

ÍNDICE

RESUMO	2
ABSTRACT	3
I. INTRODUÇÃO	4
II. CONFLITOS DE TRABALHO.....	9
III. AMEAÇAS À EFICÁCIA DO DIREITO DO TRABALHO.....	27
1. A LIBERALIZAÇÃO DO MERCADO.....	27
2. DESEMPREGO	32
2.1. <i>O DESEMPREGO NO BRASIL.....</i>	<i>34</i>
2.2. <i>A EXPERIÊNCIA SUBJETIVA DO DESEMPREGO.....</i>	<i>41</i>
3. AUSÊNCIA DE ESTABILIDADE NO EMPREGO E ABUSO DO PODER DE DISPENSA	45
IV. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO.....	62
1. RENÚNCIA.....	69
2. TRANSAÇÃO.....	77
V. ACORDOS HOMOLOGADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	86
1. BREVE HISTÓRICO	86
2. CONCILIAÇÃO	91
3. ANÁLISE CRÍTICA DA CONCILIAÇÃO NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO.....	98
3.1. <i>MOMENTO DAS PROPOSTAS CONCILIATÓRIAS.....</i>	<i>106</i>
3.2. <i>QUITAÇÃO GERAL PELO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO E EFEITOS DA COISA JULGADA .</i>	<i>111</i>
3.3. <i>PARCELAMENTO DO VALOR DO ACORDO E ISENÇÃO DE CUSTAS PROCESSUAIS</i>	<i>114</i>
3.4. <i>EFEITOS DOS ACORDOS NO DIREITO DO TRABALHO</i>	<i>116</i>
3.5. <i>PAPEL DO JUIZ, ADVOGADOS E PARTES</i>	<i>123</i>
VI. PESQUISA DE CAMPO SOBRE ACORDOS HOMOLOGADOS EM PRIMEIRA AUDIÊNCIA E APÓS A INSTRUÇÃO	133
1. RESULTADOS E DISCUSSÃO	136
2. ANÁLISE SOBRE RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO NOS ACORDOS HOMOLOGADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO	144
VII. PESQUISA DE CAMPO REALIZADA COM RECLAMANTES E RECLAMADAS	151
1. RESULTADOS E DISCUSSÃO	151
VIII. MECANISMOS POTENCIALMENTE INDUTORES DE ACORDOS JUSTOS	157
1. MECANISMOS EXTRAPROCESSUAIS	158
1.1. <i>EFICÁCIA DO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO</i>	<i>158</i>
1.2. <i>FORTELECIMENTO DO MOVIMENTO SINDICAL.....</i>	<i>160</i>
2. MECANISMOS INTERNOS AO PROCESSO	167
2.1. <i>BOA CONDUÇÃO DAS CONCILIAÇÕES.....</i>	<i>167</i>
2.2. <i>TUTELA ANTECIPADA.....</i>	<i>169</i>
2.3. <i>AUMENTO DOS JUROS DE MORA E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS</i>	<i>173</i>

IX. CONCLUSÃO.....	176
X. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	181
XI. APÊNDICES	190
APÊNDICE I - FORMULÁRIO PARA ACORDOS EM PRIMEIRA AUDIÊNCIA	190
APÊNDICE II - FORMULÁRIO PARA ACORDOS APÓS INSTRUÇÃO PROCESSUAL.....	191
APÊNDICE III - QUESTIONÁRIO PARA SER RESPONDIDO POR EMPREGADOS	192
APÊNDICE IV - QUESTIONÁRIO A SER RESPONDIDO POR EMPREGADORES	193
APÊNDICE V – RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO I – ACORDOS HOMOLOGADOS EM PRIMEIRA AUDIÊNCIA	194
APÊNDICE VI – RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO II – ACORDOS APÓS INSTRUÇÃO PROCESSUAL	216

RESUMO

ACORDOS HOMOLOGADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO: UMA ANÁLISE DOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS NA FASE DE CONHECIMENTO

ANA FARIAS HIRANO

Orientador: Jorge Luiz Souto Maior

A presente dissertação tem por objetivo a análise dos acordos homologados pela Justiça do Trabalho em dissídios individuais na fase de conhecimento. Essa análise foi empreendida dentro do contexto socioeconômico atual: acirrada competitividade interempresarial, altas taxas de desemprego e poucos mecanismos de proteção efetiva ao emprego. Verificou-se que esses acordos implicam, em parte, renúncias de direitos trabalhistas e, em parte, autênticas transações. Discutiram-se os limites que renúncia e transação possuem na esfera trabalhista. A partir dessa discussão, analisou-se a interferência negativa dos acordos trabalhistas, nos moldes em que vêm sendo realizados, na eficácia do Direito do Trabalho. Para enriquecer esse estudo, foi empreendida pesquisa de campo que teve por objeto a análise de cento e oitenta acordos (noventa acordos em audiência inicial e noventa acordos firmados após a instrução do processo, mas antes da sentença) homologados na Justiça do Trabalho da 2ª Região, nas noventa Varas do Trabalho do Fórum Rui Barbosa. Essa pesquisa teve por objetivo verificar como ocorre o procedimento conciliatório na Justiça do Trabalho, observar a conduta do juiz e das partes e, especialmente, o conteúdo do acordo. Foi conduzida outra pesquisa com reclamantes e reclamadas, para aferir aspectos subjetivos relacionados aos acordos: condição socioeconômica das partes, contentamento (pacificação social) e outras questões subjetivas relacionadas ao acordo firmado. Por fim, apontaram-se mecanismos externos e internos ao processo judicial, capazes de promover, incentivar e, em certa medida, até mesmo garantir a homologação de acordos justos na Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

AGREEMENTS HOMOLOGATED BY THE LABOR COURT: AN ANALYSIS OF THE INDIVIDUAL BARGAINING AGREEMENTS ENTERED INTO EARLY IN THE NEGOTIATION PROCESS

ANA FARIAS HIRANO

Advisor: Jorge Luiz Souto Maior

The present dissertation's objective is the analysis of individual bargaining agreements entered into early in the negotiation process that are subsequently homologated by the Labor Court. This analysis was conducted within the present socioeconomic context: fierce competition between companies, high unemployment rates and few effective mechanisms protecting the employee. It was determined that these agreements represent, in part, a waiver of an individual's rights under the labor laws and, in part, authentic transactions. There was a discussion of the boundaries of the former and latter in the realm of labor law. From this discussion, there was an assessment of the negative impact of labor agreements, in how they are consummated, in implementing labor law norms. To ensure the study was comprehensive, field research was conducted analyzing one hundred and eighty agreements (ninety of which were consummated at the first hearing and ninety of which were consummated after the fact-finding stage, but before the sentence) homologated at the Labor Circuit of the 2nd Region, at ninety Labor Courts of the Rui Barbosa Tribunal. The objective of this research was threefold: to understand how the parties come to an agreement at the Labor Court, to observe the judge's and parties's conduct and, especially, to analyse the content of the agreement. Another study was conducted with complainants and defendants, to compare subjective aspects related to the agreements: the socioeconomic status of the parties, the degree of satisfaction with the agreement, and other subjective factors related to the final agreement. Finally, mechanisms were recommended, both external and internal to the judicial process, capable of promoting, encouraging and, to a certain extent, ensuring the homologation of fair agreements at the Labor Court.

I. INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é instituição basilar da ordem social, é instrumento de distribuição de renda, de justiça social¹ e, ao menos, garantia de um patamar mínimo civilizatório para as relações de trabalho². É constituído por normas imperativas, que regulam o contrato de trabalho, sendo este submetido a um regime indisponível e irrenunciável pelos particulares. A imperatividade das normas trabalhistas justifica-se pela própria natureza de ordem pública desse ramo do Direito. Justifica-se também como forma de evitar o retorno das injustiças geradas pelo sistema capitalista antes da existência do Direito do Trabalho, período no qual a autonomia da vontade das partes regulava a relação de trabalho assalariado.³

Em consonância com a importância do Direito do Trabalho para o estabelecimento de uma sociedade justa, livre e solidária (art. 3º, I, CF), a Constituição Federal do Brasil estabelece os valores sociais do trabalho como um dos fundamentos de nossa República (art. 1º, CF). Consagra os direitos trabalhistas, estabelecidos em seus arts. 7º a 9º, como direitos fundamentais, pois inseridos estão no Capítulo II – Dos Direitos Sociais, do Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais.

Diante da relevância do Direito do Trabalho, a interpretação do art. 60, § 4º, da Constituição da República deve ser extensiva, para assegurar o grau máximo de proteção aos direitos sociais, dentre eles, os direitos trabalhistas acima citados, tornando-os cláusulas pétreas, ao lado dos direitos e garantias individuais.⁴

¹ “Uma efetiva luta pela justiça social, utilizando-se o direito do trabalho como instrumento, culmina com a constitucionalização das normas protetivas do trabalho e a normatização de seus princípios fundamentais, possibilitando a interpretação das normas infraconstitucionais com base nesses postulados. O direito do trabalho assim construído e aplicado é instrumento decisivo para a formação e a defesa da justiça social, ainda que, concretamente, em um primeiro momento, só consiga minimizar as injustiças.” MAIOR, Jorge Luiz Souto. O direito do trabalho como instrumento de justiça social. São Paulo: LTr, 2000, p. 259.

² DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 61.

³ LA CUEVA, Mario de. El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales. México: Ed. Porrúa, 1977, p. 99.

⁴ Vide, neste sentido, BONAVIDES, Paulo. Curso de Direito Constitucional. 22ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p. 657: “Sem a concretização dos direitos sociais não se poderá alcançar jamais ‘a Sociedade livre, justa e solidária’, contemplada constitucionalmente como um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º). O mesmo tem pertinência com respeito à redução das desigualdades sociais, que é, ao mesmo passo, um princípio da ordem econômica e um dos objetivos fundamentais de nosso ordenamento republicano, qual consta respectivamente do art. 170, VII, e do sobredito art. 3º. Em obediência aos princípios fundamentais que emergem do Título I da Lei Maior, faz-se mister, em boa doutrina, interpretar a garantia dos direitos sociais como cláusula pétrea (...). Em outras palavras, pelos seus vínculos principais já expostos – e foram tantos na sua liquidez inatacável -, os direitos sociais recebem em nosso direito constitucional positivo uma garantia tão elevada e reforçada que lhes faz legítima a inserção no mesmo âmbito conceitual da expressão direitos e garantias individuais do art. 60. Fruem, por conseguinte, uma intangibilidade que os coloca inteiramente além do alcance do poder constituinte ordinário, ou

Ademais, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece a imperatividade de suas normas e a inderrogabilidade dos direitos trabalhistas nela previstos. O art. 9º da CLT estabelece que são nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos nela contidos.

