do negócio celebrado, sendo mais uma relativização de direitos dos trabalhadores, demonstrando ainda mais o cunho liberal da Reforma Trabalhista.

Dessa forma, as disposições que versarem e transacionarem empregado e empregador pelo exercício de manifestação de suas vontades particulares recebe amparo pela legislação trabalhista, com seu viés protetor ao empregado, pois em vários dispositivos, incluído o já anteriormente citado artigo 9º da CLT, tornam passíveis de anulação as práticas voltadas a prejudicarem os direitos e garantias por ela assegurados, sendo assim a transação possível apenas nos casos em que haja concessões recíprocas e balizadas pelos ditames legais celetistas, por meio das próprias disposições do contrato de emprego ou por acordos coletivos.

3.3 RENÚNCIA ÀS NORMAS COGENTES DO DIREITO DO TRABALHO E POSSIBILIDADES DE APLICAÇÃO

A renúncia é uma manifestação da vontade da parte que abre mão de seu direito. No campo do Direito do Trabalho, o legislador previu esse instituto de um modo bem reduzido de aplicação. Esse fato ocorre porque esse legislador deixa de lado o princípio da igualdade de direito em que os antigos códigos haviam se balizados, e passam a alicerçar-se sobre o conceito da necessidade de criação de normas que priorizem pela igualdade de fato, esquivando-se com isso dos excessos de prejuízos que estar-se-ia sujeitando o trabalhador caso tal premissa de segurança a este não fosse aplicado com a validação e utilização de uma norma jurídica mais favorável e benevolente a sua condição. Consequência disso é que as normas de Direito do Trabalho são em sua maioria imperativas e irrenunciáveis, aplicando o Estado um limite a autonomia da vontade das partes. Essas particularidades que orbitam a legislação trabalhista é o que permite afirma-las como um conjunto

disciplinador que torna a relação de trabalho mais social e mais humana (BARROS, 1997, p. 89).

A renúncia, ao se apresentar como uma faculdade unilateral em que o titular de um direito dele se despoja em favor próprio ou de outrem é nada mais que uma modalidade de autocomposição (DELGADO, 2016, p. 1505).

Segundo Barros, (1997, p. 89) a renúncia se apresenta como uma manifestação de vontade da parte, que é a disposição realizada pelo titular de um direito, podendo realizar-se da forma tácita ou expressa, conforme explica:

Por outro lado, a renúncia poderá traduzir manifestação da vontade do titular do direito de forma expressa ou tácita; a primeira exterioriza-se através de declaração de vontade, em que o titular do direito (no caso, o empregado) dele se despoja, enquanto se extrai a segunda de comportamentos do empregado, que evidenciem a intenção de despojar-se de certos direitos. Como exemplo de renúncia expressa podemos citar a demissão do empregado estável, com a indispensável assistência a que alude o artigo 500 da CLT. Nesse caso está declarada a vontade do empregado de despojar-se da garantia de emprego e da indenização de antiguidade correspondente. A proteção à liberdade individual justifica a resilição do contrato pelo empregado; do contrário, sujeitar-se-ia o obreiro a vínculos perpétuos.

Aplicado ao objeto de estudo desse trabalho que é a homologação dos acordos extrajudiciais ante a irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, é mister destacar que quando o direito é certo, inexistindo a *res dúbia*, Paes (2018, p.157) é claro no sentido de que, ao dispor sobre seus direitos certos de modo a resolvê-los no acordo extrajudicial, o trabalhador estaria incorrendo no máximo em transação de direitos, pois, se abrir mão dos mesmos estará incorrendo na figura da renúncia, e essa é uma submissão vedada pela norma jurídica.

Assim, a renúncia não é admitida quando realizada sobre direitos concedido aos trabalhadores e vestidos do princípio da indisponibilidade, por tratarem-se de matéria de ordem pública consagrada em preceitos fundamentais, onde muita das vezes estar-se-á dispendo inclusive sobre normas de interesse coletivo. Desse modo, quando, por exemplo, um empregado detentor de estabilidade legal, é demitido injustamente, ainda que receba a maioria de seus haveres rescisórios, estará incorrendo em renúncia ao abdicar sua ocupação estável pela posição instável que ocupará ao ter de reingressar em um novo trabalho, fora da empresa anterior e sem as garantias que faria jus (BARROS, 1997, p. 92).

A renúncia é somente admitida em casos *mui* excepcionais, afirmação essa que é unanimidade entre os autores em que Barros baseou-se suas obras, e cuja a mesma faz menção dessa posição contrária a aplicação do instituto da renúncia na matéria de ordem trabalhista.

Quando se idealiza o acordo extrajudicial no âmbito trabalhista, deve-se estar atento com a aplicação subsidiária do artigo 840⁷ do Código Civil de 2002, pois este faz a ressalva de que ao acordo extrajudicial deve objetivar a ocorrência das concessões mútuas, pois caso contrário, se ocorrer a submissão de uma das partes em favor da outra, estará ocorrendo a renúncia e não o acordo propriamente dito (PAES, 2018, p. 157).

A fase em que mais originam direitos ao trabalhador é o momento da ruptura do contrato de emprego. Esse momento poderia ser usado como exemplo para citar as possibilidades específicas em que a renúncia pode ocorrer, mas, como já dito, devido à natureza e a proteção entregue as normas de Direito do Trabalho, é difícil ser possível renunciar tais direitos. Exemplo disso é a impossibilidade de renúncia do Aviso Prévio pelo empregado, pois a pressão econômica é mais acentuada a este no momento em que se rompe com o contrato, vistas a eminente cessação do pacto e o desemprego que sempre assola o país. Afim de confirmar essa proteção, o TST editou a súmula 276⁸ (BARROS, 1997, p. 93).

Uma preocupação suscitada por Barros (1997, p. 94) é quanto à possibilidade aberta pelo próprio TST ao editar a súmula 330⁹, que os recibos de

⁷ Art. 840. É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas. (BRASIL, 2002, *on-line*).

⁸ Súmula 276 do TST. AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19,20 e 21.11.2003. “O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego”.
Fonte: <www3.tst.jus.br/jurisprudência/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-276>. Acesso em 01 de nov. 2019.

⁹ Súmula 330 do TST. QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19,20 e 21.11.2003. “A quitação passada pelo empregado, com a assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.
I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.
II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

rescisão de contratos ao afirmarem a quitação plena do contrato de emprego, impossibilita o empregado de efetuar futura reclamação ao se dar conta de possíveis lesões em seus direitos, caso ao receber seus haveres rescisórios não identifique de prontidão a integralidade dos mesmos ou se foram adimplidos todos os que deveriam ser. A assistência que deve receber o empregado é a do sindicato que o represente ou da própria Justiça do Trabalho.

Mesmo tendo o art. 477¹⁰ da CLT outorgado proteção a esse momento do fim do contrato de emprego, não dando eficácia jurídica as quitações por integral sem a assistência anteriormente mencionada, não é inimaginável que pelo excesso de poder do empregador, e pela própria posição que esse ocupa na relação trabalhista, que o trabalhador acabe ficando em extremo prejuízo ao dar recibo de quitação plena quando nem faz completa ideia dos direitos que nascem com o fato.

De forma a piorar ainda mais a hipótese de renúncia acima mencionada, mesmo que se apresente como uma renúncia em que não é efetuada pelo trabalhador de modo consciente, a reforma a legislação trabalhista (Lei n. 13.467 de 2017) acaba por problematizar ainda mais esta situação, pois com o consequente enfraquecimento dos sindicatos profissionais, com a facultações da contribuição¹¹ que os mantinha, acabou por fazer perder o trabalhador mais um órgão que incumbia a

Fonte: <www3.tst.jus.br/jurisprudência/Sumulas_com_indice/Sumulas_Lnd_301_350.html#SUM-330>. Acesso em 01 de nov. 2019.

¹⁰ Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

(...)

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas. (BRASIL, 1943, *on-line*).

¹¹ A redação anterior do art. 545 da CLT tinha um caráter compulsório no recolhimento a ser efetuado pela empresa empregadora do imposto sindical, dizendo o dispositivo ora revogado: “Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato, uma vez que tenham sido notificados por este, salvo quanto ao imposto sindical, cujo desconto independe dessa formalidade”. A Lei n. 13.467/2017 trouxe a facultatividade de contribuição sindical, passando o art. 545 da CLT a possuir a seguinte redação: “Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados”. (BRASIL, 1943, *on-line*).

fiscalização e a aquiescência da legalidade da rescisões contratuais e se havia ou não dado o empregado corretamente a quitação das verbas que deveria receber.

Mencionada a impossibilidade de ser implementada a renúncia de normas no Direito do Trabalho diante da proteção entregue ao trabalhador, mas como afirmado anteriormente: a renúncia cabe em casos muito específicos.

As afirmações encontradas no artigo 7º da CF/1988, em seus incisos VI, XIII e XIV¹² autorizam a renúncia, contudo, somente via acordo e convenção coletiva, notando aqui que o acordo mencionado se refere ao que há concessões mútuas e não somente renúncias (BARROS, 1997, p. 94).

Assim, é possível afirmar que as hipóteses em que a renúncia é possível na matéria trabalhista, pode ser resumido aos casos dos incisos constitucionais supra mencionados, assim sendo, na renúncia as garantias de irredutibilidade salarial, duração máxima normal do trabalho e limites as jornadas de trabalho em turnos ininterruptos. Tais renúncias somente admitidas por acordos e convenções coletivas e, versando tão somente acerca desses pouquíssimos direitos disponíveis do trabalhador, estando com isso mais próximo de uma transação do que do instituto da renúncia à normas propriamente dita, sendo então esse enquadramento desses dispositivos no conceito de renúncia uma ficção doutrinária.

¹² Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

(...)

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; (Vide Decreto-Lei nº 5.452, de 1943)

(...)

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

(BRASIL, 1988, *on-line*).

4 A FORMALIZAÇÃO DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS APÓS A EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO NA ÉGIDE DA REFORMA TRABALHISTA

Fruto das alterações que sofreu a legislação trabalhista nos últimos anos, e pela aprovação da reforma da Consolidação das Leis do Trabalho, Lei 13.467/2017, que entrou em vigência recentemente, ainda no ano de 2017, provocando profundas mudanças na matéria de direitos trabalhistas bem como na forma de processamento das lides desse ramo do direito, entre eles, é de grande destaque o surgimento do acordo extrajudicial no âmbito trabalhista.

