

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO,
APERFEIÇOAMENTO E EXTENSÃO - COGEAE**

PRISCILA SCHWETER

**A VALIDADE DAS TRANSAÇÕES EXTRAJUDICIAIS NAS
RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

São Paulo

2013

PRISCILA SCHWETER

**A VALIDADE DAS TRANSAÇÕES EXTRAJUDICIAIS NAS
RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

Trabalho de pós-graduação apresentado à Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo como requisito parcial para a obtenção do certificado de conclusão de especialização em Direito do Trabalho.

São Paulo

2013

Schweter, Priscila.

A Validade das Transações Extrajudiciais nas Relações Individuais de Trabalho. / Priscila Schweter.

47f; 30 cm.

Trabalho pós-graduação apresentado como requisito parcial para a obtenção do certificado de conclusão de especialização em Direito do Trabalho. – Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2013.

1. Transação; 2. Extrajudicial; 3. Relação Individual de Trabalho.

FOLHA DE APROVAÇÃO
PRISCILA SCHWETER

**A VALIDADE DAS TRANSAÇÕES EXTRAJUDICIAIS NAS
RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO**

Trabalho de pós-graduação
apresentado como requisito parcial
para a obtenção do certificado de
conclusão de especialização em
Direito do Trabalho

Aprovado em ____/____/____

Prof. Me. Fernando Rogério Peluso - Orientador

Prof. Dr.

Prof. Dr.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao meu orientador, Professor Fernando Rogério Peluso, responsável pela condução e materialização deste trabalho.

À Pontifícia Universidade Católica de São Paulo pela qualidade de ensino.

Ao excelente corpo docente, pelos conhecimentos adquiridos.

“A liberdade consiste em se poder fazer tudo quanto não prejudique a outrem: assim sendo, o exercício dos direitos naturais de cada homem não sofre outros limites além dos que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo desses mesmos direitos.”

(Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, França, 1798)

RESUMO

Trata-se de trabalho cujo objetivo é analisar a validade das transações extrajudiciais como meio de solução de conflitos individuais trabalhistas, levando-se em consideração a natureza jurídica do Direito do Trabalho, os princípios que o regem e, ainda, os princípios gerais do Direito. Será demonstrado que o intervencionismo do Estado nas relações de trabalho deve regulamentar as transações extrajudiciais, como têm entendido a Jurisprudência, e dar suporte à autonomia da vontade. Assim, caberá ao Estado intervir apenas quando houver a violação aos interesses individuais, bem como flagrante lesão aos princípios do Direito. Inexistindo prejuízo ao trabalhador ou à coletividade, as transações extrajudiciais deverão ser incentivadas nas relações de emprego, tendo em vista que são meios de solução de conflitos rápidos e eficazes. Nesse sentido, competirá ao operador do Direito fomentar a transação extrajudicial e optar por alternativas processuais que facilitem sua execução no caso de inadimplemento.

Palavras-chaves: Transação – Extrajudicial – Relação Individual de Trabalho.

ABSTRACT

This paper aims the possibility of an extrajudicial transaction on Individual Employment Relationships considering the fundamental doctrine of Law and also the Labor Law's judicial nature. It demonstrates that the State interventionism on Individual Employment Relationships should regulate extrajudicial transactions - as part of the jurisprudence admits - and ought to protect manifestation of intent. Therefore, the State should intermediate only when there is a violation of one of the individual rights or when the law's principles have been disrespected. Without any injury for the worker, extrajudicial transactions should be motivated on individual employment relationships because they consist in an important way to solve judicial disputes. For that reason, the operators of law have to encourage extrajudicial transaction and choose alterative ways to execute occasional breaches of contract.

Keywords: Transaction – Extrajudicial – Individual Employment Relationship.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO 1. A NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO	15
1.1. Direito Público	16
1.2. Direito Privado.....	17
1.3. Direito Misto	18
1.4. Direito Unitário	19
1.5. Direito Social	19
CAPÍTULO 2. RELAÇÃO DE ALGUNS DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO COM OS PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO.....	21
2.1. Princípio da Proteção	21
2.2. Princípio da Irrenunciabilidade	23
2.2.1. Teoria da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas	24
2.3. Princípio da Indisponibilidade.....	26
2.4. Princípios Gerais do Direito aplicados ao Direito do Trabalho	27
CAPÍTULO 3. TRANSAÇÃO, RENÚNCIA, CONCILIAÇÃO	30
3.1. Conceito de Transação	30
3.2. Conceito de Renúncia.....	34
3.3. Conceito de Conciliação.....	38

CAPÍTULO 4. FORMAS ATUAIS DAS TRANSAÇÕES EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	39
4.1. Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada.....	39
4.2. Comissão de Conciliação Prévia.....	41
4.3. Mediação.....	46
4.4. Arbitragem.....	47
CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	53

INTRODUÇÃO

O tema das transações extrajudiciais na Justiça do Trabalho é marcado por inúmeras discussões e divergências doutrinárias e jurisprudenciais, já que parte da doutrina entende ser incabível a renúncia ou a transação de direitos do trabalhador.

Essa impossibilidade se justificaria devido à existência de muitas normas de ordem pública vigentes no âmbito trabalhista, normas essas que dão sentido aos princípios protetores trabalhistas.

Em contrapartida, alguns doutrinadores se opõem à tutela excessiva da Justiça Laboral por entenderem que dessa forma alguns princípios gerais do Direito poderiam ser violados, tais como os princípios da autonomia da vontade e o da liberdade.

Nesse contexto, o presente trabalho expõe, num primeiro momento, as diferentes teorias a respeito da natureza jurídica do Direito do Trabalho. A compreensão dessa natureza é importante para que se entenda os diversos posicionamentos doutrinários quanto ao limite das transações extrajudiciais nas relações individuais de trabalho.

Se, de fato, o Direito do Trabalho é Direito Público, cabe ao legislador impedir que haja quaisquer transações de direitos por parte do trabalhador, porque foge de suas mãos a disposição de direitos públicos. As normas trabalhistas estariam, portanto, no âmbito do *jus cogens*.

Se, por outro lado, o Direito do Trabalho é Direito Privado, não se sustentaria a excessiva proteção e intervenção do Estado nas relações contratuais trabalhistas. Assim, as disposições firmadas entre empregado e empregador, desde que não significassem violação à ordem pública, deveriam ser *leis entre as partes* e o empregado gozaria de liberdade para negociar seus direitos.

O Direito do Trabalho visto como um terceiro gênero jurídico, ou seja, como Direito Social, também justifica a intervenção Estatal nas relações contratuais de trabalho, bem como a restrição às transações trabalhistas, pois, nesta hipótese, o Direito tem o dever de zelar pelos hipossuficientes, que figuram como os trabalhadores.

As hipóteses se estendem, ainda, quanto à classificação doutrinária do Direito do Trabalho como Direito Misto e Direito Unitário. Aqui, as intervenções do Estado nas relações trabalhistas se justificam, uma vez que se admite a coexistência e a junção de normas de interesse público e particular. A questão, neste caso, seria estipular o limite de tal intervenção, até que ponto vale a manifestação de vontade do trabalhador e até onde seriam admitidas transações e renúncias de seus direitos.

O Capítulo II aborda a relação existente entre alguns dos princípios trabalhistas e os princípios gerais do Direito, os quais se aplicam na análise deste trabalho. Neste capítulo discute-se, principalmente, se haveria alguma incompatibilidade entre os princípios protetores que regem o Direito do Trabalho e o da autonomia da vontade.

Este estudo abrange, no Capítulo III, as diferenças existentes entre os institutos da renúncia, da transação e da conciliação, bem como suas aplicações no Direito trabalhista. A distinção desses conceitos manifesta-se de suma importância para a aceitação da negociação de direitos trabalhistas.

Até porque, tais institutos se mostram como meios de solução de conflitos mais dinâmicos e eficazes do que o processo jurisdicional que se encontra, sem dúvida alguma, sobrecarregado.

Por essas razões é que se discute, por fim, no Capítulo IV, as atuais formas de transações existentes no âmbito trabalhista, como os Planos de Demissão Voluntária e Incentivada e as Comissões de Conciliação Prévia. Aborda-se, ainda, a aplicabilidade da Arbitragem e da Mediação nos dissídios individuais.

As divergências de entendimento pelos tribunais e pela doutrina em relação aos temas apresentados fragilizam a segurança jurídica necessária aos que buscam a satisfação de seus direitos com o auxílio da Jurisdição.

Assim, o assunto exige um estudo mais aprofundado que dê diretrizes específicas na análise de uma situação concreta.

CAPÍTULO I. A NATUREZA JURÍDICA DO DIREITO DO TRABALHO

A discussão quanto à natureza jurídica do Direito do Trabalho vai além de enquadrá-lo no âmbito do Direito Público ou Privado, até porque não há consenso entre os juristas quanto a essa classificação do Direito.

A maior parte da doutrina distingue o Direito Público do Privado com base na clássica divisão romana, de acordo com os sujeitos da relação jurídica. Assim, o direito Privado representa a relação existente entre particulares, que buscam a defesa de seus direitos. O Direito Público, por sua vez, representa a relação em que uma das partes é juridicamente superior (O Estado) e este busca solucionar uma violação à norma.