Contudo, a despeito da natureza de ordem pública, cogente e imperativa das normas trabalhistas, atualmente, o índice de cumprimento espontâneo do Direito Material do Trabalho pelos empregadores é bastante insatisfatório em nosso país.^{5 6}

O descumprimento reiterado e generalizado da legislação trabalhista em nossa sociedade encontra suas raízes, principalmente, em fatores culturais e, em parte, econômicos. Culturalmente, os direitos do trabalhador não são cumpridos porque não são devidamente valorizados por nossa sociedade - resultado da herança cultural escravagista, sistema que perdurou no Brasil por longo período. De certa forma, essa herança dificulta o reconhecimento das disposições que regulam as relações de trabalho como autênticos direitos, tanto pelos empregadores quanto pelos próprios trabalhadores.⁷ Nesse contexto, a falta de pagamento de direitos trabalhistas por parte do empregador não é um comportamento socialmente reprovável como, por exemplo, o furto ou a apropriação indébita.⁸

Por outro lado, motivos de ordem econômica, como por exemplo, dificuldades financeiras enfrentadas pela empresa ou simples opção pelo não pagamento de verbas rescisórias

seja, aquele poder constituinte derivado, limitado e de segundo grau, contido no interior do próprio ordenamento jurídico.”

⁵ PIMENTA, José Roberto Freire. Tutelas de urgência no processo do trabalho. In: PIMENTA, José Roberto Freire (et. al.) coord. Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004, p. 340.

⁶ Um dado que demonstra esse descumprimento reiterado da legislação trabalhista é o enorme volume de processos trabalhistas que ingressam anualmente na Justiça do Trabalho e o baixo índice de improcedências dessas reclamações. Em 2007 apenas 7% foram julgadas improcedentes, de acordo com o Relatório Geral da Justiça do Trabalho elaborado pelo TST em 2007. Disponível em: www.tst.gov.br.

⁷ “Acrescente-se a tudo isso um dado de natureza sociocultural e outro de natureza econômica. No que se refere ao primeiro, ressalte-se inicialmente que ainda está arraigada em nossa cultura a noção de que o emprego não é propriamente um direito do cidadão, mas uma dívida do Estado e da iniciativa privada. O trabalho humano, que durante largo espaço de tempo foi desprovido de qualquer valor – vide a recente história da escravidão – agora é amparado por diversos direitos, e isso não se encaixa muito bem ao inconsciente escravagista que herdamos, fazendo com que o desrespeito aos direitos trabalhistas seja uma atitude natural, uma forma de se opor à indevida intromissão do Estado nos interesses particulares. Além disso, o trabalhador, que durante muito tempo não teve a consciência de seu valor para a sociedade, tem adquirido, ainda que aos poucos, a noção de cidadania e aprendido a reivindicar seus direitos e a reclamar quando eles não sejam cumpridos. Esses dados, por óbvio, igualmente, são geradores de conflitos. Quanto ao aspecto econômico, verifica-se que, mesmo ultrapassadas essas barreiras de ordem cultural, algumas vezes as dificuldades econômicas fazem como que empregadores descumpram as obrigações trabalhistas.” MAIOR, Jorge Luiz Souto. Direito processual do trabalho: efetividade, acesso à justiça e procedimento oral. São Paulo: LTr, 1998, p. 361.

⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Curso de Direito do Trabalho. Vol II. A relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008, p. 433.

por considerar economicamente mais vantajoso para a empresa, também contribuem para o descumprimento dos direitos trabalhistas por parte do empregador.⁹

Essa situação de grande inobservância da legislação trabalhista é favorecida pela insuficiência do sistema de fiscalização do trabalho e pelo enfraquecimento do poder sindical.¹⁰

¹¹ Tais ingredientes resultam no fato de que, para o empregado que teve seus direitos inadimplidos no curso do contrato de trabalho, resta ingressar em juízo para reavê-los. Assim, a Justiça do Trabalho figura como o principal órgão responsável pela efetiva aplicação da legislação trabalhista.¹²

No entanto, o aumento do número de demandas trabalhistas está causando o estrangulamento do Judiciário. Em 1977 foram recebidos 551.573 processos pela Justiça do Trabalho, em 2007 esse número saltou para 2.636.798 processos.¹³ Nesse ano, a carga de trabalho por magistrado na primeira instância foi, em média, 2.177 processos, 1.188 na fase de conhecimento e 989 na fase de execução.¹⁴ Esses números, além disso, demonstram a confiança do jurisdicionado na Justiça do Trabalho, que se vê diante do grande desafio de dar uma resposta rápida às demandas para não frustrar a confiança que lhe fora depositada, sem deixar de cumprir seu papel de garantidora da eficácia da ordem jurídica trabalhista.

No sentido de conferir celeridade à solução dos processos trabalhistas, nos quais são discutidos, principalmente, direitos de natureza alimentar, o Direito Processual do Trabalho sempre privilegiou a conciliação como forma de resolver a demanda.¹⁵ Cerca de 45% dos processos que ingressam anualmente na Justiça do Trabalho são solucionados pela via da conciliação.¹⁶

⁹ MAIOR (1998, p. 361).

¹⁰ CARDOSO, Adalberto Moreira e LAGE, Telma. As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil. FGV: Rio de Janeiro, 2007, p. 93.

¹¹ Análise mais detalhada do processo de enfraquecimento do poder sindical, bem como da insuficiência da fiscalização do trabalho foi empreendida nos capítulos “Conflitos de Trabalho” e “Ameaças à eficácia do Direito do Trabalho”.

¹² CARDOSO; LAGE (2007, p. 167).

¹³ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Estatísticas. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em jul 2008.

¹⁴ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Estatísticas. Relatório Geral da Justiça do Trabalho. Carga de Trabalho por Magistrado. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em jul. 2008.

¹⁵ CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. Tratado de Direito Social Brasileiro. São Paulo: Freitas Bastos, 1942, p. 250.

¹⁶ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Estatísticas. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em jul 2008.

A importância da conciliação para o processo do trabalho é tão crucial que muitos autores a arrolam como um dos Princípios do Direito Processual do Trabalho.^{17 18} Além disso, para grande parte da doutrina e jurisprudência (apesar de não haver previsão expressa na lei), a inobservância da segunda proposta conciliatória (art. 850, da CLT), acarreta a nulidade absoluta dos atos processuais posteriores, em decorrência da natureza de ordem pública da proposta conciliatória.¹⁹

De fato, a conciliação judicial é um instrumento relevante²⁰ para se pôr fim ao litígio de forma célere, chegando-se a uma solução conforme o desejo manifestado pelas partes. Neste sentido, a conciliação não surte efeitos apenas no fim da demanda, mas também no espírito das partes, apaziguadas por solução aceita por elas. O acordo, portanto, satisfaz a ambas. A sentença, de modo contrário, lhes é imposta,²¹ embora não queira dizer necessariamente que sempre desagrade a uma ou a ambas as partes.

O problema é que a prestação jurisdicional não deve ser apenas e somente célere. Deve ser célere, mas também, e principalmente, justa, promovendo a solução da demanda por tal critério.²²

O presente trabalho tem por objetivo analisar o atual sistema de conciliação no Judiciário Trabalhista, mais especificamente, na fase de conhecimento dos dissídios individuais que envolvem relação de emprego, para verificar se nas conciliações judiciais ocorrem apenas transações (concessões recíprocas a partir de um objeto duvidoso de caráter disponível) ou se representam renúncias a direitos. Além disso, destina-se a examinar os limites da transação e da renúncia na esfera trabalhista.

De forma complementar, tenta também avaliar os impactos da conciliação na eficácia do Direito do Trabalho, procurando discutir se o mais importante órgão de defesa do Direito do Trabalho, a Justiça do Trabalho, está cumprindo a função de garantir a efetividade das normas trabalhistas ao conciliar as partes.

¹⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 91.

¹⁸ SARAIVA, Renato. Curso de direito processual do trabalho. 5ª ed. São Paulo: Método, 2008, p. 39.

¹⁹ SARAIVA (2008, p. 427).

²⁰ GIGLIO, Wagner D. A conciliação nos dissídios individuais de trabalho. Porto Alegre: Síntese, 1997, p. 9.

²¹ Ibidem, p. 38.

²² “A própria Constituição incumbe-se de configurar o direito processual não mais como mero conjunto de regras acessórias de aplicação do direito material, mas, cientificamente, como instrumento público de realização de justiça.” CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria Geral do Processo, 20ª ed. São Paulo: Malheiros, 2004, p.80.

Por fim, busca apontar mecanismos para garantir que a conciliação seja promovida de forma a assegurar a efetividade da legislação do trabalho, destacando os instrumentos capazes de coibir fraudes ou o mau uso da conciliação nas reclamações trabalhistas.

O início da análise empreendida para a consecução desse objetivo encontra-se no próximo capítulo, no qual far-se-á um breve histórico da formação do Direito do Trabalho, dos conflitos de trabalho e analisar-se-á o contexto em que o Judiciário Trabalhista tornou-se a principal instância de defesa dos direitos trabalhistas.

No terceiro capítulo serão analisados os principais fatores que ameaçam a eficácia do Direito do Trabalho, como a liberalização do mercado, o desemprego e a ausência de estabilidade no emprego. Tal análise pretende demonstrar que o atual contexto social e econômico, no qual se inserem as relações de trabalho, demanda uma atuação eficaz do Judiciário voltada a garantir, concretamente, a aplicação das normas materiais trabalhistas.

O quarto capítulo dedica-se ao estudo da transação e da renúncia e dos limites que esses institutos encontram no Direito do Trabalho.

No quinto capítulo, analisa-se a conciliação no Judiciário Trabalhista, passando por um breve histórico, pela dinâmica do procedimento conciliatório na esfera trabalhista, pela importância do papel do magistrado, dos advogados e das partes na conciliação. Por fim, são discutidos os impactos que esse sistema conciliatório causa no Direito do Trabalho e na própria Ordem Jurídica.

Os resultados da pesquisa de campo conduzida neste estudo a respeito de acordos homologados pela Justiça do Trabalho da 2ª Região, nas noventa varas do trabalho do Fórum Rui Barbosa, antes e após a instrução processual são apresentados e discutidos no sexto capítulo.