Iniciou-se a partir daí uma forma de resolução de conflitos extremamente semelhante com o modo que ocorre no âmbito do Processo Civil, outorgando aos atores da relação de trabalho a possibilidade de transigirem livremente disposições do contrato de trabalho de modo autônomo, com posterior passagem ao Poder Judiciário trabalhista para fins de homologação.

Tais fatos demonstram a fragilidade que vem ganhando os direitos trabalhistas, onde as normas vêm se despidendo de importantes princípios que antes regulamentavam a sua edição, pois, segundo Martins (2014, p. 35) uma das funções que os mesmos possuem é a informadora, que nada mais é que servir como inspiração àquele que cria e/ou edita a norma jurídica, ou seja, o legislador.

Ainda, como forma de remeter a abordagem histórica tratada no primeiro capítulo, e afim de lembrar que a reforma trabalhista ao relativizar tantos direitos conquistados pelos trabalhadores acaba por atacar as qualidades essenciais trazidas pelo novo processo constitucional pós Estado liberal, dentre elas, a matriz principiológica, conforme trata Delgado e Delgado (2017, p. 27):

Entre as inovações qualitativas essenciais do novo constitucionalismo encontram-se, ilustrativamente: a consagração da matriz principiológica das novas constituições; a institucionalização da natureza normativa dos princípios jurídicos; a estruturação de um rol de princípios humanísticos e sociais imperativos, todos apontando para a centralidade da pessoa humana na ordem social, econômica e jurídica; o aprofundamento e sofisticação dos mecanismos democráticos da sociedade política e da sociedade civil; a extensão da ideia de Democracia para além do simples campo do Estado e de suas instituições, de maneira a fazê-la presente também no âmbito das instituições da vida social e econômica privada.

Apesar das mudanças mencionadas, muitos dispositivos legais se mantiveram no corpo reformulado da CLT e estes, apesar das relativizações que

atacaram muitos outros direitos, merecem atenção do julgador no momento em que acordos extrajudiciais passam pelo olhar do juiz do trabalho, pois muitos desses ainda encontram-se amparados por importantes princípios protetores de direitos e garantias concedidas com muita luta aos trabalhadores.

4.1 O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA – LEI N. 13.467 DE 13 DE JULHO DE 2017 E A PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHO

A reforma da legislação trabalhista ocasionada pela edição e promulgação da Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 é um marco da desregulamentação de direitos trabalhista que ocorreu na atualidade e, que causa significativos rombos aos direitos dos trabalhadores. A reforma trabalhista acaba por não ser vista como uma evolução do ordenamento jurídico ou modernização dos dispositivos legais, mas sim, a iniciação da aplicação de um tratamento comum, “padronizado” com o Código de Processo Civil em uma matéria especializada, ao menos que deveria ser, a Justiça do Trabalho.

Deve a legislação trabalhista possuir um viés protetivo a figura do trabalhador, pois como arrazoadado no capítulo inicial do presente trabalho, a condição inferiorizada do empregado frente ao empregador leva a criação de normas que busquem a aplicação de uma igualdade jurídica material afim de se obter um maior equilíbrio nessa relação tão ímpar. Assim explica Delgado e Delgado (2017, p. 40):

Mediante suas regras imperativas, o Direito do Trabalho busca democratizar a mais importante relação de poder existente no âmbito da dinâmica econômica, instituindo certo parâmetro de igualdade jurídica material nessa relação profundamente assimétrica. Atenua o poder empregatício e elava as condições de vida e trabalho da pessoa humana trabalhadora no âmbito de sua relação de emprego.

Assim, a Lei 13.467/2017 entra em vigência completamente desagregada dos ideais civilizatórios sociais trazidos pela Constituição Federal de 1988 que possui um texto de grandiosidade no que compete a concepção de um real Estado Democrático de Direito, com toda a proteção humanística, social, e que por meio dessa Carta Magna é que também foi trazida a lógica da proteção aos direitos da classe trabalhadora na garantia dos direitos fundamentais destes indivíduos que não são máquinas mas sim humanos. Com as mudanças trazidas pela Lei

supramencionada, o que se conseguiu foi uma digressão as afirmações constitucionais (DEGADO; DELGADO, 2017, p. 40).

Pode se traduzir a reforma trabalhista como uma Lei, mascarada em um texto que se apresenta como “modernizador” e que objetiva causar profundas mudanças no mundo do trabalho, mas desagregada dos princípios constitucionais, conforme se colhe de Paes¹³ (2018, p. 155):

A chamada reforma trabalhista implementada por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, provocou profundas transformações no mundo do trabalho. Dissociada dos princípios de valores edificados pela Constituição da República de 1988, manipula o Direito, transformando-o em mecanismo de exclusão social, segregação de trabalhadores e aviltamento de direitos trabalhistas.

[...]

Olhar atento sobre o texto indica que a reforma trabalhista, em diversos aspectos, fere de morte direitos e garantias dos trabalhadores assegurados constitucionalmente, seja em seu aspecto material, seja em seu aspecto processual. Com a retórica da “modernização”, oculta os reais objetivos de tornar precários os vínculos, ampliar as jornadas de trabalho, reduzir os salários e eliminar direitos históricos dos trabalhadores.

Os princípios constitucionais que orbitavam na proteção da pessoas humana, a sua dignidade e conseqüente valorização do bem-estar do indivíduo, na importância do desenvolvimento social, na quantificação da enorme relevância do trabalho e do emprego na sociedade, bem como em evitar as desigualdades através da utilização de uma Lei que busque o mais próximo dos ideais de justiça com a aplicação de uma igualdade em sentido material foram, por diversas vezes, negadas em incontáveis dispositivos editados com a vigência da nova Lei (DELGADO; DELGADO 2017, p. 41).

Com essa contraposição aos princípios fundamentais constitucionais, Delgado e Delgado (2017, p. 41) destacam que a reforma trabalhista faz emergir parâmetros jurídicos que há décadas foram sepultados:

Ao invés de respeitar o patamar jurídico fixado na Constituição da República, a Lei n. 13.467/2017 simplesmente faz emergir parâmetro jurídico sepultado há décadas no campo do Direito, isto é, a desmedida

¹³ Arnaldo Boson Paes é Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 22ª Região. Doutor em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Doutor em Direito das Relações Sociais pela Universidad de Castilla La Mancha, Espanha. Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal do Ceará. Mestre em Direito das Relações Sociais pela Universidad de Castilla La Mancha, Espanha. Professor da Faculdade Maurício de Nassau – Unidade Teresina.

prevalência do poder econômico na principal relação de poder existente no âmbito da economia e da sociedade, a relação de emprego.

O que ocorre hoje é o fato que os legisladores, no âmbito infraconstitucional, preferem deixar-se seduzirem por uma tendência de desregulamentação dos direitos trabalhistas, afim de tornarem a relação de trabalho menos burocrática, “amolecendo” os direitos e garantias que devem ser assegurados aos trabalhadores sob as justificativas apenas pelos empregadores apresentadas, que na maioria esmagadora das vezes são as impossibilidades econômicas advindas da rigidez do contrato de trabalho bem como dos cenários de desempregos que poderiam ser atenuados caso tais direitos fossem relativizados, tendo como apontada saída para solução de tais problemas, o que não pode ser “engolido” como justificativa plausível para o retrocesso que se atingiria com tais atitudes dos legisladores em prejuízo dos trabalhadores (CAMINO, 2013, p. 24).

Ainda, é mister destacar, para efeitos de retratar os prejuízos advindos com a reforma da CLT, que a Constituição Federal de 1988 é conhecida como Constituição Cidadã, haja vista a aplicação de inúmeros princípios que estão pautados em uma concretização de um ideal de sociedade amparada pela aplicação de normas que buscam a determinação de uma igualdade material, igualdade essa que se aplica por integral na relação trabalhista, tendo em vista que busca que com a aplicação de um tratamento jurídico diferenciado aos indivíduos, em atenção as medidas de suas desigualdades, seja possível propiciar uma igualdade palpável a esses, visto que esse tratamento nada mais é como uma fórmula matemática buscando a estabilidade entre as forças vetoriais em um ponto em que este equilíbrio resultante não seja alcançado somente com o prejuízo ou benefício de uma única parte, ou satisfazendo apenas o interesse de uma parte (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 42).

De modo a tornar mais visível os aspectos prejudiciais da reforma trabalhista, e ainda não adentrando ao objetivo central do presente capítulo que é a perigosa inauguração da jurisdição voluntária na esfera trabalhista, menciona-se algumas afrontas de direitos que passam a ser legalmente possíveis com o advento dessa nova Lei.

Exemplo disso é a possibilidade de prolongamentos das jornadas de trabalho, que com muitas lutas reconhecidas historicamente, conseguiu-se nas décadas passadas serem limitadas à jornadas de trabalho diárias compatíveis com

um mínimo necessário de respeito ao tempo que deve estar disponível ao trabalhador para fins de descanso, e recuperação das energias necessárias a continuação do labor, com isso, a “moderna” Lei permite um elevado crescimento das jornadas de trabalho, possibilidades de supressão de intervalos de tempo destinado aos empregados como os intervalos para almoço e/ou café da manhã e/ou tarde, permutando a saúde e o bem-estar do trabalhador por um aditivo salarial ao final do mês, atingindo diretamente com isso a necessária convivência familiar, comunitária e cívica, imprescindíveis (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 43).

De forma simplista e exemplificativa, Paes (2018, p. 155) anuncia em um curto rol mais alguns prejuízos traduzidos pela modificação de direitos ocasionados pela reforma trabalhista e que possibilitou a prática de diversas ações que resultaram em prejuízos excessivos ao trabalhador:

Há na lei n. 13.467/2017 propósito de ampliação da terceirização, criação do trabalho intermitente, banalização do trabalho autônomo, premiação como indenização, jornada de trabalho de 12 horas e supressão do intervalo para descanso e alimentação. E mais: trabalho de gestante em condições insalubres, eliminação de direitos previstos em lei por meio da negociação coletiva e eliminação de acesso à Justiça do Trabalho.

Outro ponto extremamente controverso quanto a forma com que se modificou o corpo legal, trazido pelo novo texto reformulado da CLT, é a possibilidade outorgada ao empregador da descaracterização da natureza salarial de parcelas pagas ao empregado no cenário do contrato de trabalho. Antes da reforma, a lei trabalhista bem como a Constituição Federal era clara em ser destacável da caracterização de verba salarial apenas os casos em que o empregado recebesse certo valor determinado proveniente de participação nos lucros da empresa ou da atividade por meio dele desenvolvida (art. 7º, XI, da CF¹⁴), assim, essa possibilidade de descaracterização da natureza salarial de determinados valores recebidos pelo trabalhador acaba provocando um

¹⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

[...]