Hans Kelsen representa uma das correntes opositoras à essa clássica divisão, dizendo que tal distinção não possui qualquer fundamento no Direito Positivo:

A teoria pura do Direito relativiza a oposição, tornada absoluta pela ciência jurídica tradicional, entre Direito Privado e Público, transforma-a de uma posição extra-sistemática, quer dizer, de uma distinção entre Direito e não Direito, entre Direito e Estado, numa distinção intra-sistemática; e precisamente porque, desse modo, também decompõe e destrói a ideologia que está ligada à absolutização da oposição em causa, comprova o seu caráter de ciência.¹

Para este autor, portanto, a ausência de norma que estabeleça a existência do Direito Público e Privado inviabiliza a existência dessa subdivisão do Direito.

Outros critérios de classificação têm sido utilizados pelos autores, tais como o modo de proteção das normas de Direito Público e Privado, a diversidade dos titulares dos direitos, a necessidade da defesa de um determinado direito, entre outros.

¹ KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. 7ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006. p. 312.

Entretanto, é inegável que há uma crescente intervenção do Estado na ordem privada, o que tem levado a uma aproximação entre Direito Público e Privado. Assim expôs Vicente Rao:

Atravessa o Direito, reiteradamente dissemos, uma fase de transição, à procura de novas regras práticas que melhor e mais adequadamente correspondam às necessidades sociais de nosso tempo, fase de transição que se processa em tumulto, por meio de uma desordenada multiplicidade de normas reveladoras de intervenção crescente do Estado na ordem privada e, por via de conseqüência, de uma intromissão progressiva do Direito Público na esfera do Direito Privado.²

Exemplo disso é o Direito do Trabalho, que traz normas de interesse público e individual, o que conduz a uma aproximação entre Direito Público e Privado, sendo que para alguns doutrinadores ambos coexistem ou até mesmo se fundem.

A ausência de consenso quanto à natureza jurídica do Direito do Trabalho faz com que parcela da doutrina defenda que é parte do Direito Público e outros que é de Direito Privado. Há quem sustente, ainda, ser uma espécie de Direito Misto, de Direito Unitário ou de Direito Social.

Como veremos adiante, a classificação quanto uma ou outra forma influirá na aceitação das transações extrajudiciais como forma de solução de conflitos.

1.1. Direito Público

Os que entendem que o Direito do Trabalho é ramo de Direito Público defendem a submissão absoluta das relações de trabalho às leis e à vontade do Estado. Não haveria, portanto, uma verdadeira autonomia das partes na estipulação das condições de trabalho, bem como ao conteúdo do contrato trabalhista.

² RAO, Vicente. *O Direito e a Vida dos Direitos*. 6 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005. p. 243.

Isso se justificaria pelo intervencionismo estatal e pela irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas: a vontade das partes seria substituída pela do Estado e essa predominância estatal justificaria a natureza pública do Direito do Trabalho.

Esse entendimento espelha a posição da teoria contratualista, que nega a existência do contrato nas relações de trabalho. Devido à imperatividade das normas trabalhistas, o contrato firmado entre empregado e empregador se assemelharia a um contrato de direito Público.

Para essa corrente doutrinária não há espaço para discussão de cláusula e condições, sendo que não se admite a transação de direitos.

1.2. Direito Privado

A natureza privada do Direito do Trabalho se justificaria porque suas normas teriam surgido de leis civis, sendo que o contrato de trabalho firmado pelos particulares objetiva unicamente seus próprios interesses. Isso por si afastaria a natureza pública do Direito do Trabalho.

Além disso, o inegável intervencionismo estatal não alteraria a natureza jurídica do Direito do Trabalho dada a predominância do interesse particular. Nesse sentido explicam Gabriel Saad e Mozart Victor Russomano, respectivamente:

No Direito do Trabalho positivado contam-se às dezenas normas cogentes, de ordem pública, mas forçoso reconhecer que isto, a exemplo do que acontece com o Direito Civil ou Comercial, não lhe retira a condição de um dos ramos do direito Privado. O direito faz parte da grande família do Direito Privado (...). É, de fato, o direito do Trabalho um Direito novo, mas não tem características que o distingam dos ramos do Direito Privado ou Público.³

³ SAAD, Eduardo Gabriel. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000. p. 44-45.

Desde que excluamos do objeto próprio do Direito do Trabalho a Previdência Social (essa sim de Direito Público) e, por extensão, as leis sobre acidentes de trabalho e enfermidades profissionais (hoje integradas no sistema previdenciário), poder-se-á dizer que o Direito do Trabalho é Direito Privado. Se, eventualmente, for apontada a existência, no seu contexto, de normas de Direito Público, nem por isso sua natureza jurídica ficará descaracterizada.⁴

Os que defendem ser o Direito do Trabalho um ramo do Direito Privado admitem que o contrato de trabalho deriva de um “contrato” propriamente dito, que é, necessariamente, bilateral e consensual.

Assim, a autonomia da vontade é elemento único e insubstituível da relação de trabalho, o que abre espaço para negociações entre empregado e empregador.

1.3. Direito Misto

Parte da doutrina entende que o Direito do Trabalho integra outra categoria, de natureza jurídica mista, por conter elementos de Direito Público e de Direito Privado, assim expõe Orlando Gomes, ao afirmar que “partes importantes do Direito do Trabalho são dominadas pelo Direito Público. Em outras, domina o Direito Privado, embora largamente permeado de normas de ordem pública, inderrogáveis *in pejus* pelos pactos privados.”⁵

Como menciona Amauri Mascaró Nascimento⁶, haveria “um dualismo normativo decorrente da heterogeneidade dos elementos que se compõe e que se interpenetram”.

Para essa corrente, portanto, coexistem as normas de natureza pública e privada na mesma disciplina jurídica, o Direito do Trabalho.

⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. 9 ed. Curitiba: Editor Juruá, 2002. p. 51.

⁵ GOMES, Orlando e Éilson Gottschalk. *Curso de Direito do Trabalho*. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006. p. 25.

⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaró. *Curso de Direito do Trabalho*. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 544.

1.4. Direito Unitário

Os defensores dessa teoria sustentam haver uma síntese de normas de Direito Público e Privado no Direito do Trabalho, diferentemente do Direito Misto, em que haveria uma coexistência entre tais normas.

Segundo esta orientação doutrinária, o Direito do Trabalho seria, portanto, o resultado da fusão de ramos do Direito Público e de Direito Privado, que originaria um todo distinto dos dois ramos que lhe deram origem.

Nesse sentido, Arnaldo Sussekind:

A coexistência de preceitos de Direito Público e de Direito Privado – com a inquestionável prevalência dos primeiros – não desconfigura, portanto, a concepção unitária do Direito do Trabalho. É que, embora possuindo regras de natureza jurídica diversa, devem elas ser interpretadas em consonância com as diretrizes oriundas do sistema jurídico pertinente na sua síntese doutrinária, e os objetivos que visa a atender.⁷

Assim, o Direito do Trabalho, segundo essa teoria, possui características essenciais à sua estrutura, o que lhe dá caráter unitário. Ou seja, integra normas de Direito Público e Privado, sistematizando-as em um sistema único.

1.5. Direito Social

O Direito do Trabalho foi denominado por Cesarino Junior como “Direito Social”, já que suas normas têm como finalidade a proteção dos hipossuficientes, assim consideradas aquelas pessoas com poder econômico inferior.

⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo e et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. v.I. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 126.

Para tal autor, seguido de outros doutrinadores, as normas do Direito Social não tem natureza pública nem privada, mas estaria inserido em uma terceira classificação:

As normas de Direito Social não podem classificar-se nem no Direito Privado nem no Direito Público, pois visam elas tanto o interesse particular como o público. Não pode o Direito Social pertencer a nenhum destes dois ramos, pois em relação a ele, como nota *Radbruch*, se deu uma penetração do direito Público no campo do Direito Privado, como se vê com a crescente intervenção estatal no domínio econômico, educacional, familiar, etc. e, por outro lado, do Direito Privado no Direito Público, como se verifica com a formação das autarquias e com o pluralismo jurídico tão bem tratado por *Gurvitch*. (...)

Entendemos que o Direito Social, dados os seus característicos já enunciados, se opõe a todo direito anterior, tanto público como privado, não sendo, portanto, nem público, nem privado, nem misto, mas um *tertium genus*, uma terceira divisão do Direito, que se deve colocar ao lado das outras duas conhecidas até aqui e que chamamos *Direito Social*.⁸

O Direito Social, portanto, seria um “terceiro gênero” do Direito, diverso do Direito Público e do Direito Privado, tendo em vista que visa promover o bem estar dos indivíduos, com normas feitas para a sociedade e não para atingir objetivos individuais.

Como visto, as diferentes classificações do Direito do Trabalho servirão como norte para a aceitação das transações dos direitos trabalhistas, porque, para parte dos juristas, esses são direitos fundamentais, os quais as partes envolvidas não possuem capacidade para dispor, enquanto para outros a autonomia da vontade é um bem maior, que deve ser resguardado.

⁸JUNIOR, Cesarino. *Teoria Geral do Direito Social*. v.I. 2 ed. São Paulo: LTr, 1993. p.49.

CAPÍTULO II. RELAÇÃO DE ALGUNS DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO COM OS PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO

Para fins do presente estudo, não será necessário esgotar a análise de todos os princípios vigentes no Direito do Trabalho, tendo em vista que se busca, neste trabalho, analisar a validade das transações extrajudiciais nas relações individuais de trabalho.

Contudo, o entendimento de alguns dos princípios é de extrema importância para o tema abordado nesta pesquisa, pois estipulará os limites aceitáveis das transações. Da mesma forma, faz-se necessário abordar alguns dos princípios gerais do Direito, que por vezes legitimarão referidas transações.