No sétimo, são apresentados e discutidos os resultados de entrevistas feitas com reclamantes e reclamadas que firmaram acordos em juízo. A entrevista consistiu no preenchimento de questionário padrão (apêndices III e IV). Foram entrevistados vinte e quatro reclamantes e vinte e duas reclamadas que responderam questões sobre seu perfil socioeconômico, e questões subjetivas sobre o acordo firmado para tentar aferir se o acordo vem cumprindo a função de pacificação social.

O oitavo capítulo aponta mecanismos capazes de contribuir para a realização de acordos justos no âmbito do Judiciário Trabalhista. Por fim, procurar-se-á apresentar as principais conclusões que resultaram deste estudo.

II. CONFLITOS DE TRABALHO

Os conflitos de trabalho são quase uma constante no sistema capitalista, pois os interesses das partes envolvidas dificilmente serão convergentes, como bem definiu Adalberto Cardoso: “é da natureza do Direito do Trabalho, de caráter intrinsecamente distributivo, ser constantemente testado pelos agentes de capital e trabalho em sua luta pela apropriação da riqueza socialmente produzida”²³.

Cesarino Junior tratou bem da origem dos conflitos de trabalho, que consiste na oposição de interesses das partes envolvidas - empregado e empregador:

O fato de no contrato de trabalho objetivarem o empregador a maior quantidade de mão-de-obra pelo menor salário possível, e o empregado, o maior salário possível com o mínimo esforço, coloca-os (...) não ‘um ao lado do outro, mas um em frente do outro’, numa evidente oposição de interesses. Daí surgirem inevitavelmente os dissídios laborais, ou, como se diz mais comumente, os conflitos de trabalho.²⁴

O Direito do Trabalho é composto por normas de caráter cogente. São normas imperativas que incidem sobre o suporte fático, as relações de trabalho, tendo aplicabilidade ainda que o titular do direito deseje afastá-las²⁵. Isso ocorre porque a eficácia do Direito do Trabalho não importa apenas ao indivíduo, mas sim a toda sociedade, dado que se as condições de trabalho pudessem ser fixadas livremente pelos particulares retrocederíamos à terrível situação observada no séc. XIX.²⁶ Portanto, as normas trabalhistas são imperativas para garantir a preservação do equilíbrio das relações de trabalho, da dignidade humana e da paz social.

Ademais, a desigualdade material existente entre empregados e empregadores, em geral, é tão significativa que praticamente impossibilita falar-se em livre negociação entre os sujeitos da relação de trabalho. Dessa forma, nesse contexto o exercício da autonomia da vontade é contido em muitos aspectos, pois pressupõe-se que a vontade do empregado estará viciada, tendo em vista a dependência econômica desse com relação ao empregador. Mas nem sempre foi assim.

²³ CARDOSO, Adalberto Moreira. A década neoliberal – e a crise dos sindicatos no Brasil. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003, p. 147.

²⁴ CESARINO JUNIOR (1942, p. 59).

²⁵ PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Tratado de direito privado. Parte geral – tomo I. Rio de Janeiro: Ed. Borsoi, 1954, p. 56.

²⁶ LA CUEVA (1977, p. 99).

Na primeira fase do Capitalismo industrial, que teve seu início na segunda metade do século XVIII²⁷, época na qual vigorava o *laissez faire*, a utilização da força de trabalho livre, mas subordinada, passou a ser o principal instrumento da relação de produção do modelo produtivo então emergente: a grande indústria.²⁸

Essa primeira “Revolução Industrial” deflagrou considerável aumento na desigualdade social. A Inglaterra de então abrigava duas realidades. Uma demonstrava toda a prosperidade e progresso decorrentes da industrialização: a multiplicação da produção e o conseqüente aumento extraordinário dos lucros para os proprietários dos meios de produção. A outra realidade era completamente diferente para a grande maioria da população inglesa: os artesãos, que outrora conseguiam ganhar o suficiente para uma vida digna, viam-se arruinados pela competição desleal com os produtos industrializados.²⁹

Para essa grande massa de necessitados³⁰, a única alternativa era trabalhar nas fábricas. Entretanto, as condições de trabalho eram péssimas. Conseqüência da permissão de livre negociação entre empregados e empregadores sobre as condições de trabalho, da superioridade econômica do empresariado, e da existência de grande contingente de mão-de-obra disponível. As jornadas eram demasiadamente longas, o trabalho, penoso, era realizado em locais insalubres mediante remuneração irrisória, sob a rígida disciplina da fábrica. Os capitalistas pagavam os menores salários possíveis e, dessa forma, o trabalho de crianças e mulheres, consideradas “meias-forças”, era mais barato, e por isso, bastante utilizado e explorado.³¹

Todos esses fatores levaram os trabalhadores a se unirem pela luta por melhores condições de trabalho. Entretanto, as primeiras revoltas trabalhistas foram infrutíferas, e os trabalhadores retornaram ao trabalho sem conquistas e em condições ainda piores.³² Contudo, quando os trabalhadores adquiriram uma consciência de classe e passaram a lutar contra o

²⁷ ARRUDA, José Jobson de A./ PILETTI, Nelson. Toda a História – história geral e história do Brasil. 4ª ed. São Paulo: Ática, 1996, p. 128.

²⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTr, 2005, p. 77.

²⁹ HUBERMAN, Leo. História da riqueza do homem. Petrópolis: Editora Vozes, 1979, p.188-189.

³⁰ “Particularmente ruim era a situação dos artesãos, que ganhavam antes o bastante para uma vida decente e que agora, devido à competição das mercadorias feitas pela máquina, viram-se na miséria. Temos uma idéia de como era desesperada a sua situação pelo testemunho de um deles, Thomas Heath, tecelão manual: ‘Pergunta: Tem filhos? Resposta: Não. Tinha dois, mas estão mortos, graças a Deus! Pergunta: Expressa satisfação pela morte de seus filhos? Resposta: Sim. Agradeço a Deus por isso. Estou livre do peso de sustenta-los, e eles, pobres criaturas, estão livres dos problemas dessa vida mortal.’ O leitor há de concordar que, para falar desse modo, o homem devia realmente estar deprimido e na miséria.” HUBERMAN (1979, p. 189).

³¹ Ibidem, p. 190.

³² ZOLA, Émile. Germinal. Ed. Hemus, 1982. Apud, MAIOR, Jorge Luiz Souto. “A Fúria”. In: Revista LTr. São Paulo, vol. 66, n. 11, nov. 2002. p. 1287-1309.

sistema político em si, e não somente reivindicando melhores condições de trabalho, essa realidade dura começou a mudar. Ou seja, apenas quando os capitalistas sentiram-se ameaçados pelo cunho revolucionário dos movimentos trabalhistas, as reivindicações começaram a ser atendidas.³³

Contudo, o Direito do Trabalho também foi construído e conquistado por mérito da luta e a custo de muito sofrimento de trabalhadores no mundo inteiro. Em suma, o modelo capitalista cedeu em alguns pontos para diminuir as tensões sociais, desmobilizar os movimentos trabalhistas, e garantir a perpetuação do próprio sistema e da exploração da mão-de-obra. Por outro lado, o trabalhador conquistou melhores condições de trabalho.³⁴

Portanto, apesar de o Direito do Trabalho ser produto do capitalismo, ele fixou limites para o sistema, procurando evitar os abusos da utilização da força de trabalho em nome do lucro, fixando normas visando à proteção da pessoa humana, do trabalhador.³⁵

Normas esparsas surgiram nesse contexto econômico, social e político do séc. XIX para regular a relação de trabalho. A primeira lei voltada à questão trabalhista foi a edição do Peel's Act, em 1802 na Inglaterra, que procurava fixar normas sobre o trabalho dos menores. Nessa época, as leis que regulavam o trabalho ainda não tinham consistência suficiente para formar um ramo especializado do Direito. Eram manifestações incipientes e dispersas voltadas a barrar a superexploração produzida pelo novo sistema econômico.³⁶

Num segundo momento, tendo como referências o Manifesto Comunista (1848), o movimento cartista, na Inglaterra, e a Revolução de 1848, na França, as leis dispersas foram sendo gradualmente sistematizadas e consolidadas. Esses dois últimos eventos históricos resultaram da ação coletiva dos trabalhadores enquanto classe, pressionando o empresariado a acatar suas reivindicações. Esses movimentos foram derrotados. De todo modo, resultaram efeitos benéficos aos trabalhadores, transformando as reivindicações operárias em preceitos da ordem jurídica de então. Na Inglaterra, adveio a fixação da jornada em 10 horas. Na França, a liberdade de associação, o direito de greve, a fixação da jornada em 10 horas e a criação do Ministério do Trabalho.³⁷

³³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. "A Fúria". In: Revista LTr. São Paulo, vol. 66, n. 11, nov. 2002, p. 1287-1309.

³⁴ Ibidem.

³⁵ DELGADO (2008, p. 81).

³⁶ Ibidem, p. 94.

³⁷ DELGADO (2008, p. 95).

O movimento do Constitucionalismo Social é concretizado pioneiramente na Constituição Mexicana de 1917. É nessa fase que ocorre a institucionalização do Direito do Trabalho, tendo como referências a Constituição de Weimar e a criação da OIT, ambas em 1919.

O Constitucionalismo Social foi essencial para a concretização da constitucionalização do Direito do Trabalho. Esse movimento propagou que as constituições devem tratar de questões sociais, dentre as quais estão os direitos trabalhistas, uma vez que a constitucionalização dos direitos sociais pode contribuir para a concretização da justiça social, além de firmar posição quanto às aspirações e necessidades da sociedade no tocante ao patamar mínimo que pretendem fixar quanto aos direitos sociais.³⁸

No entanto, nessa época, na maioria dos países centrais, o liberalismo ainda reinava. Apenas após a Grande Depressão é que a corrente liberal perdeu força, cedendo lugar à corrente intervencionista, ao Keynesianismo.³⁹ Essa nova corrente alterou o modelo do *laissez faire*, passando o Estado a intervir fortemente na economia, garantindo crescimento econômico por quase três décadas consecutivas, generalizando a prestação de serviços públicos e o aumento da participação da renda gerada pelo trabalho na riqueza nacional dos países centrais que adotaram tal modelo⁴⁰, assim funcionava o Welfare State.