(BRASIL, 1988, *on-line*).

comprometimento da renda do mesmo, bem como a conseqüente diminuição da participação do valor do trabalho à economia do país, acabando por assim induzir numa maior concentração da renda nas mãos daqueles que já são causa das diversas desigualdades do mundo capitalista. Como se ainda não bastasse, se a prática de determinados valores que compõe os ganhos do trabalhador serem do salário descaracterizados, o próprio e já problemático sistema previdenciário terá mais uma ameaça, pois a arrecadação previdenciária e tributária do país sofre com isso minoração, visto que esses sistemas têm como um grande contribuinte aquele que possui rendimentos bem lançados na folha de pagamento (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 43-44).

Como as mudanças não se resumem a isso, é ainda importante destacar um outro retrocesso trazido pela reforma trabalhista que ocasionou o enfraquecimento e possivelmente, em um futuro próximo, o desaparecimento das entidades sindicais que cumpriam importante papel no Direito Coletivo do Trabalho, possibilitando através da união de trabalhadores, reunidos e definidos por uma categoria, poder para se auto afirmarem e conseguirem dialogar a respeito dos direitos inerentes a sua classe, bem como pela luta e pela observância dos mesmos, conforme escreve Delgado e Delgado (2017, p. 44):

Por intermédio de suas normas constitucionais, internacionais ratificadas e infraconstitucionais, esse campo jurídico visa à consecução de maior equilíbrio de forças entre trabalhadores e empregadores, viabilizando que os primeiros atuem como ser coletivo, por meio de suas entidades sindicais, de modo a dialogarem, negociarem e fiscalizarem as atividades empresariais de interesse dos trabalhadores com maior grau de eficiência e efetividade. Sendo o empregador, regra geral (salvo o doméstico, por exemplo), ser coletivo típico - uma vez que sua forma de estruturação, via empresas e instituições, e o impacto de suas ações, todos ostentam dimensão coletiva relevante - apenas por intermédio da estruturação coletiva também dos trabalhadores é que estes alcançarão a aptidão para se posicionarem diante do empregador em situação de alguma paridade e equilíbrio.

O Direito Coletivo do Trabalho e suas instituições emergiram na História Ocidental como instrumentos de aperfeiçoamento das condições de vida e de trabalho das pessoas humanas trabalhadoras, como mecanismos de elevação das condições de pactuação da força de trabalho no sistema econômico capitalista.

Como se observa, a prometida “modernização” das Leis trabalhistas, na verdade autoriza graves afrontas ao acesso a justiça, a penalização do trabalhador bem como o aumento relevante de incidentes decorrentes da “afastabilidade

jurisdicional”, causando como efeito inverso o comprometimento da prestação jurisdicional da Justiça do Trabalho, como sintetiza Paes (2018, p. 155):

Como se vê, a Lei n. 13.467/2017 promoveu amplas e profundas mudanças no ordenamento jurídico, afetando o Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho. Neste último campo, intenta impor graves restrições ao acesso à justiça, descaracterizar o instituto da justiça gratuita, estimular a penalização do trabalhador que demanda em juízo e criar incidentes que comprometem a celeridade e a efetividade da prestação jurisdicional.

No que se refere aos impactos causados pela reforma da CLT no que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho, é importante memorar que já haviam mais de sete décadas que a CLT implementou a contribuição sindical compulsória ao trabalhador, o que fomentava tais órgão de representação dos mesmos, contudo, desde a vigência da Lei n. 13.467/2017, essa contribuição tornou-se uma faculdade do trabalhador, fazendo assim que muitos que não conheçam a função dos sindicatos dos trabalhadores e a importância dos mesmos, optem por não efetuar a contribuição, tonando por isso de extrema dificuldade o processo de adaptação do sindicalismo a essa ausência de fonte de receitas, causando o enfraquecimento ou desaparecimento dos mesmos (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 45).

Para encerrar este apanhado mais genérico acerca da reforma trabalhista, é importante mencionar que o acesso do trabalhador a justiça do trabalho sofre também impacto com a nova Lei, pois limitações que foram inseridas por esta acabaram por fazer tornar-se irrelevante a existência de uma justiça especializada, pois é natural que esta ao aplicar os princípios da igualdade material acaba tornando o Direito Material do Trabalho e conseqüentemente o Direito Processual do Trabalho uma matéria que possui ordens que visam garantir, efetivamente, um amplo e mais facilitado acesso à justiça àquela figura humana trabalhadora que naturalmente não se encontra em um relação jurídica de paridade, visando assim as regras a obtenção de um reequilíbrio através da aplicação de instrumentos que buscam a efetivação dessa mencionada igualdade material (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 47).

Essa dificuldade de acesso a Justiça do Trabalho é assim definida por Delgado e Delgado (2017, p. 48):

As preocupações e objetivos centrais da Lei de Reforma Trabalhista, entretanto, são de natureza sumamente diversa, centrando-se na ideia de restringir, ao máximo, o acesso à jurisdição pela pessoa humana trabalhadora, além de instigar a transmutação do processo judicial laboral em tortuoso calvário de riscos e apenações a essa pessoa humana.

Trata-se, sem dúvida, de um constrangedor complemento à lógica das mudanças promovidas pela lei nos campos do Direito Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho, agora dirigidas ao Direito Processual Trabalhista. E nessa direção processual trabalhista, a nova lei evidencia uma estrutura concertada e brandida no sentido de comprometer o patamar civilizatório processual garantido pela Constituição da República e pelo Direito Processual do País às pessoas humanas simples e destituídas de poder e de riqueza na realidade brasileira.

Com isso, atentos aos objetivos da nossa Constituição Federal e aos princípios orientadores do Direito do Trabalho, não é compreensível a aceitação e a conformação dos sujeitos da relação de trabalho, principalmente o trabalhador, se amoldarem tão obedientes as transformações inseridas no texto legal, que antes, atendendo a uma necessidade específica advinda da natureza do contrato de trabalho propriamente dito, entregava a estes um mínimo protecionista, um cobertor que os protegia do clima externo, gélido, indubitavelmente mais favorável ao empregador, tanto pelo seu poderio econômico, tanto pela sujeição do trabalhador a manter um posicionamento passivo e submisso em busca de sempre garantir a manutenção de seu labor e sua fonte de renda.

Em contrapartida há o sentimento de satisfação alcançado pelos patrões pela possibilidade aberta pela reforma trabalhista de negociarem de modo mais fácil e flexível as discussões decorrentes do contrato de trabalho, onde essa brecha aberta pela reforma é definitivamente uma oportunidade ao desvio do fenômeno chamado pelos empregadores como “excesso de burocratização e proteção” dos direitos dos seus empregados.

4.2 A INAUGURAÇÃO DA JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA DO ART. 855-B À 855-E: POSSIBILIDADE DE HOMOLOGAÇÃO OU NÃO DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS TRABALHISTAS

Um dos tópicos de maior inovação no corpo da CLT reformada é a introdução à jurisdição voluntária do artigo 855 “B” à “E”, que criou um marco divisor comparado ao texto antes da reforma, visto que não havia a possibilidade de acordos trabalhistas serem realizados do modo extrajudicial, podendo no máximo, as partes, caso não findassem a relação de trabalho de modo satisfatório nas quitações das eventuais pendências existentes, durante a lide trabalhista, formalizarem acordos sob o crivo do juiz, sendo assim, um acordo judicial.

Assim, o capítulo III-A da CLT após o advento da reforma trabalhista, Lei n. 13.467 de 2017, ganhou a seguinte titulação: “Do processo de jurisdição voluntária – Para homologação de acordo extrajudicial”, tendo a seguinte redação:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo. (BRASIL, 1943, *on-line*).

A possibilidade trazida ao se permitir a formulação dos acordos extrajudiciais na justiça do trabalho é uma afirmação a preceitos constitucionais de acesso a justiça bem como na duração razoável do processo, presentes no artigo 5º da CF de 1988, incisos XXXV e LXXVIII¹⁵, respectivamente, visando com isso, mesmo que abstratamente, acelerar a resolução do impasse, independentemente da provocação da partes (KOURY, 2019, p. 153).

Ainda, a reforma às Leis Trabalhistas acabou, afim de legitimar os juízes das varas do trabalho, inserindo a nova alínea “f” ao art. 652 da CLT, entregando a esses a competência de decidir quanto a à homologação do acordo extrajudicial em

¹⁵ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(...)

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

(...)

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

(...)

(BRASIL, 1988, *on-line*).

matéria de competência da Justiça do Trabalho, conforme se extrai do dispositivo supra mencionado:

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

(...)

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

(...)

(BRASIL, 1943, *on-line*)

Dessa feita, o processo trabalhista passou a ter uma maior semelhança com o Código Civil brasileiro, podendo assim as partes disporem de uma maneira mais liberal de seus direitos através da utilização da jurisdição voluntária por meio da apresentação de petição com os termos das transações celebradas entre a figura do empregado e a do empregador, passando a petição de homologação de acordo pelas mãos do juiz do trabalho para que o mesmo efetue, na melhor das hipóteses, a análise dos termos acordados e, por meio de sentença homologue ou não o acordo a ele apresentado.

Nesse sentido, de forma semelhante ao previsto pelo Código de Processo Civil, a jurisdição voluntária é uma forma de exercer através do poder do Estado uma fiscalização de requisitos legais diante da vontade particular das partes trazidas para apreciação de homologação conforme leciona o jurista Didier Jr (2015, p. 186):

Jurisdição voluntária é uma atividade estatal de integração e fiscalização. Busca-se do Poder Judiciário a integração da vontade, para torna-la apta a produzir determinada situação jurídica. Há certos efeitos jurídicos decorrentes da vontade humana, que somente podem ser obtidos após a integração dessa vontade perante o Estado-juiz, que o faz após a fiscalização dos requisitos legais para a obtenção do resultado almejado.

Assim, a afirmação da jurisdição voluntária, no modo genérico, é aplicável as matérias discutidas na esfera dos Direitos Civis e posteriormente em seu modo processual, pode ser traduzido pelo caráter assistencial, que nas palavras de Paes (2018, p. 156) é que “a atuação do juiz busca tutelar juridicamente os interesses dos sujeitos, garantindo a observância dos direitos envolvidos”.

Proibida apenas a representação por causídicos comuns, a petição de homologação de acordo extrajudicial deverá ser distribuída conjuntamente perante a vara da justiça do trabalho, por cada um dos procuradores (o do empregado e o do empregador), bem como com a aquiescência dos termos mediante a assinatura de

cada uma das partes. Há a possibilidade de ser o trabalhador representado pelo advogado do sindicato da sua categoria (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 352).