Os princípios são um conjunto de regras explícitas ou implícitas existentes no ordenamento jurídico, como melhor definiu Miguel Reale:

(...) são verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivo de ordem prática de caráter operacional (...)⁹

Dessa forma, devem ser utilizados como fontes do Direito, nos termos dos artigos 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro e 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.1. Princípio da Proteção

O *princípio da proteção*, ou também denominado *princípio tutelar*, *princípio protetor*, *princípio do favorecimento*, *princípio de proteção tutelar*, entre outros, se refere, nas palavras de Américo Plá Rodriguez, “ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade,

⁹ REALE, Miguel. *Lições Preliminares do Direito*. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p.303.

responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador”¹⁰.

Referido princípio visa proteger aquele que é tido como mais vulnerável na relação jurídica decorrente do vínculo de trabalho, ou seja, o trabalhador. Esse é o entendimento de Cesarino, que estabeleceu a “Teoria da hipossuficiência” e que identifica o trabalhador como aquele indivíduo que depende do trabalho para sobreviver:

Os indivíduos economicamente débeis são exatamente os trabalhadores: trabalhadores atuais, potenciais ou ex-trabalhadores. Efetivamente, em Direito Social, devemos entender por trabalhador *todo indivíduo que necessita do seu trabalho para poder viver e fazer viver a sua família*.¹¹

O Direito do Trabalho teria, sob esse prisma, a finalidade de compensar a desigualdade existente entre as partes contratantes, dando ao trabalhador a proteção que sua condição de hipossuficiência o impossibilita de ter. Dessa forma, a desigualdade jurídica naturalmente existente entre empregado e empregador seria equilibrada.

Entretanto, alguns autores, como Arion Sayão Romita, indagam a incoerência existente entre a função do Direito e a de tal princípio, colocando em “xeque” o princípio trabalhista da proteção:

Não constitui função do direito – de qualquer dos ramos do direito – proteger algum dos sujeitos de dada relação social. A função do direito é *regular* a relação em busca da realização do ideal de justiça. Se para dar atuação prática ao ideal de justiça for necessária a adoção de alguma providência tendente a equilibrar os pólos da relação, o direito concede à parte em posição desfavorável alguma garantia, vantagem ou benefício capaz de preencher aquele requisito. (...)

Não é função do direito do trabalho proteger o empregado. Função do direito do trabalho é regular as relações entre empregado e empregador, *tout court*. Afirmar *a priori* a função protecionista do direito do trabalho em benefício do empregado desconhece a bilateralidade da relação de emprego.¹²

¹⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004. p.83.

¹¹ JUNIOR, Cesarino. *Teoria Geral do direito Social*. v.I. 2 ed. São Paulo: LTr, 1993. p.34.

¹² ROMITA, Arion Sayão. *O Princípio da Proteção em Xeque*. 1 ed. São Paulo:LTr, 2003. p.23.

Como se verifica, a força jurídica dada pela lei ao trabalhador não caracterizaria a função protecionista do Direito do Trabalho, mas a função reguladora do Direito, que equilibra a relação existente entre empregado e empregador.

2.2. Princípio da Irrenunciabilidade

Interligado ao princípio da proteção está o da irrenunciabilidade de direitos, explicado por Américo Plá Rodrigues como “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio.”¹³

Essa irrenunciabilidade é justificada por diversos autores com base na imperatividade das normas trabalhista, nos interesses de ordem pública e no princípio da indisponibilidade.

O caráter imperativo das normas trabalhistas se verifica pelas inúmeras garantias constitucionais que regulam as relações de trabalho. O direito do Trabalho estaria, portanto, inserido no âmbito do *jus cogens*, em que a vontade das partes não é levada em consideração, mas apenas a determinação legal. Nesse sentido, as normas trabalhistas seriam *ordens* e, como tais, irrenunciáveis.

A manifestação de vontade das partes se tornaria inócua pela imperatividade das normas trabalhistas, de forma que a renúncia de quaisquer direitos fugiria do alcance individual.

Diante desse caráter imperativo, Américo Plá Rodrigues levanta o questionamento quanto à incompatibilidade do objetivo do Direito do Trabalho de

¹³ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004. p.142.

defender a personalidade humana e a aparente supressão da manifestação de vontade das partes. Para esse questionamento aponta a solução:

No campo do Direito do Trabalho surge, pois, uma distinção essencial e de suma importância: nele existem normas imperativas que não excluem a vontade privada, mas a cercam de garantias para assegurar sua livre formação e manifestação, valorizando-a como a expressão da própria personalidade humana.¹⁴

Nesse sentido, a imperatividade das normas trabalhistas não significaria entrave à manifestação de vontade do indivíduo, já que, na verdade, conceder-lhe-ia garantias para que não fosse lesionada.

O interesse de ordem pública também é apontado como fator determinante para a irrenunciabilidade de direitos, sendo que muitos autores o tratam como sinônimo do caráter imperativo das normas trabalhistas. Assim, a relação de trabalho, por ser um valor social da Constituição, não pode ser regulada livremente entre as partes, devendo seguir a previsão dada pelo legislador.

Ou seja, os princípios entendidos como essenciais pelo legislador, não são passíveis de acordos e modificações, devendo ser cumpridos.

2.2.1. Teoria da Flexibilização dos Direitos Trabalhistas

Atualmente, o princípio da irrenunciabilidade vem sendo afetado pela teoria da flexibilização dos direitos trabalhistas, que busca amenizar a rigidez jurídica e adaptar as relações de trabalho às atuais condições da economia - dinâmica e tecnológica - aproximando os conceitos de capital e trabalho.

Assim, a flexibilização do Direito do Trabalho mostra-se como alternativa para a criação de novas vagas de trabalho ou, ao menos, para a redução do número de demissões.

¹⁴ Ibid., p. 151.

Essa teoria pode ser dividida entre uma corrente mais extrema, que visa a total desregulamentação da legislação trabalhista, e uma corrente mais moderada, em que se admite a intervenção estatal, para que se dê as garantias mínimas aos trabalhadores. Assim se manifesta Arnaldo Süssekind:

(...) a flexibilização pressupõe intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade. Precisamente porque há leis é que determinados preceitos devem ser flexíveis ou estabelecer fórmulas alternativas para sua aplicação. (...)

O nosso sistema a nosso ver, deveria constituir-se de normas gerais indisponíveis, de aplicação universal, acima das quais a flexibilização, sob tutela sindical, seria admitida, para atender a peculiaridades ou exigências regionais, profissionais ou empresariais; à implementação de novas técnicas ou métodos de trabalho; à preservação da saúde econômica da empresa e dos correspondentes empregos. Destarte, a flexibilização é uma fenda no princípio da inderrogabilidade das normas de proteção ao trabalho, admitida nos limites do sistema jurídico nacional.¹⁵

Este posicionamento da doutrina equilibra os objetivos do Direito do Trabalho com os interesses atuais da sociedade, pois não se apega à visão de que o Estado deva assumir uma posição “paternalista”, “protecionista” e “intervencionista”, como o fazia na época do regime ditatorial.

Ao contrário disso, de maneira compatível com o Estado Democrático de Direito, o Estado deve tutelar os interesses mínimos individuais e conferir ampla liberdade para a manifestação de vontade, sem colocar entraves ao progresso econômico por excessivo conservadorismo.

Essa tutela do Estado muitas vezes só é possível com a interferência do mesmo nas relações particulares, como expôs Alexandre de Moraes:

Apesar de o texto constitucional de 1988 ter consagrado uma economia descentralizada de mercado, autorizou o Estado a intervir no domínio econômico como agente normativo e regulador, com a finalidade de exercer as funções de fiscalização, incentivo e

¹⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo e et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. v.I. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 205-206.

planejamento indicativo ao setor privado, sempre com fiel observância aos princípios constitucionais da ordem econômica.¹⁶

Diante disso, constata-se que os princípios do direito do Trabalho devem ser analisados em conjunto com os princípios gerais do Direito, previstos em sua maioria na Constituição Federal, pois as relações de trabalho e da economia não estão completamente separadas e exigem regulamento compatível entre si.

2.3. Princípio da Indisponibilidade

O princípio da indisponibilidade não se confunde com o da irrenunciabilidade, mas o ampara. Enquanto este, como já vimos, impede a renúncia de direitos pelo trabalhador, o da indisponibilidade abrange também a intransigibilidade, ou seja, impede que o trabalhador sofra prejuízos em eventuais transações com seu empregador:

A expressão irrenunciabilidade não parece adequada para revelar amplitude do princípio enfocado. Renúncia é ato unilateral, como se sabe. Entretanto, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos bilaterais de disposição de direitos (transação, portanto).¹⁷

Nesse sentido, as transações extrajudiciais não se aplicariam nas relações individuais de trabalho, pois isto implicaria na violação à determinação do princípio da indisponibilidade.

Para muitos doutrinadores, esse princípio da indisponibilidade atuaria, também, como fator determinante para a irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador, de forma que qualquer disposição de direitos seria considerada nula.

¹⁶ MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 18 ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 717.

¹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 89.

2.4. Princípios gerais de Direito aplicados ao Direito do Trabalho

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê, em seu artigo 8º, a aplicação subsidiária dos princípios gerais do Direito no direito trabalhista, de forma que não se questiona a compatibilidade entre esses princípios e os do Direito do Trabalho.

Ademais, as relações de trabalho se dão por um contrato firmado entre empregado e empregador, por meio do qual se definem os direitos e obrigações recíprocos. Essa relação jurídica é regulada por normas e princípios trabalhistas, mas também se sujeita às determinações dos princípios contratuais, que regem as relações civis.