Nessa fase, a legislação autônoma trabalhista ganha maior vulto, firmando sua autonomia no campo jurídico. No Brasil, apesar de o Welfare State não ter se concretizado, houve um avanço da legislação social, conforme explica Pacheco:

Antes da vigência do Decreto-lei n ° 5.452 de 1º de maio de 1943 aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho, mil e um diplomas, leis, decretos, portarias, circulares, instruções, despachos ministeriais e uma vacilante jurisprudência, imperavam regulando as relações de emprego. Sem querer desmerecer êsse período necessário à aclimação da legislação social, pode-se afirmar que então ninguém ou bem pouca gente se entendia. Era uma verdadeira “Torre de Babel”. [...] Evidentemente, os advogados fugiam de tal ambiente, recusando-se a defender questões trabalhistas surgidas em seus escritórios. A não ser advogados de empresas e os procuradores do extinto Departamento Estadual do Trabalho, poucos, muito poucos, se interessavam pela matéria. Com a

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito do trabalho na Constituição de 1988. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 2.

³⁹ DELGADO (2005, p. 77).

⁴⁰ Ibidem, p. 78.

vigência da Consolidação das Leis do Trabalho, o panorama se transformou. O Direito Social tornou-se uma disciplina acessível a qualquer profissional. Por outro lado, foram reorganizadas as Juntas com seletivo aproveitamento de seus elementos componentes. [...] Houve, por assim dizer, um amadurecimento da Justiça do Trabalho.⁴¹

Outras ordens jurídicas seguiram o exemplo mexicano, incluindo o Direito do Trabalho nos textos constitucionais, como a França, Itália, Alemanha, Brasil, nas cartas constitucionais pós Segunda Guerra. Tal período, que se estendeu até fins da década de 70, início dos anos 80, foi marcado pela valorização do trabalho e do trabalhador.⁴²

Durante toda essa fase, especialmente após a Segunda Guerra Mundial, consolidava-se o primado do trabalho e do emprego no sistema capitalista. Conforme Godinho:

A matriz cultural então consolidada (...) tinha como um de seus postulados fundamentais o primado do trabalho na sociedade capitalista. A centralidade do trabalho – e, em especial, sua forma mais articulada e comum no capitalismo, o emprego – torna-se o epicentro de organização da vida social e da economia (...).⁴³

Nessa época observou-se um círculo virtuoso do sistema capitalista: os salários crescentes eram conquistados pela classe trabalhadora, o que possibilitava o aumento do consumo, aquecendo o mercado e, portanto, favorecendo simultaneamente os empresários, que aumentavam a sua produção e lucros; o Estado, que aumentava sua arrecadação; os sindicatos, que se fortaleciam, e, possuindo poder de barganha, conseguiam manter as boas condições de trabalho e aumentos salariais; e os próprios trabalhadores.⁴⁴ Essa era a dinâmica da Era de Ouro do Capitalismo.⁴⁵

Havia nessa época uma grande expectativa de inclusão na economia formal por parte da classe trabalhadora.⁴⁶ No entanto, a partir de 1979 inicia-se uma fase de crise e transição

⁴¹ PACHECO, José Aranha de Assis. *Prevenção de Dissídios Trabalhistas*. São Paulo: IDS, 1945, p. 30.

⁴² DELGADO (2005, p. 97).

⁴³ *Ibidem*, p. 29.

⁴⁴ VIANA, Márcio Túlio. *Crise do Capitalismo e do Trabalho e reflexos da crise no Direito do Trabalho*. In: PIMENTA, José Roberto Freire (coord.) et al. *Direito do Trabalho - evolução, crise, perspectivas*. São Paulo: LTr, 2004, p. 157.

⁴⁵ HOBBSAWM, Eric. *Era dos Extremos: o breve século XX: 1914 - 1991*. tradução Marcos Santarrita; revisão técnica Maria Célia Paoli. São Paulo: Companhia das Letras, 1995, p. 222-281

⁴⁶ CARDOSO; LAGE (2007, p. 69-70).

do Direito do Trabalho. Desde então, a crise econômica mundial vem afetando o Direito do Trabalho, que tem passado por uma intensa tendência de desregulamentação e flexibilização.

Ocorre que nesse contexto de crise econômica, os Estados que adotavam a política intervencionista baseada em Keynes não conseguiram recuperar rapidamente a economia e, dessa forma, a corrente ultraliberal conseguiu se restabelecer⁴⁷ e, passou a buscar a desconstrução da matriz cultural do Welfare State, em especial o “primado do trabalho e do emprego no sistema capitalista que passa a ser severamente fustigado.”⁴⁸

Paralelamente à crise econômica e do Welfare State, vivenciava-se a crise do socialismo, a sucumbência do sistema que era um contraponto ao modelo capitalista⁴⁹ favoreceu ainda mais a reestruturação da matriz cultural do *laissez-faire* e a partir de então o capitalismo espalhou-se sem peias.⁵⁰

O Grupo dos oito, mais conhecido como G8 - grupo dos sete países mais industrializados e desenvolvidos do mundo e a Rússia – no seu início era denominado G6, pois ainda não eram integrantes o Canadá e a Rússia. Os seis países mais industrializados do mundo em 1979 (Estados Unidos, Japão, Alemanha, Reino Unido, França e Itália) reuniram-se em Tóquio. Nesse encontro foi estabelecida como prioridade a guerra contra a inflação, assim, a política monetária passou a ser o principal instrumento de regulação da macroeconomia.⁵¹

Tal prioridade levada a cabo pela corrente ultraliberal resultou na crescente abertura das fronteiras nacionais à livre circulação de mercadorias, do capital financeiro (sem restrições ao capital especulativo), garantia de rentabilidade excepcional para as aplicações financeiras, diminuição ou eliminação total da intervenção estatal na economia.⁵²

Como consequência de tais medidas socialmente irresponsáveis, verificou-se a redução ou até eliminação total do desenvolvimento econômico de alguns países; aumento das taxas de desemprego e de informalidade; diminuição da participação da renda gerada pelo trabalho nas riquezas nacionais; desvalorização do trabalho, concretizada por diversas medidas

⁴⁷ DELGADO (2005, p. 80).

⁴⁸ Ibidem, p. 30.

⁴⁹ “Este tipo de contraponto deve ser compreendido não apenas quanto àquilo que Eric Hobsbawm chama de ‘ameaça política digna de crédito ao sistema’ - consistente no socialismo, é claro – como também no tocante à existência, naquela específica conjuntura de um contraponto sério ao próprio modelo de capitalismo desenfreado, que se espalha à base do *laissez-faire*.” Ibidem, p. 106-107.

⁵⁰ Ibidem, p. 73.

⁵¹ Ibidem, p. 82.

⁵² DELGADO (2005, p.83).

de precarização das condições de trabalho; enfraquecimento dos sindicatos; agravamento da concentração de renda entre as classes sociais e também entre países.⁵³

No Brasil, tais conseqüências foram nefastas para o Direito do Trabalho e para o desenvolvimento social, pois destruiu a matriz cultural de valorização do trabalho/emprego, que foi construída nos anos dourados do Capitalismo, abrindo espaço para a precarização cada vez maior das relações trabalhistas e para a desvalorização generalizada do valor-trabalho.⁵⁴

Como bem definiu Márcio Túlio Viana:

Todas essas transformações – produzidas pelo novo modelo e respaldadas pela ideologia – escapam em boa parte ao controle social, inserindo-se sub-repticiamente no sistema jurídico. E como em geral afetam conceitos, valores e princípios, acabam ruindo por dentro os alicerces do direito e alterando, por isso, a leitura de outras normas. A propósito, é importante notar que, embora os princípios sirvam para que o intérprete (re) construa as novas regras que vão surgindo, também estas, de modo inverso, podem afetá-los, imprimindo-lhes as suas marcas, e então, abalados pelo encontro, esses mesmos princípios se voltam contra a lei velha, quebrando sua força (...).⁵⁵

Nesse sentido, a flexibilização da legislação trabalhista – que, teoricamente, não implicaria a redução de direitos trabalhistas, mas apenas o estabelecimento de regulação diferente das relações de trabalho objetivando somente a adaptação da legislação trabalhista à atual realidade, atendendo aos interesses dos empregados e das empresas, sem diminuir direitos trabalhistas - tem sido estabelecida segundo a ideologia neoliberal, com a finalidade precípua de satisfazer somente os interesses do Capital. Portanto, tal expressão *flexibilização*, consiste num eufemismo, na medida em que vem sendo corriqueiramente utilizada em substituição à expressão *desregulamentação*, por ser mais branda que esta e por mascarar o verdadeiro intento de tais medidas “flexibilizatórias”, que é a desconstrução do Direito do Trabalho e que resulta na precarização das relações de trabalho.⁵⁶

⁵³ DELGADO (2005, p.83).

⁵⁴ Ibidem, p. 96

⁵⁵ VIANA (2004, p. 173).

⁵⁶ MAIOR (2000, p. 139).

A expressão *flexibilização* vem sendo empregada por diversas áreas (Sociologia, Economia, Direito) de forma bastante generalizada, expressando diferentes significados, tais como o novo perfil tecnológico, as novas formas de contratos de trabalho, as novas formas estabelecidas para o processo produtivo, etc.⁵⁷

Neste trabalho, a expressão *flexibilização* é utilizada, principalmente, no sentido de processo de reformas esparsas da legislação trabalhista no sentido de desconstruir o Direito do Trabalho (*flexibilização institucional da legislação trabalhista*), mas também no sentido de que as normas que estão em vigor vêm sendo flexibilizadas “a frio”⁵⁸, ou seja, as normas que regem as relações de trabalho e que estão em vigor são sistematicamente descumpridas, uma vez que, na prática, o empresariado simplesmente opta por não cumprir a legislação trabalhista (*flexibilização extra-institucional da efetividade da legislação trabalhista*)⁵⁹.

Importante relembrar que o Direito do Trabalho, especialmente o Direito Individual do Trabalho, é constituído por normas de ordem pública, cogentes e imperativas, que têm por objetivo proteger a sociedade, o trabalhador e promover distribuição de renda. Dessa forma, o titular dos direitos trabalhistas não pode deles dispor, pois a natureza de ordem pública das normas trabalhistas afasta a autonomia da vontade das partes, que não podem dispor a respeito do patamar mínimo de proteção estabelecido por lei.⁶⁰

Ainda que o atual contexto econômico, no qual impera o liberalismo econômico, propugne pela prevalência da autonomia da vontade, a natureza do Direito do Trabalho não foi alterada. Pelo contrário, nesse contexto no qual o individualismo é supervalorizado, deve-se buscar a proteção ao coletivo, pois o trabalhador pode prejudicar a si próprio e a toda coletividade se aceitar trabalhar sem as contrapartidas, sem os direitos a que faz jus.⁶¹ Dessa forma, deve-se reafirmar a natureza de ordem pública das normas trabalhistas, relembrar sua finalidade e lutar para garantir que seus objetivos sejam concretizados.