A regra do artigo 855-B, §1º da CLT é inteligente, ao menos no aspecto de ter proibido a representação por procuradores comuns, por poder abrir margem para fraudes e ilegalidades gigantescas aos direitos dos trabalhadores, conforme se extrai da (LEITE, 2019, p.14).

Parece-nos razoável o disposto no § 1º do art. 855-B da CLT, que não permite que as partes (empregado e empregador) possam ser representadas por advogado comum para entabularem o acordo extrajudicial a ser submetido a homologação judicial, pois o empregado é a parte vulnerável na desigual relação de direito material de trabalho, e o acordo entabulado, na verdade, pode conter autêntica renúncia de direitos fundamentais sociais dos trabalhadores, mormente em situações de desemprego estrutural, como o que vivemos atualmente.

Da citação supra, já se observa uma preocupação do legislador quanto a possibilidade de aproveitamento da utilização de acordos extrajudiciais com objetivo de fraudar a lei, fazendo com que a figura mais fraca da relação, o trabalhador, frente a imponente figura do empregador abra mão de direitos essenciais a sua proteção, dentre os quais possam haver direitos abarcados pelo princípio da indisponibilidade, havendo assim, irreparáveis danos ao mesmo caso o conchavo seja homologado com as sonegações de direitos, despercebidas pelo magistrado. Ou ainda, diga-se de passagem, caso decidam, em prejuízo do trabalhador, ou comprados pelo maior poderio econômico do empregador, em comunhão de interesses, os procuradores mesmo que distintos formularem acordo que resulte em significativos prejuízos ao trabalhador.

Aberta a possibilidade acima mencionada, o que temos agora é a existência da jurisdição voluntária também não mais apenas no âmbito do processo civil, mas também na lei trabalhista, que, diga-se de passagem, após o advento da Lei n. 13.467 de 2017, passou a direta e indiretamente ter uma maior aplicação subsidiária do novo Código de Processo Civil brasileiro, assim, de acordo com Leite (2019, p. 10):

Podemos dizer, assim, que os procedimentos especiais no novo CPC abrangem:

A jurisdição contenciosa, que visa a composição de litígios por meio de um processo autêntico, pois existe uma lide a ser resolvida, com a presença de partes e aplicação dos efeitos da revelia, sendo que a decisão fará coisa julgada formal e material;

A jurisdição voluntária, que visa à participação do Estado, como mero administrador de interesses privados, para dar validade a negócios jurídicos por meio de um procedimento judicial, pois não existe lide nem partes, mas apenas interessados, sendo que a decisão proferida fará, tão somente, coisa julgada formal.

Assim, melhor explicando o conceito de jurisdição, a mesma pode ser entendida como uma atividade estatal que é exercida mediante a atuação do Poder Judiciário, que quando diante de uma discussão entre particulares é capaz de reconhecer e efetivar, bem como proteger as situações jurídicas que ao juiz foram apresentadas, e este, através de uma decisão fundamentada irá realizar o que assegura o direito material, a aplicação das normas substanciais que serão extraídas do ordenamento jurídico (PAES, 2018, p. 156).

Nesse sentido, Paes (2018, p. 156) explica pormenorizadamente as duas situações em que a jurisdição estatal é utilizada em sua forma essencial:

Cumpra a jurisdição, essencialmente, dupla função: i) solucionar conflitos de interesse, reconhecendo, protegendo ou efetivando situações jurídicas concretamente deduzidas; e ii) tutelar interesses particulares, mediante a concorrência da vontade do Estado como condição para o nascimento, validade ou eficácia de certos atos da vida privada, considerando sua relevância social.

Até a entrada em vigor da Lei trabalhista reformada, só havia, no que diz respeito a essa matéria especializada, a existência da modalidade contenciosa de jurisdição, ausente, portanto, a jurisdição voluntária nos procedimentos gerais, tal como é prevista no CPC, havendo tão somente algumas mínimas aproximações a uma jurisdição voluntária, em procedimentos muito específicos e restritos (LEITE, 2019, p. 11).

Um exemplo dessa aplicação em procedimentos *mui* especiais, com aproximação a jurisdição voluntária, e já presente na CLT antes da reforma é o caso do pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão firmado por empregado com mais de um ano de serviço, tendo validade este pedido somente quando à justiça do trabalho e previdência social verificar a validade de tal acordo, havendo assim uma espécie de atuação em instrumento extrajudicial da justiça do trabalho (LEITE, 2019, p. 11).

Essa reserva premiada a justiça do trabalho também caiu por terra com o advento da reforma, pois inclusive as ressalvas que estavam previstas no artigo 477 da CLT, em seus parágrafos 1º, 3º e 7º¹⁶ foram revogados. Foram assim ignorados como importantes aos trabalhadores fatos como: tempo de serviço e motivo de desligamento do trabalho, passando a poderem ser resolvidos pela via extrajudicial as situações mencionadas, ficando assim o empregado a mercê de um fim da relação de trabalho sem atenção aos motivos e tempo de serviço, como descreve Paes (2018, p. 157):

Em razão do disposto no art. 5º, alínea j, da Lei nº 13.467/2017, foram revogados os §§1º, 3º e 7º do art. 477 da CLT, que estabelecem que o pedido de demissão ou o recibo de quitação de rescisão do contrato, tratando-se de empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, somente seria válido quando feito com a assistência sindical ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego.

Essa revogação sugere que a ruptura contratual, independente do motivo do desligamento ou do tempo de serviço, prescindirá da assistência ou homologação. Dissolvido o contrato, cabe ao empregador quitar os direitos por meio do respectivo instrumento, que terá eficácia liberatória apenas em relação às parcelasse valores expressamente consignados no recibo de quitação, independente de ressalva expressa e específica em relação ao valor atribuído à parcela.

Optando as partes pela celebração de acordo extrajudicial, por meio de processo de jurisdição voluntária, a matéria rege-se pelas disposições dos arts. 855-A e seguintes da CLT, introduzidas pela Lei n. 13.467/2017.

De outra forma, objetivando assegurar o amparo judicial as partes na relação de trabalho, ainda que meramente de forma fiscalizatória, o capítulo que a CLT reservou a inauguração da jurisdição voluntária, há a presença de um condão de assegurar a prestação de uma tutela jurisdicional assistencial a essas partes, no interesse privado que as mesmas buscam resolver e acordar, assim, com essa

¹⁶ Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

(...)

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social. REVOGADO

(...)

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz. REVOGADO

(...)

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador. REVOGADO (BRASIL, 1943, *on-line*).

participação do Estado através do Poder Judiciário, quando analisa o acordo que lhe fora apresentado, deverá buscar proteger os direitos trabalhistas que foram historicamente concebidos como mínimos civilizatórios e humanísticos aos trabalhadores (PAES, 2018, p. 156).

Quanto a atual possibilidade de homologação dos acordos extrajudiciais levados a Justiça do Trabalho por meio de petição com o acordo celebrado pelas partes e com o pedido formal de homologação pelo juiz do trabalho, alguns entendimentos levam a crer que não se trata do procedimento de jurisdição voluntária puramente simples como é conhecido no CPC, mas sim de um procedimento especial de jurisdição voluntária haja vista não tratar-se o pedido de homologação de acordo extrajudicial de um processo, na literalidade, visto não configurar-se como uma lide com a presença de partes litigantes, mas sim de meros interesses levados ao juiz, que personificará o papel do Estado fiscalizador do negócio jurídico pelos interessados na homologação apresentado (LEITE, 2019, p. 13).

Assim, ainda em conformidade com Leite (2019, p. 13), a nomenclatura mais correta a ser dada ao procedimento em análise seria: Procedimento de Jurisdição voluntária para homologação de autocomposição extrajudicial, conforme se extrai da obra citada:

Destarte, parece-nos que a terminologia adequada ao novo instituto é “Procedimento de Jurisdição Voluntária para Homologação de Autocomposição Extrajudicial”. Trata-se, portanto, de um meio alternativo de acesso à Justiça do Trabalho eleito por mútuo consentimento das partes interessadas em uma solução para por termo a uma relação jurídica de direito material.

Sobre esse procedimento de jurisdição voluntária para homologação de autocomposição extrajudicial, é mister dizer que a competência funcional originária é dos juízes das varas do trabalho, pois, pela alínea “f” do art. 652 da CLT, anteriormente transcrito, não entrega essa competência aos Tribunais Regionais do Trabalho e nem ao Tribunal Superior do Trabalho (LEITE, 2019, p. 13).

Faz-se também necessário destacar que em conformidade com o art. 855-E da CLT, “a petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da pretensão deduzida na ação”, voltando a fluir o prazo prescricional “no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação

do acordo”. Assim, pode se outorgar uma garantia ao trabalhador, que durante a protocolização do pedido de homologação de acordo extrajudicial, até a sua efetiva análise e julgamento pelo juiz do trabalho, o prazo prescricional estará suspenso, podendo assim, caso não homologado, recorrer ao procedimento tradicional de jurisdição contenciosa, assegurando assim, com maior cautela, os seu direitos.

Diante dessa possibilidade autorizada as partes para resolverem seus conflitos quando não julgam conveniente seguir o caminho contencioso da jurisdição, essa última surge na modalidade voluntária como uma segunda possibilidade, contudo, afim de deixar claro a não obrigatoriedade do juiz em homologar todos os acordos que lhe são apresentado o TST em sua jurisprudência assentada formulou a súmula 418¹⁷, facultando ao juiz a homologação ou não do acordo extrajudicial trabalhista (PAES, 2018, p. 157).

4.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL DA HOMOLOGAÇÃO OU NÃO HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAS ANTE AOS LIMITES DAS NORMAS COGENTES DO DIREITO DO TRABALHO

De todo o exposto no presente trabalho, é de grandiosa importância efetuar a análise prática dos casos levados a apreciação do Judiciário, no que diz respeito ao procedimento de jurisdição voluntária advinda do evento reformador da legislação trabalhista, diga-se a Lei n. 13.467 de 2017. Como já abordado, a competência da Justiça do Trabalho que era processar e julgar as pretensões decorrentes da relação de trabalho, agora passa a ser também a homologação de acordos extrajudiciais, formalizados e levados ao juiz do trabalho com as manifestações de vontade das partes.