Os princípios contratuais *pacta sunt servanda*, cláusula *rebus sic stantibus*, *exceptio non adimplet contractus* e o da *boa fé objetiva*, de aplicação nas relações contratuais em geral também se verificam no âmbito trabalhista, tendo em vista que igualmente vige a obrigatoriedade dos contratos, a possibilidade de mudança desse contrato em situações adversas, a existência de uma relação sinalagmática e, também, a necessária lealdade entre os contratantes.

Entretanto, maior destaque se dá ao princípio da autonomia da vontade, pois, conforme exposto adiante, possui peculiaridades nas relações contratuais trabalhistas.

Carlos Roberto Gonçalves explica ao abordar tal princípio no tocante aos contratos civis, que o mesmo se alicerça na liberdade contratual, em que os contratantes possuem o poder de eleger seus interesses mediante acordo de vontades:

Tradicionalmente, desde o Direito Romano, as pessoas são livres para contratar. Essa liberdade abrange o direito de contratar se quiserem, com quem quiserem e sobre o que quiserem, ou seja, o direito de contratar e de não contratar, de escolher a pessoa com quem fazê-lo e de estabelecer o conteúdo do contrato.

O princípio da autonomia da vontade se alicerça exatamente na ampla liberdade contratual, no poder dos contratantes de disciplinar os seus interesses mediante acordo de vontades, suscitando efeitos tutelados pela ordem jurídica. Têm as partes a faculdade de celebrar ou não contratos, sem qualquer interferência do Estado. Podem celebrar contratos nominados ou fazer combinações, dando origem a contratos inominados.¹⁸

Ocorre que, enquanto a autonomia da vontade impera nos contratos civis, fazendo lei entre as partes, desde que não viole normas de ordem pública, no âmbito trabalhista essa ampla liberdade é restringida a algumas determinações legais, de forma que as cláusulas estipuladas entre os contratantes se tornam rígidas, sem abertura a amplas negociações.

Essa diferença de aplicação do princípio da autonomia da vontade se justifica porque no Direito do Trabalho há uma presunção de que as partes são desiguais, sendo que o empregado ocupa uma posição de inferioridade em relação ao empregador, que detém o poder de mando e o domínio econômico.

Assim aborda o professor Sergio Pinto Martins “no processo civil, parte-se do pressuposto de que as partes são iguais. No processo do trabalho, parte-se da idéia de que as partes são desiguais, necessitando o empregado da proteção da lei.”¹⁹

Essa desigualdade, por sua vez, não viola o princípio constitucional da igualdade, pois, como bem explica Celso Antonio Bandeira de Melo “os tratamentos normativos diferenciados são compatíveis com a Constituição Federal quando verificada a existência de uma finalidade razoavelmente proporcional ao fim visado.”²⁰

Em contrapartida, o princípio da liberdade, assegurado pelo artigo 5º, II da Constituição Federal é colocado em debate. Até que ponto o excesso de proteção

¹⁸ GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro – Contratos e Atos Unilaterais*. v. III. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 20.

¹⁹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 41.

²⁰ BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Princípio da Isonomia: Desequiparações Proibidas e Permitidas*. *Revista Trimestral de Direito Público*, nº 1. p. 79.

trabalhista não viola este princípio constitucional? Não caberia ao trabalhador a escolha de abrir mão de alguns de seus direitos visando outro benefício?

Este seria o caso, por exemplo, do empregado que opta pela adesão aos planos de demissão voluntária em troca de um bônus ou indenização, ou, ainda, daqueles que se conciliam com seus empregadores a fim de não precisar passar pelo tumultuado processo jurisdicional.

Nesse sentido, desde que não violados os direitos indisponíveis do trabalhador, deve lhe ser dada a opção de transacionar direitos, sob pena de violação ao princípio constitucional da liberdade.

CAPÍTULO III. TRANSAÇÃO, RENÚNCIA, CONCILIAÇÃO

Os institutos da transação, renúncia e conciliação são, muitas vezes, tratados equivocadamente pelo leigo, e até mesmo pelos operadores do Direito, já que abordados como sinônimos. No presente estudo, contudo, será exposta a distinção entre os mesmos, assim como o conceito de cada um.

3.1. Conceito de Transação

Transacionar significa “fazer transação ou negócio: contratar, negociar, comerciar.”²¹

A “transação” está prevista nos artigos 840 e seguintes do Código Civil e, como explica Caio Mario da Silva Pereira, “designa um determinado negócio jurídico, de cunho contratual, que se realiza por via de um acordo de vontades, cujo objeto é prevenir ou terminar litígio, mediante concessões recíprocas das partes.”²²

A transação, como acordo de vontades, visa impedir uma demanda, ou, em determinadas circunstâncias, encerrá-la, conforme se verificará adiante. Além disso, poderá ocorrer dentro ou fora do processo. No primeiro caso, será denominada transação judicial e no segundo, extrajudicial.

A transação judicial será feita em Juízo, por ocasião da audiência ou por intermédio de petição assinada pelas partes, diante do órgão jurisdicional competente. Neste caso haverá a homologação da transação pelo juiz, o que lhe dará caráter executório.

²¹ *Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. 2 ed. São Paulo: Nova Fronteira, 1986. p. 1699.

²² PEREIRA, Caio Mario da Silva. *Instituições de Direito Civil – Contratos, Declaração Unilateral de Vontade e Responsabilidade Civil*. v. III. 12 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 507.

A transação extrajudicial é feita por instrumento público ou particular, conforme a natureza do objeto transacionado (artigo 842 do Código Civil) e independe de homologação judicial, conforme explica Venosa:

A ausência de homologação não inibe os efeitos da transação entre as partes. Isto quando, evidentemente, é extrajudicial e feita fora dos autos. Trata-se de um contrato. A homologação apenas empresta valor processual à transação. Não homologada, mas absolutamente válida e eficaz, o caminho processual será mais longo.²³

De modo geral, para a validade da transação, é preciso que se verifique a capacidade das partes (artigo 147 do Código Civil) e que não haja violação às normas de ordem pública, tampouco a existência de algum dos vícios de consentimento (artigo 171, II do Código Civil). Ademais, são necessários os seguintes requisitos: acordo de vontades, concessões recíprocas, extinção de obrigações litigiosas ou duvidosas.

Como se vê, a transação exige existência de dúvida quanto ao direito ao objeto transacionado. A chamada *res dubia* configura, portanto, elemento essencial da transação. Assim expôs Arnaldo Rizzardo:

Daí o primeiro traço, que marca esta espécie de instituto: a falta de definição precisa de direitos em cada obrigação, ou a dúvida quanto aos direitos e obrigações. Do contrário, se bem definido e incontroverso o direito, nem se faria necessária a transação. O que não impede a elaboração de acordos, inclusive com renúncias, abdicando uma das partes de parcela dos direitos, mas não significando transação, posto que esta corresponde a uma composição de interesses, pressupondo a presença de atrito ou conflito na relação que as vincula.²⁴

Além disso, a maior parte da doutrina tem se posicionado no sentido que a transação possui natureza contratual, conforme disposto no artigo 847 do Código Civil. Nesse sentido, a transação é tida como um contrato bilateral, consensual, de interpretação restritiva, oneroso e, como tal, exige capacidade das partes envolvidas e objeto lícito e possível.

²³ VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito Civil – Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos*. v. II. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 283.

²⁴ RIZZARDO, Arnaldo. *Contratos*. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008. p. 1013.

Pode-se afirmar, por esse entendimento, como o fez Venosa, que “como se trata de contrato, não pode haver desistência unilateral da transação, ainda que não homologada.” (VENOSA, 2006)

Esse mesmo posicionamento não se verifica no âmbito trabalhista, já que a doutrina e jurisprudência laborais admitem o questionamento de transações extrajudiciais, ainda que obedecidos todos os requisitos legais, com a justificativa de que não possuem a força de coisa julgada.

Assim ilustra a ementa abaixo colacionada:

CONTRATO DE TRABALHO - QUITAÇÃO - TRANSAÇÃO - ACORDO EXTRAJUDICIAL - ASSISTÊNCIA DA ENTIDADE SINDICAL - COISA JULGADA - A transação, legalmente prevista, é negócio jurídico bilateral, por intermédio do qual as partes previnem ou põem fim a litígios, mediante concessões recíprocas. O termo de transação extrajudicial, firmado por empregador e empregado, com assistência do sindicato da categoria, perante a delegacia regional do trabalho, pode ser avaliado como um dos elementos de prova que se assentam nos autos, para a compreensão, mas não se lhe pode atribuir a força de coisa julgada, que é qualidade que só caracteriza a decisão judicial que não pode ser discutida e/ou impugnada.²⁵

No voto em questão, a Terceira turma do Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais deixa clara a relatividade das transações extrajudiciais no âmbito trabalhista, no sentido de que não possuem a força de coisa julgada, podendo ser utilizadas como prova e discutida/ impugnada, ainda que presentes todos os requisitos legais da transação.

Por este motivo, pode-se dizer que, no âmbito trabalhista, a transação é admitida, desde que observadas algumas restrições que garantam os direitos mínimos do trabalhador. Dessa forma, devem ser observados alguns preceitos legais, como, por exemplo, o artigo 9º da CLT.

²⁵ TRT-3ª Região, Terceira Turma, RO 00646-2004-003-03-00-1, Relatora Juíza Monica Sette Lopes, DJMG 04/09/2004, p. 03.

Referido artigo dispõe que serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação das Leis do Trabalho (artigo 9º, CLT). Isso significa que os atos praticados que firam os preceitos celetistas não produzem efeitos.