Na verdade, a corrente que propugna pela autonomia privada na fixação das condições de trabalho e deseja que o negociado prevaleça sobre o legislado, assim se posiciona para que os trabalhadores, através dos sindicatos, possam negociar livremente com o

⁵⁷ BEZERRA, Gustavo Antonio das Neves. Normas trabalhistas e modelo de desenvolvimento no Brasil contemporâneo. Um capitalismo do medo? Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS, 2006. 138 f, p. 17.

⁵⁸ CARDOSO (2003, p. 159).

⁵⁹ BEZERRA (2006, p. 19).

⁶⁰ RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Que é isto – O Direito do trabalho? In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord). Direito do Trabalho – evolução, crise, perspectivas. São Paulo: LTr, 2004, p. 65.

⁶¹ RENAULT (2004, p. 66).

empregador.⁶² Ora, sabe-se que diante das altas taxas de desemprego, muitos aceitam qualquer trabalho⁶³ e em qualquer condição, desde que lhe garanta alguma renda para a sobrevivência. Essa situação estabelece uma concorrência quase destrutiva com os demais. Se tal situação fosse permitida, os empresários conseguiriam sempre trabalhadores dispostos a aceitar trabalhar por cada vez menos e, conseqüentemente, conseguiriam incrementar os lucros em virtude da maior exploração do trabalho.⁶⁴

Não é outra a lógica da flexibilização. Sem conseguir alcançar a prevalência do negociado sobre o legislado (situação que entendem ser ideal para o empresariado), aqueles que defendem a liberdade de negociação, a autonomia privada, pressionam a promulgação de leis que adotem medidas flexibilizadoras das normas trabalhistas, diminuindo direitos da classe trabalhadora, aumentando os lucros patronais.

A instituição de medidas flexibilizadoras das normas trabalhistas não é fato isolado, tem sido verificada de modo geral em muitos países, mais acentuadamente nos países periféricos, mas também nos países centrais, de capitalismo avançado. Em pleno século XXI, em regimes democráticos de países que se classificam como desenvolvidos ou em desenvolvimento, tem-se assistido ao dismantelamento da rede de normas protetoras da relação de emprego,

⁶² “Uma das características dos novos tempos tem sido a apropriação de discursos da classe trabalhadora pela classe dominante. Longe de sinalizar, porém, para uma perfeita comunhão de idéias e ideais – de resto, impossível – esse fenômeno mostra ainda uma vez, e de forma curiosa, a mesma tendência à fragmentação. A ideologia se vale da força do discurso, parte-o ao meio e em seguida o recompõe ao seu modo. Um bom exemplo é a negociação coletiva. Velha bandeira dos trabalhadores, agora é defendida com ardor crescente pela classe empresarial. Aliás, tornou-se tão importante que já não é vista como simples complemento da lei, mas virtualmente como a sua sucessora. O problema é a outra metade do discurso, que permanece oculta. Ao defender a autonomia privada coletiva, ambos os atores sociais consideram – cada um a seu modo – a fragilização dos sindicatos profissionais, imposta não só pelo modelo econômico, mas por uma série de fatores – como as dimensões continentais do país, a baixa escolaridade e a falta de politização dos trabalhadores. Mas exatamente por ser assim – e aí está a diferença – as lideranças dos trabalhadores não pedem apenas a adoção do pluralismo sindical, ou o fim da contribuição obrigatória. Lutam *também* por uma legislação que puna os atos anti-sindicais, facilite o ingresso do sindicato na empresa, imponha formas de cogestão, reduza a instabilidade no emprego e não reprima – direta ou indiretamente – a ação coletiva. Essa parte do discurso é minimizada ou simplesmente esquecida pelos ideólogos do neoliberalismo. Por isso, quando falam em ‘negociação’, trabalhadores e empresários sonham com coisas diferentes: aqueles tentam valorizar e fortalecer o sindicato, dando-lhe mais representatividade; estes se aproveitam de sua crise e apostam nela. Daí por que só os primeiros defendem mecanismos legais de suporte, enquanto os outros querem liberdade também aí. Costuma-se dizer, com razão, que é ‘melhor flexibilizar com o sindicato do que sem ele’. Mas o problema é – mais uma vez – a outra metade do discurso: que tipo de flexibilização negociação será esta se não se cuidar *paralelamente* de fortalecer a ação sindical? Sem isso, o tiro pode sair pela culatra: o sindicato não estará minimizando a precarização, mas ajudando a legitimá-la.” VIANA (2004, p. 179-180).

⁶³ O Capítulo 3.2.2 demonstra a procedência dessa assertiva.

⁶⁴ RENAULT (2004, p. 88)

decorrente da concorrência entre empresas, e até mesmo entre países⁶⁵, acirrada com a globalização.

A corrente que defende a flexibilização do Direito do Trabalho ganhou força no mundo inteiro ao disseminar a idéia de que as normas trabalhistas estariam onerando demasiadamente o custo⁶⁶ do trabalho, e com isso, impedindo o crescimento econômico, acabando com a produtividade das empresas e as impedindo de tornarem-se competitivas.⁶⁷ Assim, para alavancar o desenvolvimento econômico e para debelar o desemprego, seria necessária a flexibilização (leia-se, diminuição) de direitos trabalhistas.

No entanto, tal argumentação não se sustenta. Não há correlação direta entre diminuição dos direitos trabalhistas e aumento do emprego⁶⁸. Aliás, a experiência de outros países com a implantação de medidas flexibilizadoras demonstra que os resultados obtidos foram muito diferentes e distantes dos objetivos inicialmente visados⁶⁹.

Estudo realizado pela Organização de Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) sobre os efeitos da flexibilização no mercado de trabalho em quinze países-membros daquela Organização revelou, por meio da análise de três indicadores – taxa de emprego, taxa de desemprego e taxa de ocupação precária – que o nível ocupacional foi reduzido, a taxa de desemprego aumentou, assim como a taxa de ocupação precária.⁷⁰

Portanto, o resultado dessa política reducionista do Direito do Trabalho, além de não aumentar a oferta de empregos, acabou por precarizar ainda mais as relações de trabalho, fato já advertido por Jorge Luiz Souto Maior:

Menos direitos trabalhistas, num mundo marcado pela alta tecnologia, que despreza cada vez mais a mão-de-obra, por óbvio, só podem significar trabalhadores menos valorizados, pois a tendência é a de que

⁶⁵ RODRIK, Dani. *Has Globalization gone too far?* Washington: Institute for International Economics, 1997, p. 3.

⁶⁶ É triste constatar que muitos economistas e estudiosos das relações de trabalho tratam os direitos trabalhistas como custos. Ora, sabe-se que a essência da lógica capitalista consiste na obtenção do lucro. Dentro dessa lógica, inserem-se medidas que visam à redução de custos para a maximização dos lucros. Portanto, a grande ressalva que se faz é: direitos trabalhistas não podem ser tratados como custos. São direitos que visam a estabelecer padrões mínimos de proteção a todo trabalhador individualmente e, conseqüentemente, a toda sociedade; são direitos indisponíveis, deles não se pode renunciar, nem por vontade do titular, muito menos por aumento de lucros do empregador. A renúncia ou supressão dos direitos trabalhistas implica prejuízo para toda a sociedade, caracterizando a natureza de ordem pública do Direito do Trabalho.

⁶⁷ CARDOSO; LAGE (2007, p. 9)

⁶⁸ MAIOR (2000, p. 30)

⁶⁹ CARDOSO, LAGE (2007, p. 9)

⁷⁰ POCHMANN, Márcio. Flexibilização e impactos no emprego. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO(org). *Flexibilização no Direito do Trabalho*. São Paulo: IOB Thompson, 2004, p.155-156.

trabalhadores que ocupam empregos precários que se criam são os mesmos que antes ocupavam os empregos efetivos. Pode-se dizer que pelo menos não passaram a ser desempregados, mas esse argumento do mal menor despreza a dignidade humana e apresentado sem qualquer limite ético nos conduz ao sistema da escravidão, culminando com a extinção da possibilidade da constituição de uma sociedade verdadeiramente democrática.⁷¹

Infelizmente, apesar de serem notórios os efeitos nefastos da flexibilização, a política favorável à redução do Direito do Trabalho foi implementada no Brasil e em diversos outros países democráticos. Aqui, o início desse processo ocorreu em meados da década de 1960, em pleno regime militar, quando foram sendo concretizadas alterações legislativas visando à retirada de direitos trabalhistas. Mas a intensificação da flexibilização institucional da legislação trabalhista se deu na década de 1990.

A primeira medida flexibilizadora dos direitos trabalhistas ocorreu em 1966, com a promulgação da Lei nº 5.107, a qual instituiu o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) como regime alternativo ao regime estabilitário celetista. Sabe-se que na prática o regime do FGTS não era alternativo, pois para os empregados admitidos após citada lei, a “opção” pelo regime do FGTS era, na realidade, uma imposição da empresa para a efetivação da sua contratação.⁷²

Após esse período, no final da década de 1970, uma série de fatores (tais como o enfraquecimento crescente dos sindicatos, a abertura do mercado interno à concorrência internacional, a reestruturação produtiva, o crescimento do desemprego e da informalidade) facilitou a disseminação de medidas visando à desconstrução do Direito do Trabalho.

Nessa conjuntura, os sindicatos não foram capazes de impedir nem desacelerar o processo de flexibilização, tanto a institucional quanto a extra-institucional. Além disso, tendo em vista o crescimento do temor do desemprego, da ameaça feita pelas empresas de migrar para outros estados ou outros países que oferecessem vantagens competitivas e, ainda, diante das dificuldades econômicas alegadas pelas empresas nesse período de crise, muitos dos direitos conquistados na década de 1980 tiveram que ser renegociados.⁷³

⁷¹ MAIOR (2000, p. 30).

⁷² NASCIMENTO (1991, p. 45)

⁷³ CARDOSO; LAGE (2007, p. 50).