Dito isto, procede-se nos parágrafos seguintes a análise de como vem sendo recepcionado e como estão sendo fundamentados os julgados posteriores a entrada em vigência das modificações oriundas da Lei n. 13.467, tanto nas decisões de primeiro grau, proferida por aqueles que foram entregue a competência para

¹⁷ Súmula nº 418 do TST – MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) – Res. 217/2017 – DEJT divulgado em 20,24 e 25.04.2017. “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

Fonte: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418>. Acesso em 18 de outubro de 2019.

homologar os acordos extrajudiciais levados para sua apreciação, bem como as jurisprudências dos Tribunais Regionais da região sul brasileira, nas apreciações dos recursos apresentados diante da inconformidade das partes com as decisões do juiz do trabalho.

A 5ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª região, em apreciação a Recurso Ordinário apresentado pela empresa Recorrente, votaram por unanimidade em negar provimento ao mesmo, tendo em vista que o juiz do trabalho homologou parcialmente o acordo extrajudicial a ele apresentado, isto porque além das verbas pagas e discriminadas no corpo do acordo, a Recorrente ainda objetivava receber quitação ampla e integral ao contrato de emprego. Ocorre que os desembargadores confirmaram o entendimento cristalizado pelo magistrado no sentido de que dar quitação ampla e geral ao contrato de trabalho por meio de um acordo extrajudicial é incorrer em violação a direitos irrenunciáveis do trabalhador. Ainda, que os acordos extrajudiciais devem ser analisados com muita cautela, afim de evitar seu uso indiscriminado como meio de fraudar a Lei.¹⁸

Seguindo, o TRT 12, pela 4ª Câmara, decidiu de forma a premiar a garantia de direitos indisponíveis do trabalhador, que ora figurou como Recorrido da decisão de primeiro grau que decidiu pela não homologação do acordo extrajudicial formalizado junto da empresa Recorrente. O Recurso Ordinário tinha como razões a alegação de que não se estava possibilitando as partes exercerem a autonomia de suas vontades, e que a mesma estava sendo exercida em conformidade com os mandamentos do art. 104 do Código Civil Brasileiro, que é capacidade das partes, objeto lícito, possível e determinado, com forma prescrita ou não defesa em lei. Alegou-se ainda que a não homologação do acordo estaria acarretando prejuízos para o trabalhador, pois iria suspender o pagamento de parcelas dos valores acordados. Assim, a decisão pelo não provimento do recurso segue a literalidade da

¹⁸ ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. QUITAÇÃO. ALCANCE. PARCELAS E VALORES DISCRIMINADOS. Os acordos extrajudiciais, ainda que autorizados pelo art. 855-B da CLT, devem ser apreciados com restrições, a fim de evitar seu uso indiscriminado como instrumento para fraudes à legislação trabalhista. Por isso, com aplicação analógica do art. 477, § 2º, da CLT, a quitação deve alcançar somente as parcelas e valores discriminados no termo de transação. (TRT12 - ROT - 0002364-31.2017.5.12.0020, Rel. NIVALDO STANKIEWICZ, 5ª Câmara, Data de Assinatura: 19/06/2018)

Lei que faculta a homologação do acordo extrajudicial após a verificação de seus requisitos e as disposições ali apresentadas.¹⁹

Diferente entendimento teve a 4ª Câmara do TRT 12, que ao apreciar o Recurso Ordinário apresentado pela empresa Recorrente, votaram por unanimidade em dar provimento ao mesmo, visto discordarem do *decisum* de primeiro grau que deu parcial homologação ao acordo extrajudicial. Fundamentaram o acórdão de modo a afirmar que o preenchimento dos requisitos do art. 855 - “B” a “E” da CLT importa em reconhecimento do direito das partes porem fim a eventuais questões por meio da autonomia de suas vontades, cabendo ao juiz a não homologação somente quando presente vícios que restariam em prejuízos ao trabalhador. A questão levada a apreciação envolvia caso de pagamento das verbas rescisórias com também pedido de quitação ampla e geral ao contrato de trabalho que havia durado de 1996 até 2018, tendo entendido o juiz do trabalho que tal quitação plena e irretratável infringiria não só os direitos irrenunciáveis trabalhistas, mas também resultaria em prejuízo à União na redução da incidência dos créditos previdenciários.²⁰

Comparando o acordo extrajudicial ao termo de conciliação judicial, a 4ª Câmara do TRT 12, mais uma vez demonstra a força que possui a manifestação de vontade das partes, afirmando inclusive que a decisão que a homologa é irrecorrível, isto pela aplicação subsidiária do que afirma a Súmula 259 do TST que: “Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do

¹⁹ ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO NÃO CONCEDIDA. Não está, o Estado-juiz, a quem a lei atribui o poder-dever de analisar e valorar o conjunto probatório constante dos autos a fim de decidir se existem elementos que permitam a homologação, compelido a conceder chancela judiciária quando constata não ser adequada a homologação de acordo extrajudicial apresentado pelas partes.

(TRT12 - ROT - 0001206-03.2016.5.12.0043, Rel. ROBERTO BASILONE LEITE, 4ª Câmara, Data de Assinatura: 28/05/2018)

²⁰ ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. Malgrado o entendimento consolidado na Súmula nº 418 do TST no sentido de que a homologação do acordo constitui uma faculdade do juiz, há considerar que o preenchimento pelas partes dos requisitos dispostos no art. 855-B, o qual trata do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, bem como a manifestação expressa do empregado quanto à sua livre e espontânea vontade em acordar com o empregador, dando quitação integral ao extinto contrato de trabalho, somado à falta de qualquer indício de vício de consentimento das partes, deslegitima a recusa do Magistrado em homologar ou homologar com ressalvas o acordo. Provimento que se dá ao recurso para homologar integralmente o acordo extrajudicial firmado entre as partes.

(TRT12 - ROT - 0000018-25.2018.5.12.0036, Rel. GRACIO RICARDO BARBOZA PETRONE, 4ª Câmara, Data de Assinatura: 30/04/2018)

art. 831 da CLT”. A Ré, por meio de Agravo de Petição, recorre da decisão de primeiro grau que não permitiu a discriminação das parcelas que estava sendo adimplidas por meio do acordo extrajudicial, pois o magistrado entendia haver a necessidade de observância da proporcionalidade entre as parcelas indenizatórias e as remuneratórias que foram elencadas na inicial, por isso homologou parcialmente o acordo. Mantida a decisão no julgamento do Recurso.²¹

Afirmando os princípios constitucionais fundamentais de ação, previsto no art. 5º inciso XXXV cumulado com o art. 7º XXIX, ambos da CF de 1988, a 5ª Câmara do TRT 12, em julgamento de Recurso Ordinário, decidiu por negar provimento a pretensão tanto da empresa Recorrente, quanto a do empregado, ora Recorrido, em suas contrarrazões. O acordo extrajudicial celebrado pelos mesmos colocava fim a relação de emprego existente, compreendendo o valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), sendo R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) a caráter de verbas de férias indenizadas e outros R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais) a título de aviso prévio indenizado. Havia ainda cláusula de quitação total e “irrestrita” do contrato de trabalho, sendo esta rechaçada tanto pelo juiz no primeiro grau, quanto por unanimidade pelos desembargadores da 5ª Câmara que desproveram o Recurso Ordinário, pois por ter o acordo o objetivo de quitação ampla do contrato sem sequer mencionar as verbas que poderia o empregado possuir direito pendente, estaria a se violar princípio indisponível de direito de ação pelo empregado, bem como admitindo-se que em um acordo extrajudicial fosse possibilitada a renúncia de direitos por parte do empregado.²²

²¹ DECISÃO HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO. IRRECORRIBILIDADE. A sentença que homologa acordo extrajudicial, ainda que parcialmente, tem a mesma natureza da decisão que homologa a conciliação e, nos termos do parágrafo único do art. 831 CLT, é irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto as contribuições que lhe forem devidas, e, conforme o entendimento consolidado pela Súmula nº 259 do TST, somente por ação rescisória poderá ser atacada. (TRT12 - AP - 0000299-97.2017.5.12.0041, Rel. GARIBALDI TADEU PEREIRA FERREIRA, 4ª Câmara, Data de Assinatura: 24/09/2019)

²² HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. MÁXIMA EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS. EFEITO LIBERATÓRIO GERAL DAS OBRIGAÇÕES DO CONTRATO. IMPOSSIBILIDADE. Observando-se a máxima eficácia dos direitos fundamentais consagrados na Constituição da República, no que concerne aos efeitos do ato homologatório do acordo extrajudicial, o instituto não se harmoniza com a eficácia liberatória geral com relação a todas as obrigações do contrato, sob pena de renúncia pura e simples ao direito constitucional de ação (artigo 7º, XXIX, da CRFB). Portanto, a Justiça do Trabalho não pode cancelar a renúncia antecipada a direitos que sequer foram discriminados no termo do acordo. (TRT12 - ROT - 0000484-27.2019.5.12.0022, Rel. MARIA DE LOURDES LEIRIA, 5ª Câmara, Data de Assinatura: 17/09/2019)

Outro caso envolvendo a intenção de se dar quitação plena e irrestrita ao contrato de emprego foi, por meio de Recurso Ordinário, levado a julgamento à 6ª Câmara do TRT 12. Nota-se que na jurisprudência em análise houve excessos por parte do empregador que tenta com suas forças ver desfeita a decisão do magistrado da Vara do Trabalho de Xanxerê que, exercendo suas atribuições, homologou parcialmente o acordo extrajudicial celebrado por empregado e empregador. Importa salientar as possibilidades de fraude a Lei, destacado tanto na sentença quanto no acórdão, visto que na petição de acordo o empregado, ora Recorrido, concordou expressamente em dar quitação integral a seu contrato de trabalho, informando saber claramente as consequências de sua escolha, contudo, quando presente as partes em audiência de conciliação pelo magistrado “*a quo*” designada, a parte Recorrida informou não ter intenção de dar quitação a seu contrato de emprego, mas tão somente as verbas que lá haviam sido discriminadas. Dessa forma, configurou-se um vício de vontade no acordo entabulado, e que resultaria em sérios prejuízos ao empregado caso fosse na integralidade homologado. Ao Recurso Ordinário do empregador não foi dado provimento por unanimidade.²³

Em caso muito semelhante ao narrado no parágrafo anterior, a 1ª Câmara do TRT da 9ª Região teve entendimento divergente, entregando ao instituto da jurisdição voluntária maior liberalidade, visto que no caso em tela, houve homologação parcial do acordo pelo juiz da Vara do Trabalho. A empresa interpôs Recurso Ordinário informando que é atentatório a Justiça a não homologação da vontade das partes quando preenchido os requisitos previstos nos arts. 855 – “B” à “E” da CLT, sendo que não há provas da existência de vícios, e que foi livre o consentimento do empregado em além de concordar com os valores recebidos a título de rescisão do contrato de emprego, dar também quitação plena ao mesmo. A Câmara deu provimento ao Recurso fundamentando que se as partes consideraram encerradas toda e qualquer obrigação decorrente do contrato, não pode o Judiciário