Sergio Pinto Martins expande o significado do dispositivo afirmando que:

Não são apenas os preceitos contidos a referida Consolidação que serão tidos por nulos, mas outros dispositivos legais que versem sobre normas trabalhistas também serão tidos por nulos, caso haja fraude aos direitos do trabalhador.²⁶

Outro dispositivo legal que garante direitos mínimos do empregado é o artigo 444 da CLT. Este artigo contrapõe, aparentemente, o princípio da liberdade e o caráter protecionista do Direito do Trabalho, uma já que dispõe sobre o fato que “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.”

Entretanto, conforme anteriormente mencionado, a manifestação de vontade das partes, no Direito do Trabalho, sofre uma acentuada limitação pelo grande número de normas de ordem pública existentes nesse ramo do Direito. Assim, em que pese a liberdade das partes, há uma limitação por questão de ordem social.

O artigo 468 da CLT também é exemplo de limitação legal para as transações trabalhistas, já que restringe as alterações contratuais àquelas em que haja mútuo consentimento e em que não haja prejuízo ao trabalhador.

Evidente, portanto, os reflexos do princípio da irrenunciabilidade, que, segundo Eduardo Gabriel Saad, traz distinções entre o Direito do Trabalho e o

²⁶ MARTINS. Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2008. p.37.

Direito Comum, “Neste, prevalece o princípio da renunciabilidade e, naquele, o da irrenunciabilidade. Nem todos os direitos de índole trabalhista são renunciáveis.”²⁷

Enquanto na Justiça Comum a autonomia de vontade das partes possui peso determinante nas relações contratuais, Eduardo Gabriel Saad explica o motivo pelo qual a transação é restrita no âmbito trabalhista: “O Direito do Trabalho é integrado por muitas normas imperativas que se sobrepõe aos atos de vontade.”²⁸

A preocupação do legislador trabalhista, ao apontar tais restrições se justifica pelo já citado princípio da irrenunciabilidade de direitos. Havendo quitação de direitos irrenunciáveis, poderá haver nulidade da suposta transação pela caracterização de renúncia.

3.2. Conceito de Renúncia

A palavra renúncia é o substantivo feminino derivado do verbo renunciar, que significa “1. Abrir mão de, desistir de posse de. – 2. Rejeitar, recusar, não querer. – 3. Renegar, abjurar. – 4. Deixar voluntariamente.”²⁹

No mundo jurídico significa ato unilateral, que pressupõe capacidade das partes, livre manifestação de vontade, previsão legal e certeza quanto o objeto que será renunciado. O vocábulo foi definido por De Plácido e Silva:

Renúncia. Ou renúnciação, do latim *renuntiatio*, de *renuntiare*, (declarar ou anunciar que deixa, desistir, abdicar), no sentido jurídico, designa o abandono ou a desistência do direito que se tem sobre alguma coisa. Nesta razão, a renúncia sempre importa num abandono ou numa desistência voluntária, pela qual o titular de um direito deixa de usá-lo ou anuncia que não o quer utilizar.³⁰

²⁷ SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada*. 33 ed. São Paulo: LTr, 2001. p. 318.

²⁸ *Ibid.* p. 47.

²⁹ *Grande Dicionário Larousse Cultural da Língua Portuguesa*. São Paulo: Nova Cultural, 1999.

³⁰ SILVA, de Plácido. *Vocábulo Jurídico*, v. III, 2 ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990. p. 96.

Em tese, a renúncia, na Justiça do Trabalho, não pode ocorrer antes da celebração do contrato, nem tampouco na vigência dele, em atenção ao citado princípio da irrenunciabilidade.

A renúncia denominada “antecipada” seria aquela feita pelo trabalhador quando há apenas uma expectativa de direito, em que o contrato de trabalho ainda não foi firmado. A renúncia nessa hipótese seria considerada nula, tendo em vista que não é admissível abdicar de direito futuro e incerto.

A renúncia feita pelo trabalhador na vigência do contrato de trabalho também é refutada pela doutrina, pois, como explica o Professor Sergio Pinto Martins, “estando o trabalhador ainda na empresa é que não se poderá falar em renúncia a direitos trabalhistas, pois poderia dar ensejo a fraudes”³¹.

Após a rescisão do contrato de trabalho, parte da doutrina tem entendido que a renúncia pode ocorrer, em tese, desde que o trabalhador esteja em juízo. Isto se justifica porque se presume que esteja amparado contra qualquer tentativa de lesão a seus direitos.

Entretanto, muitos autores defendem a incompatibilidade do instituto da renúncia com o direito envolvido no âmbito trabalhista. Essa incompatibilidade se daria por uma interpretação extensiva dos artigos 9º e 468 da CLT, em decorrência da natureza do Direito do Trabalho, bem como dos princípios protetores que o regem.

É certo que não há previsão legal quanto à renúncia, de forma que a vedação à sua utilização na Justiça Laboral é amparada apenas por parte da doutrina e da jurisprudência.

Amauri Mascaro Nascimento adota a tese da incompatibilidade da renúncia na Justiça do Trabalho:

³¹ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 64.

A omissão da nossa lei não pode levar à conclusão de que a renúncia está situada no âmbito do poder negocial das partes, tese que, uma vez admitida, ampliaria demasiadamente a autonomia da vontade, gerando toda sorte de abusos em prejuízo do trabalhador. A posição do trabalhador no contrato individual de trabalho é desnivelada daquela que ocupa o empregador, e a sua sujeição ao poder de direção deste o exporia a renúncias fictícias, mas sem correspondência com o verdadeiro interesse do empregado.³²

Arnaldo Süssekind, em contrapartida, admite a renúncia no âmbito trabalhista se observadas algumas restrições:

Ainda que se trate de direito não imposto por norma jurídica de ordem pública, a renúncia, admitida em princípio, deve ser examinada de conformidade com os princípios tendentes a restringi-la. Portanto, são irrenunciáveis os direitos que a lei, as convenções coletivas, as sentenças normativas, e as decisões administrativas conferem aos trabalhadores, salvo se a renúncia for admitida por norma constitucional ou legal ou se acarretar uma desvantagem para o trabalhador ou um prejuízo à coletividade; são irrenunciáveis os direitos que constituem o conteúdo contratual da relação de emprego, nascidos do ajuste expresso ou tácito dos contratantes, quando não haja proibição legal, inexistir vício de consentimento e não importe prejuízo ao empregado.³³

Maurício Godinho Delgado não repele em absoluto a aplicabilidade da renúncia na Justiça do Trabalho, mas entende sua possibilidade em restritos casos, legalmente amparados (DELGADO, 2005). Esta é a posição atual da jurisprudência, exemplificada pela ementa abaixo colacionada, *verbis*:

TRANSAÇÃO E RENÚNCIA DE DIREITOS TRABALHISTAS – CÓDIGO CIVIL DE 2002. – Em virtude dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, a transação de direitos, assim como a sua renúncia, devem ser admitidas como exceção. Por isso mesmo, não se admite, na doutrina e na jurisprudência, a interpretação extensiva do ato pelo qual o trabalhador se despoja de direitos que lhe são assegurados (renúncia) ou mediante o qual transaciona sobre os mesmos. Este entendimento firmou-se nos tribunais com esteio no art. 1.027 do Código Civil de 1916, cuja redação é semelhante ao do art. 840 do Código Civil de 2002, que é explícito ao dispor: “A transação interpreta-se restritivamente, e por ela não se admitem, apenas se declaram ou se reconhecem direitos”. Esse dispositivo, aplicável ao Direito do Trabalho (CLT, art. 8º) e mais o art. 9º da

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 548.

³³ SÜSSEKIND, Arnaldo e et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. v.I. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 212.

CLT seriam afrontados, se acatada tese em contrário. Ferir-se-ia, ainda, o princípio doutrinário, também adotado pela jurisprudência, de que a transação (assim como a renúncia) não pode ser manifestada tacitamente, mas exige ato explícito, tal como exige o art. 842 do Código Civil de 2002. Como ensina Arnaldo Süssekind, “a renúncia e a transação devem, portanto, corresponder a atos, não podendo ser presumidas.”³⁴

Em posição oposta, Marcelo Batuíra do C. Losso Pedroso mostra-se defensor da renúncia, justificando-se na natureza privada do Direito do Trabalho:

A renúncia pode recair, *a priori*, sobre todos os direitos, qualquer que seja sua fonte, não sendo relevante se é lei, cláusula de convenção coletiva, norma de autoridade administrativa, cláusula contratual, disposição em regulamento da empresa, etc. O que importa observar é se a norma constitui ou não direito cogente, ou seja, se se trata de direito indisponível. Não podemos aceitar a fórmula de que todas as normas tutelares sejam indisponíveis, posto que o direito do Trabalho não é de direito público.³⁵

E ainda:

Assim, entendemos que a renúncia, quando legítima, constitui-se num ato jurídico perfeito que não tem por finalidade desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação de qualquer preceito legal do ordenamento jurídico trabalhista. Por esse motivo o artigo 9º, da CLT, não veda, expressamente, a renúncia, apenas resguarda o ordenamento jurídico de práticas de má-fé e do abuso de direito.³⁶

Embora esse entendimento seja drasticamente inovador, deve ser considerado, porque traz à tona outro direito fundamental e indisponível do ser humano: a liberdade.

O excesso de zelo pelos direitos do trabalhador não pode violar sua liberdade, pois, como bem expôs Miguel Reale, “os modelos jurídicos negociais, em

³⁴ TRT 15ª Região, RO 1748.2004.076.15.00.9, Relator Juiz. I. Renato Buratto, DJSP 27/10/2006, p. 42.