Apenas para ilustrar o processo de flexibilização da legislação trabalhista ocorrido no Brasil, far-se-á um histórico bastante sucinto de algumas leis promulgadas com esse objetivo. Em 1974, a promulgação da Lei nº 6.019 permitiu o funcionamento de empresas de trabalho temporário, autorizando a intermediação de mão-de-obra nesse caso. Menos de uma década depois, a Lei nº 7.102 autorizou a terceirização dos serviços de segurança nos estabelecimentos financeiros (autorização essa posteriormente ampliada aos serviços de limpeza e conservação em todos os ramos e não só nos estabelecimentos financeiros).⁷⁴

Em 1998, a Lei nº 9.601 estabeleceu nova modalidade de contrato a prazo, reduzindo expressivamente os direitos trabalhistas a ele concernentes. Em 2001, foi promulgada a Lei nº 10.243, a qual afastou a natureza salarial (de salário-utilidade) de algumas vantagens concedidas aos empregados, e nesse mesmo ano, a Medida Provisória nº 2.164 autorizou o empregador a suspender o contrato de dois a cinco meses em troca de formação profissional.⁷⁵

Apesar de todas as medidas flexibilizadoras colocadas em prática, o modelo brasileiro de regulação das relações de trabalho continua sendo legislado. Mas uma parte do empresariado brasileiro, não tendo se contentado com as alterações concretizadas, preferiu, paralelamente ao processo de flexibilização institucional, promover a flexibilização “a frio”⁷⁶ das normas trabalhistas.

Esse processo de flexibilização extra-institucional consiste no descumprimento sistemático da legislação trabalhista por parte do empregador. Ocorre que alguns empregadores constataram que a inadimplência lhe é vantajosa e optaram por, simplesmente, não cumprir a legislação. Constataram que descumprindo direitos trabalhistas no curso da relação laboral, correm o risco de apenas pagar praticamente o mesmo valor que deveria ter sido pago num futuro indeterminado e incerto, pois muitos empregados não ingressam com ação trabalhista. Constataram ainda que, caso o empregado lesado ingresse com ação, o reclamado pode tentar propor um acordo, com valor muito abaixo do devido, utilizando para isso um poderoso instrumento de barganha: a longa duração do processo.

O fato de a legislação trabalhista ter sua eficácia bastante comprometida em razão do exposto acima, nunca é levado em consideração quando a acusam de ser rígida, onerosa e impedir o crescimento econômico. Conforme Adalberto Cardoso e Telma Lage:

⁷⁴ SÜSSENKIND, Arnaldo Lopes. Conferência de Abertura do Fórum Internacional sobre Flexibilização no Direito do Trabalho. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Flexibilização do Direito do Trabalho. São Paulo: IOB Thomson, 2004, p.22.

⁷⁵ Ibidem, p. 22.

⁷⁶ CARDOSO (2003, p. 159)

Um dos aspectos centrais, sempre negligenciado pela literatura, a respeito dos efeitos das instituições trabalhistas sobre a eficiência dos mercados de trabalho é o grau de efetividade da legislação existente, isto é, sua vigência real no cotidiano das relações de trabalho (...) Por outras palavras, o sistema de regulação do trabalho de determinado país pode ser muito detalhado e rígido em termos formais, mas muito flexível na prática, simplesmente porque os empregadores podem escolher não cumprir o que a lei prescreve. O Brasil (...) é um desses casos.⁷⁷

Deve-se recordar que, no Brasil, apenas uma pequena porcentagem da População Economicamente Ativa (menos de 30%, já excluídos os desempregados) está inserida no mercado formal de trabalho, tendo seus direitos trabalhistas, em tese, cumpridos pelos empregadores. Na prática, portanto, a legislação trabalhista abrange uma pequena fatia dos trabalhadores.⁷⁸

Além disso, a análise histórica demonstra que o argumento de que a legislação trabalhista impede o crescimento econômico e é responsável pelos altos níveis de desemprego é falso.⁷⁹ Na década de 20, na Europa Ocidental, os níveis de desemprego eram mais elevados do que os atuais, e atingiram seu pico devido à Grande Depressão de 1929 (na Alemanha, durante a década de 30, o nível de desemprego chegou a atingir 44%). A solução dessa enorme crise

⁷⁷ CARDOSO; LAGE (2007, p. 10).

⁷⁸ DELGADO (2005, p. 65)

⁷⁹ “[...], é o caso de lembrar que os dois objetivos básicos da desregulamentação são baratear o custo do trabalho para melhorar a competitividade da empresa e aumentar o emprego ou diminuir a desocupação. Acontece, porém, que, em geral, os direitos trabalhistas ou o grau de proteção do trabalhador afetam muito pouco o custo total da produção e menos ainda o preço de venda de um produto. Na indústria manufatureira, o custo do trabalho é ínfimo como percentual do custo total da produção e menor ainda como percentual de preço de venda. Pareceria que, em média, em nossos países, o custo do trabalho tenderia a situar-se em volta dos 10% do custo da produção. Por que então empenhar-se em responsabilizar esse fator pela pouca ou alta competitividade? Não seria mais razoável buscar soluções nos outros 90%? Se os custos do trabalho fossem medianamente importantes, como explicar que os países, nos quais a participação do salário na renda nacional é de 60%, 70% ou 80%, sejam mais competitivos que os nossos, nos quais a participação do salário na renda nacional é sempre inferior a 30%? [...] Em relação ao suposto efeito positivo da desregulamentação/flexibilização sobre o emprego, as simples cifras são eloqüentes. Na Espanha, o processo de flexibilização da contratação do trabalho iniciou-se, fundamentalmente, a partir de 1984, com uma taxa de desemprego da ordem de 10%. Após uma década de reformas flexibilizadoras, o desemprego, que deveria ter baixado, subiu para cerca de 22%. Resultado: menos trabalhadores ocupados, menos protegidos. Em 1997, reage-se contra isso e se celebra o citado Acordo Internacional de Estabilidade no Emprego para promover o contrato de longa duração. E, curiosamente, o desemprego cai moderadamente para 18 ou 19%, e continua em descenso até o 12% atual.” URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilização no Direito do Trabalho – a experiência Latino-Americana. In: . In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Flexibilização do Direito do Trabalho. São Paulo: IOB Thomson, 2004, p. 248-249.

econômico-social veio através da adoção, pelos Estados Europeus, de forte intervenção Estatal na economia, na maior restrição ao mercado financeiro, e no incremento da legislação trabalhista.⁸⁰

No entanto, a legislação trabalhista brasileira continua sendo acusada de frear o desenvolvimento econômico do país e de ser responsável pelos altos índices de desemprego, sendo constantemente desvalorizada. Assim, o empresariado encara as normas trabalhistas de forma negativa, menosprezando-a como se fosse apenas mais um custo a ser administrado.

Dessa forma, para o empregadores, a decisão sobre cumprir ou não a legislação trabalhista, do ponto de vista estritamente administrativo, implica sopesar os custos e benefícios envolvidos. Chegando à conclusão de que os custos superam os benefícios, ou, levando em consideração que o risco de ser apanhado por descumprir a lei e ser efetivamente sancionado é extremamente baixo, o empregador racional provavelmente optará por evadir-se da legislação trabalhista. Tal quadro seria revertido se o custo da sanção imposta pela burla à legislação fosse significativamente maior do que o custo pelo cumprimento espontâneo, e que a probabilidade de ser pego e sancionado fosse alta.⁸¹

Para Mario de La Cueva:

*La imperatividad del derecho del trabajo, [...], impone al estado la función social de vigilar la aplicación de las normas a todas las prestaciones de trabajo, de poner en conocimiento de los empresarios las violaciones que hubiese encontrado a fin de que las corrijan, y cuando la recomendación no sea acatada, imponer las sanciones que autorice la ley. Solamente así, decíamos, surte efectos plenos la imperatividad del derecho del trabajo en beneficio de la clase trabajadora y de la justicia social. La función de vigilancia se cumple principalmente por la Inspección del trabajo [...]*⁸²

Contudo, nosso sistema de fiscalização do trabalho, responsável por realizar a inspeção do trabalho, portanto, responsável também por estimular o cumprimento da legislação através de imposição de multas administrativas às empresas nas quais são encontradas

⁸⁰ DELGADO (2005, p. 100).

⁸¹ CARDOSO, LAGE (2007, p. 71-72.)

⁸² LA CUEVA (1977, p. 101).

irregularidades, é falho. Falho porque a estrutura existente é insuficiente para dar conta de todas as denúncias formuladas e dos sorteios de endereços para visitas.⁸³

Entretanto, a estrutura da fiscalização do trabalho caminha para sua recuperação e melhoria. Ocorre que em 1990, existiam 3.285 auditores fiscais no país. Em 1995, esse número caiu para 1.960 fiscais⁸⁴. A partir de então, verificou-se um aumento gradual no número de auditores do trabalho, chegando-se no ano de 2004 a 2.953 auditores fiscais do trabalho em atividade.⁸⁵ Dessa forma, a tendência é de melhoria da eficiência da fiscalização:

A fiscalização vem mudando de rosto nos últimos anos, atingindo mais trabalhadores em um menor número de empresas, o que resulta no aumento do tamanho médio das empresas visitadas a partir, grosso modo, de 1997. Menos empresas visitadas por um número menor de fiscais, mas atingindo mais trabalhadores a cada ano significa exatamente isso: maior eficiência da ação fiscal, e também maior efetividade, uma vez que mais trabalhadores são atingidos.⁸⁶

Porém, o efetivo de auditores fiscais do trabalho existente está mais voltado para a fiscalização das grandes e médias empresas⁸⁷. Isso tem acontecido, em grande medida, porque o auditor fiscal do trabalho tem sua produtividade apurada por número de trabalhadores fiscalizados e não pelo número de empresas visitadas (quanto maior o número de empregados da empresa fiscalizada, maior é a “pontuação” atribuída pelo sistema de avaliação do MTE⁸⁸). Entretanto, nas empresas de médio e grande porte se concentram, na maior parte, empregos formais.

Logo, dedicando-se a fiscalizar grandes empresas, com extenso quadro de empregados, o auditor aumenta sua produtividade. Assim, pelo atual sistema, as micro-empresas e empresas de pequeno porte - que representam a maior parte das empresas desse país, sendo

⁸³ “Em tese, a inspeção do trabalho é detonada por dois procedimentos complementares: as denúncias e, rotineiramente, o sorteio de endereços para visita. Na prática, como as DRTs têm poucos fiscais para o número de denúncias que recebem, a inspeção guia-se sobretudo por elas, que ocorrem em número suficiente para ocupar boa parte da agenda de inspeções.” CARDOSO; LAGE (2007, p. 84).

⁸⁴ Ibidem, p. 88.

⁸⁵ Ibidem, p. 87.

⁸⁶ Ibidem, p. 87.