²³ ACORDO EXTRAJUDICIAL. DISCORDÂNCIA DO AUTOR MANIFESTADA POSTERIORMENTE PERANTE A AUTORIDADE JUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO COM RESSALVAS. A discordância do autor quanto à quitação geral do contrato de trabalho, manifestada perante a autoridade judicial em audiência, legítima a homologação do acordo com quitação restrita aos valores outorgados às parcelas, não havendo que se falar em restrição à autonomia das partes. (TRT12 - ROT - 0001158-30.2018.5.12.0025, Rel. MIRNA ULIANO BERTOLDI, 6ª Câmara, Data de Assinatura: 19/03/2019).

impedir essa manifestação com fundamento de que outros assuntos poderão ser trazidos à tona em futura lide contenciosa.²⁴

Ainda no sentido de ressaltar a autonomia da vontade das partes que pactuam o acordo extrajudicial, a 6ª Turma do TRT 4 reformou na integralidade a decisão do juiz de primeiro grau que não homologou a transação celebrada pelas partes. A fundamentação foi dada no sentido de que se as partes estão bastante representadas por procuradores distintos e esses ratificaram os termos do acordo, bem como há no mesmo a descrição das verbas que estão sendo pagas. Julgam que o fato de haver cláusula de quitação plena do contrato de emprego não é motivo para não homologação do acordo. Ao Recurso Ordinário foi dado provimento e o acordo extrajudicial conseqüentemente homologado.²⁵

Ainda com o condão de primar pela autonomia das partes quando da celebração de acordo extrajudicial em consonância com as regras ditadas pela lei, a 1ª Turma do TRT 9 acordou por maioria de votos, reformar a sentença atacada por Recurso Ordinário, onde não fora homologado o acordado pelas partes. A questão esbarra no fato de que não encontrou amparo legal os fundamentos da r. sentença, pois além do acordo preencher os requisitos legais, as verbas do TRCT haviam sido em pormenores discriminadas, alcançando um valor de aproximadamente quarenta e oito mil reais, entendendo o órgão julgador que não incorria em prejuízo aos direitos da empregada a cláusula de quitação irrestrita, pois havia sido devidamente quitada as obrigações da empresa para com a mesma. O acórdão homologou o acordo. Contudo, observação importante deve ser feita para demonstrar a divergência de entendimento que ainda paira sobre o instituto da jurisdição voluntária, pois no presente caso, o voto vencido do Desembargador Relator Edmilson Antonio de Lima fora no sentido de negar provimento ao Recurso e manter

²⁴ ACORDO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO AMPLA E GERAL. POSSIBILIDADE. Ausente limitação legal acerca da forma de quitação do acordo extrajudicial previsto no artigo 855-B, da CLT, admite-se a quitação ampla e geral quando assim constar no acordo firmado em conformidade com os pressupostos legais. Recurso da reclamada a que se dá provimento. (TRT 9 – ROT - 0000369-20.2018.5.09.0088, Rel. NEIDE ALVES DOS SANTOS, 1ª Câmara, Data de Assinatura: 09/07/2019).

²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário nº 0000148-94.2018.5.09.0651. Recorrente: Felipe De Paula De Jesus. Recorrido: Doria Construções Civis LTDA. Rel. Des. Paulo Ricardo Pozzolo. Curitiba-PR, 27 de novembro de 2018.

a sentença por entender haver incorrido a empregada em clara renúncia de direitos.²⁶

Em outro caso, a 1ª Turma do TRT 9 confirmou a sentença não homologatória de acordo extrajudicial a qual fora atacada via Recurso Ordinário. Utilizou-se a empresa Recorrente de tal meio para eximir-se de suas responsabilidades e incorrer em violação a direitos indisponíveis dos trabalhadores. Acertado entre as partes um valor a caráter de Danos Morais, pretendeu a Recorrente dar quitação integral ao contrato de emprego, quando na verdade não se fez menção a nenhum haver rescisório nem nada que decorra da demissão do empregado sem justa causa. Por unanimidade foi negado provimento a intenção do empregador.²⁷

À 6ª Turma do TRT 9 foi distribuído Recurso Ordinário com razões objetivando a homologação de acordo extrajudicial que não preenchia os requisitos do art. 855 – “B” da CLT, pois sequer o Recorrente (empregado) possuía procurador nos autos, quanto mais no acordo. Ainda, as verbas de rescisão não foram devidamente valoradas, não sendo dado provimento ao Recurso, ficando mais uma vez claro a detida análise que pelo juiz deve ser feita nos termos do acordo.²⁸

De outro modo, primando pelos princípios da valorização do trabalho humano e pela irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas foi proferida sentença que não homologou o acordo extrajudicial. Sobreveio Recurso Ordinário da parte Reclamante, afim de que fosse reformada a decisão. A 7ª Turma do TRT 9 em

²⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário nº 0000264-83.2018.5.09.0010. Recorrente: União Paranaense De Ensino E Cultura - UNIPEC. Recorrido: r. Sentença de fl. 38. Rel. Des. Designada Fátima T. L. Ledra Machado. Curitiba-PR, 12 de março de 2019.

²⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Recurso Ordinário nº 0000243-24.2018.5.09.0652. Recorrente: Patricia Dos Santos e C. U. Pimenta - Transportes - ME. Relª. Desª. Neide Alves Dos Santos. Curitiba-PR, 13 de agosto de 2019.

²⁸ ACORDO EXTRAJUDICIAL. ARTIGO 855-B CLT. AUSÊNCIA DE REPRESENTAÇÃO DO EMPREGADO POR ADVOGADO. VERBAS NÃO DISCRIMINADAS. HOMOLOGAÇÃO INVIÁVEL. O acordo extrajudicial firmado nos moldes do artigo 855-B da CLT, traduz espécie de jurisdição voluntária, que exige manifestação expressa do empregado, quanto à sua livre e espontânea vontade em acordar, aliada à inexistência de vícios de consentimento. Além disso, exige-se a representação de ambas as partes por diferentes advogados, desde a petição inicial conjunta, o que não restou observado no presente caso. Não bastasse isso, a ausência de discriminação dos valores das parcelas que o integram configura pagamento complessivo, vedado pelo ordenamento jurídico. Sentença que se mantém.
(TRT 9 – ROT - 0000410-64.2019.5.09.0245, Rel. FRANCISCO ROBERTO ERMEL, 6ª Câmara, Data de Assinatura: 30/10/2019).

apreciação ao Recurso, decidiram por unanimidade pela manutenção da sentença, afirmando a não obrigação de homologação pelo juiz do trabalho, bem como a afirmação de que a Justiça do Trabalho não é órgão homologador de rescisão contratual que atuará outorgando a esses contratos eficácia liberatória geral dos mesmos. Fundamenta que deve antes ser feita detida análise as estipulações do contrato, preservando a dignidade da Justiça do Trabalho, que deve ser a guardiã da ordem jurídica justa e tutora dos reais interesses dos que necessitam de seus préstimos.²⁹

De outra sorte, no TRT 4, em julgamento realizado pela 7ª Turma, em apreciação a Recurso Ordinário interposto pela empresa Recorrente, votaram por unanimidade por negar provimento ao Recurso, tendo em vista a indisponibilidade de direitos assegurados aos trabalhadores, em especial, aquela multa prevista no art. 477 da CLT, quando não adimplido os haveres rescisórios no prazo de 10 (dez) dias após a extinção do contrato de emprego. No acordo em análise havia o pagamento de R\$ 14.764,43 (quatorze mil, setecentos e sessenta e quatro reais e quarenta e três centavos) a título de verbas rescisórias, diferenças de depósitos de

²⁹ HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. ARTS. 855-B E 855-E DA CLT. FACULDADE DO JUIZ. A Recorrente e sua ex-empregadora peticionaram em conjunto instaurando processo de jurisdição voluntária visando a homologação judicial de avença extrajudicial, com recusa do Juízo à homologação. No caso, não preenchidos nem mesmo os requisitos formais, consoante os artigos celetários de regência, porquanto ausente instrumento de procuração do advogado da Empresa. Além disso, a Empregadora não recorreu da decisão, anuindo de forma tácita com os termos da r. sentença que negou a homologação, a demonstrar desinteresse na homologação antes pleiteada. Estes, por si sós, já seriam motivos bastante para negar provimento ao presente recurso, pois, além da irregularidade material, não é razoável estender eventual decisão homologatória à parte que não demonstrou, de modo indene de dúvidas, sua aquiescência aos termos recursais e, em consequência, à avença antes ajustada. Mas não é só, diversamente do que consta nas razões recursais, não há comprovação nos autos de que os haveres rescisórios tenham sido quitados, a tanto não bastando a cópia do TRCT. A quitação dos haveres rescisórios tem previsão legal, conforme dispõe o art. 477 e parágrafos da CLT, não podendo ser utilizado o novo instituto de homologação de acordo extrajudicial para, como no caso, efetuar a quitação das verbas rescisórias de forma parcelada e ainda obter quitação total do contrato de trabalho. Conquanto a conciliação das partes, como forma capaz de garantir maior pacificação social e satisfação dos envolvidos, seja amplamente incentivada na Justiça do Trabalho, em qualquer fase do processo (art. 764 da CLT), o entendimento sumulado do C. TST (Súmula nº 418) dispõe que o juiz não está obrigado a homologar todo e qualquer acordo encetado pelas partes. O Juiz do Trabalho não é um mero homologador de acordos que chegam ao seu conhecimento. Antes de tudo, deve ser preservada a dignidade da própria Justiça do Trabalho, guardiã da ordem jurídica justa e tutora dos legítimos interesses daqueles que carecem de seus préstimos. Portanto, a homologação do acordo não constitui direito líquido e certo, sendo facultado ao Juiz, enquanto titular da atividade jurisdicional, decidir quanto à conveniência do acordo ao investigar a exatidão dos termos e a realidade fática na qual está se dando a conciliação. Recurso a que se nega provimento. (TRT 9 – ROT - 0000679-14.2018.5.09.0092, Rel. UBIRAJARA CARLOS MENDES, 7ª Câmara, Data de Assinatura: 25/04/2019).