³⁵ PEDROSO, Marcelo Batuíra da C. Losso. *Liberdade e Irrenunciabilidade no Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2005. p. 318.

³⁶ *Ibid.*, p. 192.

última análise, representam a exteriorização ou atualização da liberdade como valor supremo do indivíduo.”³⁷

Assim, a renúncia deve ser analisada em conjunto com os fatos que a geraram, pois o trabalhador pode ter alguma vantagem no exercício desse ato liberatório, sendo certo que não cabe ao legislador valorar suas intenções, tampouco ceifá-las por excessiva “proteção”.

3.3. Conceito de Conciliação

A conciliação é instituto de Direito Processual, sendo que no âmbito trabalhista deve ser proposta obrigatoriamente nas hipóteses dos artigos 764 e 831 da CLT, quais sejam: quando as partes ingressarem em juízo com demandas individuais e coletivas e antes do julgamento do processo.

Maria Helena Diniz definiu o instituto com precisão:

Conciliação. 1. Direito Processual Trabalhista. A) Ato preliminar de harmonizar, formalmente, mediante proposta do juiz, as partes litigantes, solucionando dissídio entre empregado e empregador; b) É a proposta pelo juiz, aberta a audiência. Se houver acordo lavra-se termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.³⁸

Difere, portanto, da transação, que é elemento de Direito Material. Além disso, a conciliação será feita, necessariamente, mediante um juiz ou Tribunal, que homologará o acordo firmado.

Além disso, vale dizer que, tal como na transação, a conciliação só tem força liberatória quanto às verbas e obrigações consignadas no termo de conciliação.

³⁷ REALE, Miguel. *Fontes e Modelos do Direito: Para um Novo Paradigma Hermenêutico*. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 1994. p. 74.

³⁸ DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*. v. I. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 730/731.

CAPÍTULO IV. FORMAS ATUAIS DE TRANSAÇÕES EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O reconhecimento de transações extrajudiciais no âmbito trabalhista como um meio de solução de conflitos pode representar maior dinamismo ao Processo do Trabalho, garantindo a satisfação de direitos de maneira rápida e eficaz.

Isto porque traz às partes figurantes de uma controvérsia de direitos a possibilidade de buscar seus direitos por uma via alternativa ao Judiciário que se encontra, sem dúvida alguma, sobrecarregado.

Assim, neste capítulo serão expostas de maneira sucinta as atuais formas de transações extrajudiciais existentes no âmbito trabalhista, como os Planos de Demissão Voluntária e Incentivada, as Comissões de Conciliação Prévia, a Arbitragem e a Mediação nos dissídios individuais.

4.1. Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada

Amauri Mascaro Nascimento explica em que consiste o Programa de Dispensa Voluntária:

É uma forma de extinção do contrato que nasceu como decorrência da prática de empresas que, tendo como finalidade reduzir o quadro do pessoal, quer por motivos de ordem econômica, quer tendo em vista razões de reorganização, oferecem uma oportunidade para aqueles que quiserem ser dispensados do emprego possibilitando-lhes direitos mais amplos do que os previstos em lei, mediante o pagamento, além dos valores devidos por lei, de uma indenização.³⁹

Como se verifica, os Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada são lançados por empresas que precisam reduzir o número de funcionários, sendo que

³⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 773.

oferecem aos empregados que quiserem ser dispensados alguma vantagem além daqueles direitos assegurados a quaisquer trabalhadores.

Os Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada não podem ser considerados ilegais, já que, além de surgirem do acordo de vontade das partes, em tese, trazem apenas benefícios aos seus aderentes. Tanto é assim que já foram considerados válidos pelos Tribunais Laborais.

A ressalva que se faz, apenas, é quanto à extensão da quitação de direitos e obrigações. Os recibos de quitação do contrato constituem título executivo extrajudicial, sendo que a parte interessada pode ingressar em juízo para pleitear as verbas não constantes na transação.

Em atenção aos princípios da proteção e da irrenunciabilidade de direitos, vigentes no âmbito trabalhista, é plenamente válida a possibilidade de o empregado requerer seus direitos com o auxílio da Jurisdição, pois, para a maior parte da doutrina e jurisprudência, os planos de demissão voluntária não geram plena quitação das verbas trabalhistas.

Assim estabelece a Orientação Jurisprudencial nº 270 do SDI-1 do C. Tribunal Superior do Trabalho, *verbis*:

PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

Logo, não se admite a renúncia ou transação genéricas nos planos de demissão voluntária ou incentivada, o que acarretaria a configuração de cláusulas abusivas e prejudiciais ao trabalhador.

Nesse sentido, verifica-se que o desequilíbrio econômico existente entre empregado e empregador exige que o termo de transação e quitação seja interpretado restritivamente, sob pena de afronta ao princípio protetor.

Por outro lado, os Planos de Demissão Incentivada ou Voluntária são exemplos de transações extrajudiciais na Justiça do Trabalho, servindo como uma das formas de prevenção de litígios de demandas trabalhistas.

4.2. Comissão de Conciliação Prévia

O artigo 625-A e seguintes da CLT tratam das Comissões de Conciliação Prévia, que são órgãos paritários instituídos pelas empresas ou sindicatos, com a finalidade de tentar conciliar empregador e empregado em conflitos individuais de trabalho.

As demandas de natureza trabalhista são propostas à Comissão de Conciliação Prévia, que as reduz a termo. Se a Conciliação for frustrada, o interessado poderá ingressar com uma reclamação trabalhista na Justiça do Trabalho, juntando o termo de declaração da tentativa de conciliação frustrada, para tentar obter seus direitos.

Parte da doutrina entende que o comparecimento do interessado à Comissão de Conciliação Prévia é requisito para o ingresso de uma reclamatória na Justiça do Trabalho, conforme determina o artigo 625-D, §2º da CLT.

Nesse mesmo sentido parte da jurisprudência se pronunciou, conforme exemplificam as ementas abaixo, *verbis*:

COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. LEI 9.958/2000. INCONSTITUCIONALIDADE AFASTADA. A Lei n. 9.958, de 12.01.00, ao acrescentar disposições concernentes às Comissões de Conciliação Prévia no texto consolidado (art. 625-D), estabeleceu novo pressuposto ao exercício do direito de ação, como, a propósito, há muito já se verificava em se tratando dos processos de dissídio

coletivo, em que a tentativa de conciliação constitui pré-requisito da ação. Não se vislumbra qualquer inconstitucionalidade na referida Lei (por suposta ofensa ao direito de ação assegurado pelo art. 5º, XXXV, da Constituição da República), uma vez que a exigência de submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia (se houver) não obsta o acesso do obreiro ao Poder Judiciário. Apenas condiciona tal acesso à apresentação da declaração negativa prevista no art. 625-D, parágrafo 2º, da CLT, sendo certo que a competência para instituir pressupostos processuais está mesmo reservada ao legislador ordinário.⁴⁰

PROCESSO DO TRABALHO. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. OBRIGATORIEDADE DE SUBMISSÃO DAS PRETENSÕES MATERIAIS À PRÉVIA TENTATIVA DE COMPOSIÇÃO. CONSTITUCIONALIDADE E LEGALIDADE. O art. 625-D, da CLT, apenas acresce, às ações trabalhistas, novo pressuposto processual objetivo necessário a sua válida formação. A existência de tais pressupostos (a exemplo também das chamadas condições da ação), de mais a mais, não são novidade no ordenamento jurídico-processual. A eles se refere, de forma mais ampla, o art. 267, IV, do CPC, para também cominar, na hipótese de sua ausência, a pena de extinção do feito sem apreciação de mérito. Tal não representa a violação do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional (CF, art. 5º, XXXV), mas apenas significa disciplinar este exercício segundo requisitos (não abusivos, bem entendido) que aprouver ao legislador instituir. De outra parte, a extinção do feito, sem apreciação de mérito, face à inobservância deste pressuposto processual, não representa violação dos arts. 2º e 126, do Estatuto Processual Civil. A jurisdição é prestada pelo Estado-Juiz mesmo quando se reconhece a inexistência de pressupostos processuais necessários à válida formação do feito. Recurso ordinário do reclamante conhecido e desprovido.⁴¹

A comprovação da tentativa de conciliação funcionaria, portanto, como pressuposto processual, fundamentado pelo fato que, como se manifestou o Ministro Vantuil Abdala, “a Comissão de Conciliação Prévia é um excelente instrumento de composição rápida e eficaz dos conflitos, em observância aos princípios da economia e da celeridade processuais”.⁴²

Arnaldo Süssekind afirmou que “sempre que uma Comissão de Conciliação Prévia funcionar na empresa a que pertence, ou pertenceu o empregado ou no

⁴⁰ TRT 3ª Região, Primeira Turma, RO nº 3963/2002, Relatora Juíza Maria Laura Franco Lima de Faria, DJMG 07/06/2002.

⁴¹ TRT 10ª Região, Terceira Turma, RO nº 00332/2003, Juiz Relator Paulo Henrique Blair. Julgamento 16/06/2003.

⁴² TST: *tentativa de conciliação prévia não é condição para a ação*. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho, 29 mai 2009. <www.tst.gov.br>.

sindicato representativo de sua categoria, ele não poderá ajuizar ação na Justiça do Trabalho sem submeter o litígio, previamente, ao referido órgão paritário”.⁴³

Ocorre que surgiram inúmeras discussões jurídicas quanto à constitucionalidade do disposto nos artigos 625-A e seguintes da CLT, já que parte da doutrina e jurisprudência entende que a exigência da apresentação do termo de frustração da comissão de conciliação Prévia para o ingresso da reclamação trabalhista viola o princípio constitucional do acesso à Jurisdição, previsto no artigo 5º, XXXV da Constituição Federal.