⁸⁷ “Na verdade, o MTE opera com um conjunto enviesado de informações cadastrais que privilegia as empresas formalmente estabelecidas. O cadastro que serve de base para a inspeção é construído a partir da Rais, à qual são acrescentadas informações das pesquisas econômicas do IBGE e outras fontes, que cobrem principalmente o mercado formal de trabalho. O acesso a empresas informais, quando ocorre, resulta sobretudo das denúncias [...]” CARDOSO; LAGE (2007, p. 93).

⁸⁸ Ibidem, p. 91.

mais de dois milhões⁸⁹ - as quais concentram maior número de trabalhadores informais⁹⁰ e, portanto, o maior número de irregularidades, permanecem praticamente invisíveis aos olhos da fiscalização.⁹¹

Apesar desse sistema de fiscalização insuficiente, há empresas que seguem à risca o prescrito nas normas trabalhistas. O capitalista pode optar por aderir à norma por diversos motivos: 1) pela conclusão de que os benefícios superam os custos; 2) por julgar a norma benéfica para seu empreendimento; 3) por considerá-la critério civilizador e moral, etc.⁹² No entanto, todos esses motivos podem sucumbir de acordo com as mudanças de percepções do empresariado. Mesmo aqueles que optam cumprir a norma por critérios de justiça distributiva podem deixar de assim proceder numa conjuntura desfavorável, como, por exemplo, diante da competição capitalista.⁹³

Além disso, como já demonstrado anteriormente, diante dos incentivos à burla da legislação, boa parte dos empregadores, que são agentes racionais, opta por simplesmente não cumprir a norma trabalhista, porque sabe que os riscos decorrentes dessa decisão são baixos.⁹⁴

No entanto, há muitos meios de se garantir adesão à legislação e a atual situação de ineficácia das normas trabalhistas não é irreversível, como desejam alguns setores da sociedade.

Certos elementos são capazes de fazer com que os empregadores cumpram a legislação, como o fortalecimento dos sindicatos, em especial, o movimento sindical organizado nos locais de trabalho, com poder mobilizador, capaz de promover atos de retaliação por ação coletiva; a fiscalização de maior número de empresas pelas Delegacias Regionais do Trabalho, especialmente as micro e de pequeno porte⁹⁵; a efetividade do processo do trabalho, o Judiciário atuando de fato para fazer cumprir a legislação trabalhista, executando a sanção pelo descumprimento da norma, tornando a burla da legislação mais onerosa para o empregador do que o cumprimento espontâneo.

⁸⁹ IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <ftp://ftp.ibge.gov.br/Micro_Empresa/2001>, acesso em 25 out. 2007.

⁹⁰ CACCIAMALI, Maria Cristina. Processo de informalidade, flexibilização das relações de trabalho e proteção social na América Latina. In: Cadernos Puc Economia, São Paulo, jun. 2001, p. 120.

⁹¹ Um estudo mais detalhado sobre o funcionamento do sistema de fiscalização do trabalho no Brasil pode ser encontrado em CARDOSO; LAGE (2007, p.71-97).

⁹² Ibidem, p. 20-21.

⁹³ Ibidem, p. 21.

⁹⁴ CARDOSO, Adalberto Moreira. Direito do Trabalho e relações de classe no Brasil contemporâneo. In: VIANNA, Luiz Werneck (org). **A democracia e os três poderes no Brasil**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2002, p. 494.

⁹⁵ CARDOSO; LAGE (2007, p. 21-23)

Contudo, na realidade do cotidiano das relações de trabalho, tais elementos não estão cumprindo satisfatoriamente seu papel de forma a garantir a eficácia da legislação trabalhista. Diante da debilidade dos sindicatos, do movimento coletivo dos trabalhadores e da fiscalização insuficiente do Estado, resta ao empregado que teve seus direitos negados pelo empregador, recorrer ao Judiciário.⁹⁶

Esse processo de judicialização das relações de trabalho acabou por delegar ao Judiciário Trabalhista um papel central no processo de regulação do mercado de trabalho, e foi intensificado após a promulgação da Constituição Federal de 1988, quando as demandas individuais explodiram na Justiça do Trabalho. Em 1988, 1.044.469 processos foram recebidos pela Justiça do Trabalho, em 1997, dez anos depois, esse número passou para 2.441.272.⁹⁷

Para Cardoso e Lage: “O aumento das demandas trabalhistas individuais no Brasil decorre da crescente deslegitimação do direito do trabalho entre os empregadores, que não se conformam a ele, e tentam se evadir da obediência esperada.”⁹⁸ Logo, a explosão de demandas individuais na Justiça do Trabalho é a resposta dos empregados, pelo menos de parcela deles, à deslegitimação da legislação trabalhista operada pelos empregadores.

O aumento de demandas individuais reflete também o enfraquecimento dos sindicatos. A explosão de demandas individuais⁹⁹ na esfera trabalhista demonstra que atualmente os trabalhadores estão agindo, em grande parte, de forma desmobilizada, na esfera individual, buscando apenas o respeito à legislação posta, aos direitos mais básicos¹⁰⁰ garantidos pelo ordenamento jurídico aos empregados. Isto, de certa forma, indica o enfraquecimento do poder sindical, que vem se mostrando insuficiente, na esfera coletiva, para garantir a aplicação das normas já conquistadas e avançar na luta por melhores condições de trabalho.

A classe trabalhadora há muito espera para receber de forma justa pelo valor de seu trabalho, no entanto, como bem escreveu Luiz Otávio Linhares Renault:

⁹⁶ CARDOSO (2002, p. 521).

⁹⁷ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Estatísticas. Movimentação processual por ano (desde 1941). Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>. Acesso em jul. 2008.

⁹⁸ CARDOSO; LAGE (2007, p. 99-100).

⁹⁹ “[...] nos anos 90 ocorreu verdadeira explosão de demandas: enquanto nas décadas de 70 e 80 a média de acréscimo no número de processos era pouco superior a 35 mil por ano, na última década do século 20 esse valor saltou para mais de 110 mil processos por ano. Em 1998 as 1.109 Varas do Trabalho existentes no país acolheram perto de dois milhões de processos trabalhistas, 98% dos quais relativos a conflitos individuais.” CARDOSO (2002, p. 493).

¹⁰⁰ Pesquisa de campo conduzida neste estudo verificou que em 80% dos casos analisados houve pedido de pagamento de verbas rescisórias e em 47% deles, houve pedido de reconhecimento do vínculo empregatício, tanto de todo o período trabalhado, 23%, como também apenas de parte do período trabalhado, 24%. Ver capítulo 6.1.

[...] a verdade, difícil de ser escondida, é que os resultados do trabalho do homem, em qualquer época e em qualquer regime, ainda não foram repartidos com justiça. [...] Cabe à sociedade definir, sem pretender aprisionar os avanços inventáveis, qual a melhor maneira para que isso aconteça, inclusive para que haja melhor e mais justa distribuição da propriedade e da renda. Urge, como meta prioritária, evitar que a riqueza e a miséria convivam de maneira tão provocativa no mesmo espaço social, constituindo ameaça permanente à felicidade de todos.¹⁰¹

Nesse contexto, para os trabalhadores, o recurso ao Judiciário é a última, talvez a única, alternativa que possuem para tentar fazer valer seus direitos garantidos pela ordem jurídica trabalhista, o que revela que a via judiciária é atualmente o principal meio de solução de conflitos trabalhistas.

Entretanto, do total das demandas trabalhistas, conforme já citado, perto de 45% são solucionadas por conciliação judicial.¹⁰² Excluindo-se as demandas que são arquivadas, extintas, ou aquelas que o autor desistiu da ação, esse número sobe para aproximadamente 65%, sendo que apenas os 35% restantes são efetivamente julgados.¹⁰³

Logo, é de extrema importância que o Judiciário conduza as conciliações nos dissídios individuais de trabalho com bastante atenção, zelando pelo efetivo cumprimento do Direito do Trabalho também nessa fase do processo.

Os acordos homologados pela Justiça do Trabalho não podem representar uma forma de premiar o empregador inadimplente. Assim, o juiz, ao conduzir a conciliação de modo a fazer o empregador cumprir as normas burladas no curso da relação de emprego, inclusive contemplando a aplicação das multas previstas na CLT nos termos do acordo, tornará o descumprimento da norma mais oneroso do que seu cumprimento espontâneo. Dessa forma, contribuirá para a prevenção dos conflitos de trabalho, visto que criará incentivos para que os empregadores cumpram a norma espontaneamente.

¹⁰¹ RENAULT (2004, p. 40-41)

¹⁰² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Percentual de conciliações no país 1980-2007. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>, acesso em jul. 2008.

¹⁰³ CARDOSO; LAGE (2007, p.115)

III. AMEAÇAS À EFICÁCIA DO DIREITO DO TRABALHO

Diversos fatores desafiam a eficácia do Direito do Trabalho, representando verdadeiras ameaças à sua efetiva aplicação. Passar-se-á a uma análise daqueles que entendo serem os principais obstáculos enfrentados pelo Direito do Trabalho.

A análise empreendida neste capítulo - acerca da liberalização do mercado, do desemprego e da proteção da relação de emprego - não constitui objetivo central deste trabalho. Dessa forma, não se pretende esgotar os temas acima propostos, que envolvem muitas questões relevantes para o Direito do Trabalho. Pretende-se, apenas, em uma análise sucinta, indicar de que forma tais fatores afetam a efetividade do Direito do Trabalho.

Objetiva-se demonstrar que o Direito do Trabalho já enfrenta muitos obstáculos à sua concreta aplicação, o que reforça a importância de o Judiciário decidir as demandas que lhe são submetidas por critérios de justiça, inclusive nos acordos que homologa. Em outras palavras, o Judiciário não pode tornar-se mais um obstáculo à eficácia do Direito do Trabalho.

1. A LIBERALIZAÇÃO DO MERCADO

Com a globalização da economia mundial nos fins da década de 1980, os países passaram a produzir e a exportar determinados bens que conseguissem maiores vantagens comparativas de custos, importando os outros bens de países que conseguissem produzi-los a custo mais baixo e em melhores condições. Dessa forma, as grandes empresas multinacionais começaram a se deslocar para países onde pudessem produzir a custos mais baixos.