FGTS e a multa legal de 40% sobre o último, contudo, com cláusula de quitação geral do contrato, onde entendeu o magistrado haver o afastamento do acesso a Justiça do empregado, garantido constitucionalmente.³⁰

Em caso também semelhante ao do parágrafo antecedente, envolvendo a intenção das partes na formulação de um acordo que inobserva a aplicação da multa pelo não pagamento dos valores decorrentes da rescisão do contrato de trabalho no prazo legal, a 4ª Turma do TRT 4 confirmou a decisão do juiz do trabalho, destacando que é faculdade do juiz homologar o acordo, e que a violação de direitos ou vícios de vontade importam a não homologação do mesmo. Salientam ainda que o caso em apreciação é uma tentativa escancarada de relativizar um direito que mesmo com a reforma trabalhista foi mantido na CLT, em seu artigo 855 – “C”.³¹

Mais uma vez se mostra claro que o acordo extrajudicial em muitos casos é formalizado sem que a transação realizada entre empregador e empregado seja realmente pautada por concessões recíprocas das partes, tendo em vista que na pesquisa jurisprudencial realizada, são demasiadas as vezes que o empregador vale-se do instrumento para evitar a aplicação da multa já abordada anteriormente, aquela prevista no art. 477 da CLT. O parcelamento das verbas rescisórias ultrapassa por meses o que é assegurado pela Lei e, sabe-se que apenas uma das partes será prejudicada. Assim negou provimento ao Recurso Ordinário apresentado pelo empregado Recorrente a 11ª Turma do TRT 4, reforçando que é o juiz que analisará o acordo e mesmo que se manifeste o empregado pela reafirmação de sua aquiescência aos termos do acordo, é inadmissível que a figura da renúncia passe a

³⁰ EMENTA PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. ART. 855-B DA CLT ACRESCIDO PELA LEI 13.467/2017. DECISÃO QUE NÃO HOMOLOGOU A TRANSAÇÃO. Hipótese em que apenas a reclamante interpôs recurso contra a decisão que não homologou acordo extrajudicial que trata de pagamento parcelado de parcelas rescisórias. A ausência de manifestação da ré sobre a manutenção do interesse de homologação do ajuste acrescida da falta de pagamento das verbas constantes do termo de acordo obsta sua homologação em grau recursal. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020060-98.2018.5.04.0010 AIRO, em 21/06/2018, Desembargador Emilio Papaleo Zin - Relator).

³¹ EMENTA ACORDO EXTRAJUDICIAL NÃO HOMOLOGADO PELO JUÍZO. DESCUMPRIMENTO DO ART. 855-C DA CLT. A homologação de acordo estabelecido entre as partes constitui faculdade do Juiz, havendo a necessidade apenas de fundamentação da decisão que deixa de homologar a composição. No caso, o acordo afasta expressamente a incidência da multa prevista no artigo 477 da CLT, em evidente ofensa ao disposto no art. 855-C da CLT. Mantém-se a sentença que não homologa o acordo. Recurso do autor desprovido. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020195-98.2018.5.04.0305 ROT, em 02/08/2018, Desembargador André Reverbel Fernandes).

ser aceita aonde era para haver somente transação. Nota-se no presente caso que mesmo havendo dificuldades econômicas por parte da empresa, o *decisum* não fora reformado pois violaria a Lei trabalhista.³²

É importante a discriminação de cada verba que está sendo quitada com o acordo extrajudicial, pois segundo julgado da 7ª Turma do TRT 4 não há como se homologar tal acordo que vem com um “pacote” único, sem qualquer discriminação do que está sendo adimplido, até porque, conforme a fundamentação, o art. 855 – “E” da CLT ao falar sobre prazo prescricional, pede-se que os direitos estejam especificados na petição de acordo, o que não houve no caso em análise. A sentença fora confirmada em segundo grau e o Recurso fora desprovido, pois o acordo que se pretendia a homologação dava quitação integral ao contrato de trabalho onde nada mais poderia reclamar o ex-empregado.³³

A 7ª Turma do TRT 4, quando confirmada a inexistência de vícios ou indícios de fraude nada obsta em reformar a decisão de primeiro grau que não homologou o acordo extrajudicial ao juiz apresentado. O fundamento é no sentido de que cumprida as exigências do capítulo reservado a jurisdição voluntária na CLT, não haverá impedimento para que não ocorra a homologação e, nota-se que neste julgado havia cláusula envolvendo a quitação ampla do contrato de emprego, algo

³² AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. INEXISTÊNCIA DA OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÃO PELO JUIZ. O artigo 855-B da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, institui o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, estabelecendo uma série de requisitos a serem observados. A homologação de acordo é faculdade do juiz, que "analisará o acordo" e proferirá sentença, devidamente fundamentada, segundo o artigo 855-D da CLT, inexistindo a obrigatoriedade de acolhimento do requerimento das partes. Hipótese em que o acordo entabula o rompimento do contrato de trabalho mantido entre as partes por cerca de 12 anos, estabelecendo o pagamento do valor acordado em cinco prestações mensais, com a quitação "de parcelas salariais e indenizatórias oriundas da relação de trabalho (em especial decorrentes de eventual doenças/acidentes de trabalho equiparáveis)", e afasta expressamente a incidência da multa prevista no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT, em arrepio ao disposto no artigo 855-C da CLT. Acordo não homologado pelo Juiz. Sentença mantida.

(TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020272-13.2018.5.04.0304 ROT, em 22/06/2018, Juiz Convocado Roberto Antonio Carvalho Zonta).

³³ RECURSO ORDINÁRIO DA EMPREGADORA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. Caso em que mantido o indeferimento de homologação do acordo extrajudicial juntado pelas partes, pois ausente qualquer especificação das parcelas que foram objeto de conciliação. Recurso desprovido.

(TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020014-03.2018.5.04.0401 ROT, em 28/02/2019, Desembargador Wilson Carvalho Dias - Relator).

que apresenta entendimento controverso nos Tribunais Regionais do Trabalho, ainda que internamente.³⁴

No mesmo sentido entende a 9ª Turma do TRT 4, afirmando em julgamento de Recurso Ordinário que, inexistindo vícios de consentimento, fraude ou simulação é possível a homologação do acordo extrajudicial, premiando a livre estipulação das vontades. No caso, a sentença do juiz do trabalho foi de não homologar o acordo pois o valor pago, no importe de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) não discriminava quais verbas estavam sendo pagas, bem como havia com o pagamento do valor mencionado a quitação integral do contrato de emprego. A decisão foi reformada e o acordo homologado pela Turma julgadora.³⁵

³⁴ RECURSO ORDINÁRIO. ACORDO EXTRAJUDICIAL. AUSÊNCIA DE QUAISQUER INDÍCIOS DE FRAUDE. HOMOLOGAÇÃO. Caso em que o acordo extrajudicial formulado entre as partes não apresenta qualquer indício de fraude, retratando a livre manifestação de vontade. Recurso provido, homologando-se o acordo.

(TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020709-66.2019.5.04.0030 ROT, em 25/10/2019, Desembargador Wilson Carvalho Dias).

³⁵ ACORDO EXTRAJUDICIAL. ARTIGO 855-B DA CLT. Não evidenciados vícios de consentimento, fraude ou simulação, possível a homologação de acordo extrajudicial nos termos do artigo 855-B e seguintes da CLT.

(TRT da 4ª Região, 9ª Turma, 0020687-87.2018.5.04.0403 ROT, em 01/04/2019, Desembargadora Lucia Ehrenbrink).

5 CONCLUSÃO

A consolidação de leis que regulamenta a relação trabalhista é um conjunto legal especializado, posto a existência de tantas singularidades que há em uma relação de trabalho. É por isso que dá-se a sua aplicação partindo da necessidade de manutenção de uma igualdade material para que assim se alcance a justiça.

É com a aplicação dos princípios do Direito do Trabalho que se alcança a necessária igualdade material, dentre o mais importante, destaca-se o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, garantia conquistada através das lutas históricas dos trabalhadores ao longo dos últimos séculos. O regime escravocrata, a Revolução Industrial, o Estado Liberal serviram como instrumento de exploração exacerbada da mão de obra humana, com contraprestações demasiadamente desonrosas e desproporcionais.

Os fatos históricos que causaram cicatrizes profundas na classe proletária, serviram para alavancar os movimentos dos trabalhadores dos séculos XIX e XX. Os movimentos constituintes que iniciaram na Europa entregaram aos cidadãos um certo direito de reunir-se, momento que brilhantemente os trabalhadores juntaram suas forças para se afirmarem como necessitados de proteção estatal contra a liberalidade de seus empregadores.

Em 1943, no Brasil, foi momento inaugural de regulamentação do trabalho, com a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas. Posteriormente, em 1988, a Constituição brasileira reserva uma parte especial de seu texto para positivar as garantias e direitos que devem orbitar a relação de trabalho, sendo a mesma praticamente uma CLT inserida na CF.

Como se a disparidade entre a figura do empregado e a do empregador houvesse sumido em menos de um século de regulamentação, os recentes movimentos legislativos direcionam a Lei trabalhista para uma atenuação de suas garantias, crendo o legislador que o há um excesso de proteção que dificulta e burocratiza a negociação e a contratação entre as partes, merecendo reforma em prol da adequação das Leis.

Em 2017 é editada a Lei n. 13.467, que é promulgada em novembro do mesmo ano. Inúmeras modificações são trazidas ao arcabouço legal da CLT, dentre elas a inauguração do procedimento de jurisdição voluntária, nos arts. 855 – “B” á

“E”, acentuando a tão esperada autonomia da vontade das partes na relação de trabalho com a nova possibilidade de pôr fim a eventuais conflitos por meio de um acordo extrajudicial que deve ser levado a Justiça do Trabalho para fins de apreciação e homologação.

A justificativa dada é o desafogamento do excesso de lides nas Varas do Trabalho, bem como a garantia entregue aos sujeitos da relação de trabalho disporem de maneira mais livre, de acordo com a vontade dos mesmos acerca das disposições que dizem a eles respeito.

Ocorre que, a diferença entre a figura do empregado e a do empregador não desapareceu com a reforma da CLT, logo, a proteção ao trabalhador ainda se faz necessária. Não é inteligente resolver os conflitos trabalhistas da mesma forma como se resolve um contrato no Direito Civil. Também deve ser dada atenção a existência dos preceitos e direitos assegurados aos trabalhadores, protegidos sob o manto da CF.