O Supremo Tribunal Federal se manifestou a respeito, em decisão liminar proferida em 13/05/2009, nas Ações Direitas de Inconstitucionalidade números 2.139 e 2.160, em que deferiu parcialmente a cautelar para dar interpretação tendente à inconstitucionalidade da exigência da submissão das demandas trabalhistas às Comissões de Conciliação Prévia.

Com base nessa decisão julgou, recentemente, o C. Tribunal Superior do Trabalho, *verbis*:

RECURSO DE REVISTA. 1. SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. FACULDADE DA PARTE RECLAMANTE. DECISÃO LIMINAR DO STF PROFERIDA NAS ADIS 2.139 E 2.160. A regra prevista no art. 625-D da Consolidação das Leis do Trabalho, inserida por meio da Lei nº 9.958/2000, no sentido da submissão das demandas de natureza trabalhista à Comissão de Conciliação Prévia, anteriormente ao ajuizamento da ação, encerra exigência facultativa da parte reclamante e, como tal, não estabelece pressuposto de constituição e desenvolvimento válido e regular do processo. Esse entendimento mantém a tradição da Justiça Trabalhista de sempre estimular a conciliação, impedindo séria restrição ao direito constitucional de amplo acesso à Justiça, além do que evita o sacrifício ao direito universal de acesso à jurisdição pelos cidadãos. Tal conclusão foi afirmada pelo Supremo Tribunal Federal, em recente decisão liminar proferida em 13/5/2009, nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 2.139 e 2.160, mediante a qual se deferiu parcialmente a cautelar para dar interpretação conforme a Constituição Federal relativamente ao art.

⁴³ SÜSSEKIND, Arnaldo e et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. v.I. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002. p. 218.

625-D da CLT, introduzido pelo art. 1º da Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000. Recurso de revista conhecido e não provido.⁴⁴

Assim, a submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia tende a funcionar como uma faculdade do reclamante, não uma obrigatoriedade.

Ocorre que, as críticas doutrinárias a respeito da validade das Comissões de Conciliação Prévia não se esgotam nesse fator, se estendendo também à validade dos acordos firmados nessas comissões.

Afinal, é colocado em discussão se a “eficácia liberatória geral”, mencionada no artigo 625-E, parágrafo único da CLT é válida ou não. Nesse sentido, questiona-se até que ponto a quitação plena de direitos, por meio da mencionada comissão seria razoável.

O dispositivo celetista mencionado determina que, aceita a conciliação prévia, o termo de transação lavrado e assinado pelo empregado, pelo empregador (ou seu preposto) e pelos membros da comissão será título executivo extrajudicial possui eficácia liberatória geral.

Como se verifica, o texto da Lei é claro ao dispor que, não havendo qualquer ressalva por parte do empregado, o termo de conciliação tem, sim, eficácia geral, abrangendo, portanto, todas as verbas decorrentes do contrato de trabalho.

Ocorre que essa eficácia liberatória, para alguns doutrinadores, feriria a citada indisponibilidade dos direitos trabalhistas, pois o trabalhador não poderia abrir mão de seus direitos. Nesse sentido, os direitos trabalhistas seriam inconciliáveis, o que invalidaria a possibilidade da vigência das Comissões de Conciliação Prévia.

⁴⁴ TST, Oitava Turma, RR 418/2007-255-02-00, Ministra-Relatora Dora Maria da Costa, DJ 26/06/2009, Julgamento em 24/06/2009.

Ao analisar a questão, o Tribunal Superior do Trabalho limitou a eficácia liberatória dos termos de conciliação firmados, por meio da edição da Súmula n.º 330, *verbis*:

“A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.”⁴⁵

Como se verifica, tem-se entendido que a eficácia liberatória dos termos de conciliação firmados nas Comissões de Conciliação Prévia possuem plena validade, mas apenas quanto às verbas expressamente descritas no termo.

No mesmo sentido têm se posicionado os Tribunais Regionais, exemplificado pela ementa abaixo, *verbis*:

“COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ACORDO. VALIDADE. A comissão goza da presunção de regularidade das operações e prova convincente do contrário é a única forma de desconstituir os atos lá praticados. No caso concreto, não há provas da existência de vício de consentimento ou de que o autor deva ser considerado pessoa incapaz de compreender o alcance dos atos praticados. Mero arrependimento não produz o efeito de invalidar a avença e a quitação dela decorrente. Assim, o acordo extrajudicial celebrado entre as partes perante a Comissão de Conciliação Voluntária, no qual o autor conferiu quitação às verbas nele discriminadas, gera eficácia liberatória quanto a estas, nos termos do parágrafo único do artigo 625-E da CLT. Recurso operário a que se nega provimento.”⁴⁶

Diante do exposto, se verifica que o acordo firmado perante as Comissões de Conciliação Prévia produz efeitos semelhantes ao da sentença, já que impedem a

⁴⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência do TST. <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-330>.

⁴⁶ TRT 2ª Região, Décima Terceira Turma, RO 20120076821stra-R/12, Relator Roberto Vieira de Almeida Rezende, DOE 12/12/2012, Julgamento em 04/12/2012.

discussão daquilo que ele abarcou, em atenção à autonomia da vontade e, conseqüentemente, à liberdade de contratar.

Nesse sentido, há que se reconhecer a validade da conciliação firmada perante a Comissão de Conciliação Prévia, restrita, porém, aos títulos nela mencionados.

4.3. Mediação

A mediação é “uma técnica não-estatal de solução de conflitos, pela qual um terceiro se coloca entre os contendores e tenta conduzi-los à solução autocomposta. O mediador é um profissional qualificado que tenta fazer com que os próprios litigantes descubram as causas do problema e tentem removê-las.”⁴⁷

Por meio dela, um terceiro irá tentar aproximar as partes, mas não se impõe aos litigantes, de forma que a composição é atingida por iniciativa das partes envolvidas. Dessa forma, a solução é atingida rapidamente e, como explica Sergio Pinto Martins, evita a incerteza em relação ao julgamento, propicia privacidade e a diminuição dos processos judiciais (MARTINS, 2007).

Não é uma forma de solução de conflito muito comum no Brasil, sendo que ocorre nas negociações coletivas junto às Delegacias Regionais do Trabalho, conforme previsto pelo Decreto 1572/95. Tal instituto não é habitualmente aplicado na solução de dissídios individuais.

⁴⁷ DIDIER Jr, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil, Teoria Geral do Processo e Processo de Conhecimento*. v.I. 11 ed. Salvador: Jus Podivm, 2009. p. 78.

4.4. Arbitragem

Arbitragem, nas palavras de Fredie Didier Jr. “é técnica de solução de conflitos mediante a qual os conflitantes buscam em uma terceira pessoa, de sua confiança, a solução *amigável* e *imparcial* (porque não feita pelas partes diretamente) do litígio.”⁴⁸

A arbitragem foi instituída pela Lei n.º 9.307/1996, sendo que compreende tanto a cláusula compromissória, em que as partes convencionam a solução de divergências quanto ao objeto do contrato através da arbitragem, como o compromisso arbitral, que diz respeito ao contrato firmado entre as partes no qual renunciam ao Poder Judiciário para resolverem suas controvérsias através do árbitro.

Assim, pode-se afirmar que a arbitragem possui natureza jurídica mista, sendo contratual e jurisdicional – num primeiro momento, as cláusulas compromissórias estipulam a manifestação de vontade das partes e, num segundo momento, o árbitro diz o direito aplicado ao conflito.

A sentença proferida pelo árbitro não é sujeita a recurso, tampouco a homologação judicial. Entretanto, a Lei n.º 9.307/1996 é explícita ao assegurar aos interessados o acesso ao Poder Judiciário para requer a anulação de sentença arbitral se houver alguma violação legal, o que impossibilita dizer-se que a referida lei viola o princípio da garantia de ação, previsto no artigo 5º, XXXV da Constituição Federal.

Além disso, o artigo 31 da Lei n.º 9.307/1996 estipula que a sentença arbitral é título executivo judicial. Importante destacar, portanto, que o árbitro tem o poder de

⁴⁸ DIDIER Jr, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil, Teoria Geral do Processo e Processo de Conhecimento*. v.I. 11 ed. Salvador: Jus Podivm, 2009. p. 82.

decidir, mas não o de executar. Dessa maneira, as partes podem recorrer ao Judiciário para efetuar a execução da sentença arbitral.

A alocação da *arbitragem* no presente capítulo é imprópria, pois não pode ser considerada um meio de transação extrajudicial vigente no Direito do Trabalho. Isto porque não é exemplo de *transação*, em que as partes fazem mútuas concessões de seus direitos. Diferentemente disso, as partes determinam que um terceiro diga os direitos e deveres que são devidos às partes. Assim, as partes não transacionam seus direitos, mas este é estabelecido por uma pessoa que faz as vezes do juiz.

Além disso, vale dizer que a arbitragem é prevista na Constituição Federal como meio de composição de conflitos coletivos (artigo 114, § 1º e § 2º da Constituição Federal), não havendo previsão legal quanto à sua aplicabilidade em dissídios individuais.