Os recentes julgados oriundos de questões elevadas a apreciação pelos Tribunais Regionais do Trabalho da região sul brasileira demonstram a insegurança que ainda paira sobre o novo instituto advindo da Lei n. 13.467/2017. O acordo extrajudicial vem sendo usado como um instrumento de ferimento aos direitos indisponíveis dos trabalhadores, em algumas vezes até o da União (verbas previdenciárias), e conseqüentemente não vem cumprindo com a função de “desafogar” o Poder Judiciário, isso tendo em vista a enorme quantia de Recursos interpostos as decisões não homologatórias dos acordos.

Destaca-se os casos excessivos de pedido de quitação irrestrita aos contratos de emprego, bem como valores dispostos em cláusulas que indenizam a integralidade dos haveres trabalhistas, sem sequer discriminar de que verbas se tratam para que se saiba os direitos dela decorrentes. Ainda, o parcelamento a longo prazo do pagamento das verbas rescisórias, sempre tentando desconfigurar a multa prevista no art. 477 da CLT, que notadamente foi disciplinado no próprio capítulo da jurisdição voluntária, reforçando a sua inafastabilidade.

A insegurança trazida se acentua ainda mais quando se depara com acordos que destacam que acordos são levados ao judiciário sem mesmo cumprirem com o mínimo de formalidades exigíveis, dentre elas, casos de empregado representado por procurador vinculado a empresa, ou ainda,

manifestando desinteresse em cláusulas do acordo, que supostamente deveria ter pactuado, durante a audiência conciliatória.

Conclui-se, em análise aos julgados, que os Tribunais Regionais do Trabalho da região sul, em especial o TRT 12 e o TRT 4 estão aplicando de maneira mais acentuada os princípios protetores dos direitos trabalhistas, confirmando a maioria das sentenças que não homologam os acordos abusivos aos trabalhadores, ou que envolvam renúncias de direitos e não transações.

O TRT 9 destaca-se por possuir mais jurisprudências homologando os acordos extrajudiciais, em comparação ao TRT 12 e TRT4, premiando a autonomia da vontade das partes, efetuando uma análise mais direcionada ao cumprimento dos requisitos formais do acordo extrajudicial, reservando-se a não homologar apenas casos que consideram muito extremos de violação de direitos trabalhistas.

As afirmações acima narradas podem melhor serem visualizadas na tabela abaixo:

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO	PERIODO	Nº DE JURISPRUDENCIAS ANALISADAS	PRÓ PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE	PRÓ PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES
4ª REGIÃO (RS)	JAN/2018-NOV/2019	06	05	01
9ª REGIÃO (PR)	JAN/2018-NOV/2019	06	03	03
12ª REGIÃO (SC)	JAN/2018-NOV/2019	06	04	02

REFERÊNCIAS

- BARROS, Maria Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2015.
- BARROS, Maria Monteiro de. Limites da Renúncia e da Transação Judicial e Extrajudicial. **Revista TRT – 3ªR**, Belo Horizonte, v. 27, n. 57, p. 89-101, jul. 1997.
- BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 05 de outubro de 1988: Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 08 de abril de 2019.
- BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Institui a Consolidação da Leis Trabalhista**, atualizada pela Lei nº 13.467/2017. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 1º de maio de 1943. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm >. Acesso em: 08 de abril de 2019.
- BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Instituí o Código Civil**. Diário Oficial da União, Brasília,DF, 10 de janeiro de 2002. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em 21 de outubro de 2019.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Agravo de Petição nº 000299-97.2017.5.12.0041**. Recorrente: Transportadora Kuerten LTDA. Terceiro Interessado: União Federal (PGF). Rel. Des. Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. Florianópolis - SC, 28 de agosto de 2019. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:10979222>. Acesso em 04 de novembro de 2019.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário nº 0002364-31.2017.5.12.0020**. Recorrente: Videpalast Indústria de embalagens LTDA. Recorrido: Dayane Maria Serafini. Rel. Juiz do trabalho convocado Nivaldo Stankiewicz. Florianópolis - SC, 05 de junho de 2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:6695108>. Acesso em 04 de novembro de 2019.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001206-03.2016.5.12.0043**. Recorrente: Lona Azul Indústria de Confecções LTDA. Recorrido: Yonara Silveira Martins. Rel. Des. Roberto Basilone Leite. Florianópolis - SC, 09 de maio de 2018. Disponível em:

<http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:6005117>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000018-25.2018.5.12.0036**. Recorrente: Associação dos Funcionários Fiscais Estado Sta Catarina. Recorrido: Adir da Silva. Rel. Des. Gracio Ricardo Barboza Petrone. Florianópolis - SC, 25 de abril de 2018. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:6629347>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000484-27.2019.5.12.0022**. Recorrente: Carboni Distribuidora de Veículos LTDA. Recorrido: Edson Vagner Antunes Carleto. Relª. Desª. Maria de Lourdes Leiria. Florianópolis - SC, 10 de setembro de 2019. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:11567785>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001158-30.2018.5.12.0025**. Recorrente: Cooperativa Agraria Xanxerê - COOPERXANXERE - Em Liquidação. Recorrido: Júlio Cesar Ortiz. Relª. Desª. Mirna Uliano Bertoldi. Florianópolis - SC, 19 de fevereiro de 2019. Disponível em: <http://www.trt12.jus.br/busca/acordaos/acordao_hit?&q=id:9145502>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020060-98.2018.5.04.0010**. Recorrente: Leather Comercio Do Vestuário LTDA - ME. Recorrido: Suelen Maciel Vieira. Rel. Des. Emílio Papaleo Zin. Porto Alegre - RS, 21 de julho de 2018. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/mBVOgf5KzFilAfrGx6FoEA>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020195-98.2018.5.04.0305**. Recorrente: Elio Antero Dos Santos. Recorrido: Viação Hamburguesa LTDA. Rel. Des. André Reverbel Fernandes. Porto Alegre - RS, 1º de agosto de 2018. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/SH3rVaoH1wJUHTdanKp3vg>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020272-13.2018.5.04.0304**. Recorrente: Gerson André Pires Ferreira. Recorrido: Viação Hamburguesa LTDA. Rel. Des. Roberto Antônio Carvalho Zonta. Porto Alegre - RS, 21 de junho de 2018. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/fjUEJ2e9oLr0VjiMpP9-dw>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020014-03.2018.5.04.0401**. Recorrente: Schering-Plough Industria Farmacêutica LTDA. Recorrido: Lisandro Ferreira. Rel. Des. Wilson Carvalho Dias. Porto Alegre - RS, 28 de fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/9G7txV1OXtxSZ3oT8lCe3w>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020709-66.2019.5.04.0030**. Recorrente: Melnick Even Ipe Empreendimento Imobiliário LTDA. Recorrido: Jose Francisco Lima. Rel. Des. Wilson Carvalho Dias. Porto Alegre - RS, 24 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/E6N6T-tSxkoNjs3FozFh5Q>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário nº 0020687-87.2018.5.04.0403**. Recorrente: Debiasi & Bacarin Advocacia Empresarial ME - ME, Aline D'Agostini Fontana. Recorrido: Debiasi & Bacarin Advocacia Empresarial ME - ME, Aline D Agostini Fontana. Rel. Des. Lucia Ehrenbrink. Porto Alegre - RS, 28 de março de 2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Xcd4bEJ-7NF9Z9-SXA9M3w>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000369-20.2018.5.09.0088**. Recorrente: J. Rotaner Transportes De Cargas LTDA. - EPP. Recorrido: Jose Carlos Dos Santos. Rel^a. Des^a. Neide Alves Dos Santos. Curitiba - PR, 09 de julho de 2019. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/exibirJurisprudencia.xhtml>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000148-94.2018.5.09.0651**. Recorrente: Felipe De Paula De Jesus. Recorrido: Doria Construções Civis LTDA. Rel. Des. Paulo Ricardo Pozzolo. Curitiba - PR, 27 de novembro de 2018. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/exibirJurisprudencia.xhtml>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000243-24.2018.5.09.0652**. Recorrente: Patrícia Dos Santos e C. U. Pimenta - Transportes - ME. Rel^a. Des^a. Neide Alves Dos Santos. Curitiba - PR, 13 de agosto de 2019. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/exibirJurisprudencia.xhtml>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000264-83.2018.5.09.0010**. Recorrente: União Paranaense De Ensino E Cultura - UNIPEC. Recorrido: r. Sentença de fl. 38. Rel. Des. Designada Fátima T. L. Ledra Machado. Curitiba - PR, 12 de março de 2019. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/exibirJurisprudencia.xhtml>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000410-64.2019.5.09.0245**. Recorrente: Supermercado Jacomar LTDA. Recorrido: Heber Clayton Da Silva Gama. Rel. Des. Francisco Roberto Ermel. Curitiba - PR, 30 de outubro de 2019. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/exibirJurisprudencia.xhtml>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000679-14.2018.5.09.0092**. Recorrente: Sonia Cristina De Melo. Recorrido: C A C Boa Terra Confecções LTDA - EPP. Rel. Des. Ubirajara Carlos Mendes. Curitiba - PR, 25 de abril de 2019. Disponível em: <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/exibirJurisprudencia.xhtml>>. Acesso em 04 de novembro de 2019.

CAMINO, Carmen. **Direito do Trabalho e Direitos Humanos: O exercício da resistência na trincheira da Constituição**. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Manual de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15 ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. 17 ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 10 ed. Porto Alegre: Forense, 1987.

KOURY, Luiz Ronan Neves. Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho: Competência. Jurisdição Voluntária. Procedimento. **Revista LTr**, São Paulo, v. 83, n. 02, p. 153-159, fev. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Nova Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 30, n. 361, p 9-22, jul. 2019.

LORENTZ, Lutiana Nacur. **Métodos Extrajudiciais de Solução de Conflitos Trabalhistas**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2002.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria Geral do Direito do Trabalho**. 1 ed. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Elisângela Magela. Transformações no mundo do trabalho, da Revolução Industrial aos nossos dias. **Caminhos de Geografia**, revista on-line, UFU - Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, fev. 2004. Disponível em: <www.ig.ufu.br/caminhos_de_geografia.html ISSN 1678-6343>. Acesso em 18 de maio de 2019.

PAES, Arnaldo Boson. Homologação de Acordo Extrajudicial – Especificidades da Jurisdição Voluntária. **Revista LTr**, São Paulo, v. 82, n. 02, p. 155-159, fev. 2018.

REIS, Jair Teixeira dos. **Manual Prático de Direito do Trabalho**. 1 ed. Curitiba: Juruá, 2004.

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

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 4 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas. **Instituições de**

direito do trabalho. Vol. 1, 11 ed., São Paulo. LTr. 1991.

TRINDADE, Washington Luís da. **O Superdireito nas relações de trabalho.** 1 ed. Salvador: Salvador, 1982.