Diante disso, muitos autores defendem a incompatibilidade do instituto da arbitragem com os direitos individuais dos trabalhadores, já que a maioria destes é irrenunciável. Dessa forma decidiu, recentemente, a 3ª Turma do C. Tribunal Superior do Trabalho, *verbis*:

RECURSO DE REVISTA - ARBITRAGEM - INAPLICABILIDADE AO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO - 1- Não há dúvidas, diante da expressa dicção constitucional ([CF, art. 114, §§ 1º e 2º](#)), de que a arbitragem é aplicável na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O instituto encontra, nesse universo, a atuação das partes em conflito valorizada pelo agregamento sindical. 2- Na esfera do Direito Individual do Trabalho, contudo, outro será o ambiente: aqui, os partícipes da relação de emprego, empregados e empregadores, em regra, não dispõem de igual poder para a manifestação da própria vontade, exurgindo a hipossuficiência do trabalhador (bastante destacada quando se divisam em conjunção a globalização e tempo de crise). 3- Esta constatação medra já nos esboços do que viria a ser o Direito do Trabalho e deu gestação aos princípios que orientam o ramo jurídico. O soerguer de desigualdade favorável ao trabalhador compõe a essência dos princípios protetivo e da irrenunciabilidade, aqui se inserindo a indisponibilidade que gravará a maioria dos direitos - Inscritos, quase sempre, em normas de ordem pública que amparam a classe trabalhadora. 4- A [Lei nº 9.307/96](#) garante a arbitragem como veículo para se dirimir "litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis" (art. 1º). A essência do instituto está adstrita à composição que envolva direitos patrimoniais disponíveis, já aí se inserindo óbice ao seu manejo no Direito Individual do Trabalho

(cabendo rememorar-se que a Constituição Federal a ele reservou apenas o espaço do Direito Coletivo do Trabalho). 5- A desigualdade que se insere na etiologia das relações de trabalho subordinado, reguladas pela CLT, condena até mesmo a possibilidade de livre eleição da arbitragem (e, depois, de árbitro), como forma de composição dos litígios trabalhistas, em confronto com o acesso ao Judiciário Trabalhista, garantido pelo art. 5º, XXXV, do Texto Maior. 6- A vocação protetiva que dá suporte às normas trabalhistas e ao processo que as instrumentaliza, a imanente indisponibilidade desses direitos e a garantia constitucional de acesso a ramo judiciário especializado erigem sólido anteparo à utilização da arbitragem no Direito Individual do Trabalho. Recurso de revista conhecido e provido.⁴⁹

Este entendimento não é absoluto, pois, como explica o Sergio Pinto Martins “a Lei 9.307 não proibiu a arbitragem como forma de solucionar conflitos individuais de trabalho. O que não é proibido é permitido. A Constituição não veda a arbitragem nos dissídios individuais.”⁵⁰

A arbitragem, nesse sentido, é uma forma de solução de conflitos rápida e eficaz em determinadas situações, desde que se comprove a ausência de violação aos direitos do empregado, que, repita-se, não se encontra em situação de igualdade com o empregador.

Aqui, mais uma vez, nos deparamos com a exigência de que não se pactue genericamente pela quitação total de direitos, o que importaria em renúncia por parte do trabalhador.

O fato é que a admissibilidade da arbitragem como meio de solução de conflitos contribui para o desafogamento da Justiça Laboral, o que deve ser avaliado pelos Tribunais e pelos juristas. Ademais, se regularmente constituída e fiscalizada, a arbitragem pode funcionar como um meio alternativo para os empregados buscarem a satisfação de seus direitos.

⁴⁹ TST, Terceira Turma, RR 795/2006-028-05-00, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira - DJe 29/05/2009.

⁵⁰ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 64.

As discussões quanto à aplicabilidade da arbitragem nos conflitos individuais de trabalho e sua característica celeridade na solução dessas controvérsias justificam, portanto, a abordagem do tema no presente estudo.

CONCLUSÃO

As transações extrajudiciais nas relações individuais de trabalho foram apresentadas, no presente trabalho, como meio alternativo da solução dos conflitos existentes entre empregado e empregador.

Conforme exposto, as limitações às transações não podem ser impostas cegamente pela lei, sob pena de violar-se o bem constitucional da liberdade.

Nesse sentido, a manifestação de vontade deve ser valorizada no âmbito trabalhista para que se alcance a solução de controvérsias de maneira simplificada, sem o excessivo formalismo vigente no processo do Trabalho.

Em contrapartida, o amparo legal para se evitar abusos é de extrema necessidade, para que a manifestação de vontade do empregado, hipossuficiente, não lhe acarrete desvantagem ou renúncia de direitos inegociáveis.

Assim, o que se defende não é a desregulamentação do Direito do Trabalho, mas a valorização da autonomia da vontade para a rápida e eficaz solução de conflitos.

Isso porque, como o Judiciário se apresenta, sabidamente, sobrecarregado, não pode ser apontado como o único meio de solução de conflitos seguro e compatível como a realidade socioeconômica do Brasil, de forma que caberá aos aplicadores do Direito buscar alternativas rápidas e eficazes para atingir seus objetivos.

Assim, ao final deste estudo, conclui-se que as transações extrajudiciais nas relações individuais de trabalho são perfeitamente conciliáveis com a realidade material e processual trabalhista. Isto porque o princípio da autonomia da vontade vige nas relações de emprego, e só pode ser mitigado no caso de violação ao interesse público.

No caso, a menos que a transação ocorra com o objetivo de desvirtuar os preceitos trabalhistas, deverá ser aceita como forma de solução de conflitos, a fim de se obter um resultado rápido e eficaz. Isto porque a realidade do Judiciário Trabalhista exige a utilização de alternativas para a satisfação dos direitos das partes envolvidas em conflitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Amador Paes. *Curso Prático de Processo do Trabalho*. 17 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

BARROS, Alice Monte. *Compêndio de Direito Processual do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005.

DIDIER Jr, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil, Execução*. v.5. 1 ed. Salvador: Jus Podivm, 2009.

DIDIER Jr, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil, Teoria Geral do Processo e Processo de Conhecimento*. v.I. 11 ed. Salvador: Jus Podivm, 2009.

DINIZ, Maria Helena. *Dicionário Jurídico*. v. I. São Paulo: Saraiva, 1998.

GOMES, Orlando e Élson Gottschalk. *Curso de Direito do Trabalho*. 17 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro – Contratos e Atos Unilaterais*. v. III. 4 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

Grande Dicionário Larousse Cultural da Língua Portuguesa. São Paulo: Nova Cultural, 1999.

JUNIOR, Cesarino. *Teoria Geral do Direito Social*. v.I. 2 ed. São Paulo: LTr, 1993.

KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. 7 ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

MALLET, Estevão (coord.). *Direito e Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

MARCATO, Antonio Carlos. *Procedimentos Especiais*. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. *Comentários à CLT*. 12 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Processual do Trabalho*. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MORAES, Alexandre de. *Direito Constitucional*. 18 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do Trabalho*. 21 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa. 2 ed. São Paulo: Nova Fronteira, 1986.

PEDROSO, Marcelo Bатуíra da C. Losso. *Liberdade e Irrenunciabilidade no Direito do Trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2005.

PEREIRA, Caio Mario da Silva. *Instituições de Direito Civil – Contratos, Declaração Unilateral de Vontade e Responsabilidade Civil*. v. III. 12 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

RAO, Vicente. *O Direito e a Vida dos Direitos*. 6 ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2005.

REALE, Miguel. *Fontes e Modelos do Direito: Para um Novo Paradigma Hermenêutico*. São Paulo. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

REALE, Miguel. *Lições Preliminares do Direito*. 27 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

RIZZARDO, Arnaldo. *Contratos*. 8 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3 ed. São Paulo: LTr, 2004.

ROMITA, Arion Sayão. *O Princípio da Proteção em Xeque*. 1 ed. São Paulo: LTr, 2003.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de Direito do Trabalho*. 9 ed. Curitiba: Editor Juruá, 2002.

SAAD, Eduardo Gabriel. *CLT Comentada*. 33 ed. São Paulo: LTr, 2001.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, de Plácido. *Vocabulo Jurídico*, v. III, 2 ed., Rio de Janeiro: Forense, 1990.

SÜSSEKIND, Arnaldo e et al. *Instituições de Direito do Trabalho*. v.I. 20 ed. São Paulo: LTr, 2002.

VENOSA, Silvio de Salvo. *Direito Civil, Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos*. v. II. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

WAMBIER, Luiz Rodrigues. *Curso Avançado de Processo Civil - Execução*. v.II. 9 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2007.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antonio. *Princípio da Isonomia: Desequiparações Proibidas e Permitidas*. *Revista Trimestral de Direito Público*, nº 1.

BRASIL. Código Civil. 6. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

BRASIL. Código de Processo Civil. 6. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

BRASIL. Consolidação das Leis Trabalhistas. 6. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

BRASIL. Lei de Introdução ao Código Civil. 6. ed. São Paulo: Rideel, 2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência Trabalhista Unificada dos TRT's <<http://www.tst.jus.br/iframe.php?url=http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/brs/jun i.html>>

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Jurisprudência do TST. <https://aplicacao.tst.jus.br/consulta_unificada2/>.

BRASIL. *TST: tentativa de conciliação prévia não é condição para a ação*. Notícias do Tribunal Superior do Trabalho, 29/05/2009. <[HTTP://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=9294&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=concilia%E7%E30%20%E9via](http://ext02.tst.jus.br/pls/no01/NO_NOTICIASNOVO.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=9294&p_cod_area_noticia=ASCS&p_txt_pesquisa=concilia%E7%E30%20%E9via)>. > Acesso em 19 nov. 2012.