Essa dinâmica imposta pelo mercado global compromete a estabilidade social doméstica na medida em que a globalização torna mais fácil a substituição de trabalhadores (principalmente de mão-de-obra não-especializada) de um país por trabalhadores de outro país cujo custo da mão-de-obra seja menor.¹⁰⁴

Tal prática tornou a demanda por trabalho mais elástica, ou seja, a quantidade demandada de trabalho passou a ser extremamente sensível à variação de preço. Dessa forma,

¹⁰⁴ RODRIK (1997, p. 9).

considerando o preço da mão-de-obra muito alto em determinado país, pode a empresa 'x' decidir migrar para outro país cujo preço da força de trabalho seja mais baixo.¹⁰⁵

Essa facilidade de deslocamento das indústrias de um país para outro diminuiu sobremaneira o poder de barganha dos trabalhadores com o patronato, enfraquecendo os sindicatos, gerando a diminuição dos salários e maior precarização das condições de trabalho; ademais, a competição desenfreada entre os países para atrair as multinacionais, teve como consequência o rebaixamento dos padrões mínimos de proteção do trabalho, para diminuir o custo da mão-de-obra, fato que tem contribuído para o dumping social; e, por fim, com a finalidade de atrair maiores investimentos externos, os governos têm diminuído a carga tributária e, portanto, sua arrecadação. Por isso, vêm enfrentando maior dificuldade para continuar mantendo o sistema de seguridade social, mesmo nos países que adotam o Welfare State.¹⁰⁶

Na década de 1980, ainda imperava no Brasil o modelo de substituição de importações que protegia a indústria nacional da concorrência internacional (assim, não havia estímulos para que a indústria nacional se modernizasse, investisse em novas tecnologias, e melhorasse o produto). Tal situação começou a mudar com a abertura do mercado, que foi iniciada na década de 90. Além da abertura da economia brasileira às importações, a política econômica passou a concentrar-se na estabilização dos preços, controle do déficit público, diminuição dos custos do trabalho, entre outras medidas, visando à construção de uma economia mais competitiva.¹⁰⁷

A década marcada pela liberalização do mercado teve seu início com altos índices de inflação, em seguida, alcançou a estabilização da economia e, em meados dos anos 90, retomou o crescimento econômico, embora tenha sido insuficiente para gerar postos de trabalho para absorver toda a População Economicamente Ativa (PEA).

O Governo Collor iniciou um processo de abertura da economia que acirrou a competitividade entre as empresas e acelerou o processo de reestruturação produtiva, principalmente no setor industrial.¹⁰⁸ O acirramento da competição entre as empresas levou a uma busca incessante pela redução de custos.

¹⁰⁵ RODRIK (1997, p. 6).

¹⁰⁶ Ibidem, p. 3-6.

¹⁰⁷ CACCIAMALI (2001, p. 114)

¹⁰⁸ CACCIAMALI, Maria Cristina. Abertura comercial e ajuste no mercado de trabalho no Brasil. In: POSTHUMA, A. C. Brasil. São Paulo: Editora 34, 1999, p. 231.

O processo de reestruturação produtiva, passagem do modelo fordista-taylorista para o ohnista-taylorista,¹⁰⁹ inseriu-se nesse contexto de busca pela diminuição de custos. As novas tecnologias permitiram a redução da mão-de-obra necessária para manter o nível de produtividade, sendo que no novo processo houve a diminuição do tamanho das plantas, o que resultou na descentralização do processo produtivo e na sub-contratação de produtos e serviços, implicando maiores níveis de desemprego e maior número de subempregos.¹¹⁰

Isso porque as pequenas unidades produtivas que resultaram desse novo processo de produção (microempresas, empresas de pequeno porte e trabalhadores por conta própria), são caracterizadas pela baixa capacidade de investimentos, pouco capital, auferindo faturamento irrisório para fins de tributação, sendo mais difícil para a fiscalização alcançá-los. Nessas condições, tais unidades acabaram por gerar ocupações de baixa qualidade (boa parte, assalariados sem carteira assinada), se comparadas com os empregos formais nas grandes empresas.¹¹¹

Como bem definiu Cacciamali:

Esse processo de destruição, adaptação e redefinição das relações de produção, processos de trabalho, formas de inserção de trabalho, relações, contratos de trabalho e conteúdo das ocupações é denominado na literatura Processo de Informalidade [...] e implica construção ou adaptação de formas consuetudinárias e jurídicas consoantes com três dimensões concretas do momento contemporâneo: econômica, social e política.¹¹²

Esse processo de informalidade resulta do maior aumento de trabalhadores por conta própria e assalariados sem carteira assinada em comparação com o emprego formal. A partir de 1986, o crescimento do emprego formal (com carteira assinada) passou a ser menor do que as outras categorias ocupacionais. Além disso, o crescimento do emprego registrado se deu com base na geração de postos de trabalho principalmente no setor terciário, em atividades com baixa produtividade e menor remuneração, ou seja, a qualidade dos postos oferecidos diminuiu. No entanto, o crescimento sutil do emprego formal e o maior crescimento de ocupações

¹⁰⁹ CACCIAMALI (2001, p. 120)

¹¹⁰ Ibidem, p. 120.

¹¹¹ Ibidem, p. 117.

¹¹² Ibidem, p. 117.

informais não foram suficientes para absorver toda a PEA. As taxas de desemprego cresceram na década de 1990.¹¹³

O aumento do desemprego aliado ao aumento da informalidade acabaram por enfraquecer a organização sindical, a efetividade da legislação trabalhista e ameaçar a viabilidade do sistema de seguridade social.¹¹⁴

Contudo, a crise e a reestruturação da economia global não podem justificar o rebaixamento do patamar mínimo de proteção e direitos dos trabalhadores. O argumento econômico não deve prevalecer quando a dignidade da pessoa humana está em jogo, como bem defendeu Elaine Noronha Nassif: “[...] progresso econômico não quer dizer, necessariamente, progresso humano. O progresso econômico, para gerar progresso humano depende de uma justiça distributiva que, por sua vez, é permeada pela questão da ética na economia”¹¹⁵. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 que abriga diversas normas trabalhistas é símbolo de resistência a esse movimento de desregulamentação e flexibilização do Direito do Trabalho.

As normas trabalhistas vêm sendo acusadas de atrasadas, muito protecionistas, e de impedir o crescimento da economia brasileira e da oferta de emprego. No entanto, conforme já discutido neste estudo, esquecem-se os acusadores, que na prática, a legislação trabalhista brasileira é reiteradamente desrespeitada pelos empregadores, podendo-se afirmar que para mais da metade da PEA brasileira – aproximadamente 51% da PEA trabalha na informalidade, ocupando postos sem carteira assinada ou trabalhando por conta própria¹¹⁶, além disso, aproximadamente 8% estão desempregados¹¹⁷, ou seja, para quase 60% da PEA - direitos mínimos como férias, 13º salário, FGTS e INSS não são garantidos. Além disso, conforme já exposto, em média, mais de dois milhões de reclamações são propostas a cada ano na Justiça do Trabalho¹¹⁸. Tais dados indicam que os direitos trabalhistas são descumpridos constantemente pelos empregadores, o que compromete sua eficácia.

¹¹³ CACCIAMALI (1999, p. 212).

¹¹⁴ CACCIAMALI (1999, p. 220).

¹¹⁵ NASSIF, Elaine Noronha. Fundamentos da Flexibilização: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2001, p.54.

¹¹⁶ CACCIAMALI (2001, p. 124), a autora elaborou planilha sobre a taxa de desemprego e a distribuição da população ocupada segundo posição (empregado com carteira assinada, empregado sem carteira assinada, trabalhador por conta própria, empregador) de 1982 a 2000, a partir de dados do IBGE/PME.

¹¹⁷ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. PME (taxa de desocupação em mai. 2008). Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/>, acesso em jul. 2008.

¹¹⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Estatísticas. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em jul. 2008.

Diante dessa situação de não-observância da legislação trabalhista, parece razoável afirmar que não há como acusá-la pelo baixo crescimento da economia brasileira que não consegue gerar empregos suficientes para absorver todo o contingente da PEA. Conforme já demonstrado, também não há como defender que a diminuição de direitos trabalhistas incentivará a geração de mais empregos formais. De que adiantaria relações formais de emprego, se tal condição não garantir ao trabalhador, direitos mínimos para uma existência digna?

Ademais, ainda que se desconsiderasse toda essa construção teórica acerca dos direitos trabalhistas e da dignidade humana, mesmo que o custo da força de trabalho fosse nulo, a demanda de trabalho não iria aumentar se não houvesse crescimento econômico, pois a demanda de trabalho é uma demanda derivada que varia em relação à demanda por mercadorias, dessa forma, a demanda de trabalho acompanha o crescimento da produção, se o mercado não cresce, por mais baixo que seja o custo do trabalho, a demanda de trabalho não irá aumentar. Conforme bem colocou Oscar Ermida Uriarte:

O fato é que o verdadeiro problema do emprego não é o Direito do Trabalho nem o sistema das relações de trabalho, cuja incidência no emprego é muito relativa. O verdadeiro problema é um sistema econômico que destrói mais do que gera postos de trabalho. A substituição da mão-de-obra por tecnologia, a possibilidade técnica de produzir com menos mão-de-obra, mais a conveniência economicista de manter um desemprego funcional são os reais problemas. E a solução não está no Direito do Trabalho, mas fora, porque o problema em si está fora. A solução não pode ser uma progressiva degradação das condições de trabalho, porque seria suicida e porque, além disso, nenhum empregador contrata trabalhador de que não precisa, só porque é mais “barato”, e nenhum empregador deixa de contratar trabalhador de que precisa, porque é um pouco mais “caro”.¹¹⁹

Por fim, conforme já discutido e como se verificará abaixo, experiências de outros países demonstram que a flexibilização da legislação trabalhista não foi capaz de solucionar o problema do desemprego.

¹¹⁹ URIARTE (2004, p. 248-249).

2. DESEMPREGO

O desemprego é um grave problema social enfrentado por muitos países desde a década de 1980, a qual foi marcada por uma profunda reestruturação produtiva consubstanciada na introdução de inovações tecnológicas (tecnologia “dura”) no processo de produção, e mudanças no gerenciamento (tecnologia “branda”) desse processo, que levaram a enormes alterações nos ambientes de produção e na gestão do trabalho.¹²⁰

A reestruturação produtiva vem promovendo intensa flexibilização do trabalho. Tal flexibilização reflete-se tanto na diminuição do contingente de trabalhadores necessários para o processo produtivo, como na reformulação e redistribuição das funções. O conceito de trabalho flexível fez surgir o conceito de trabalhador flexível e multifuncional, passou-se a delegar apenas a uma pessoa diversas atividades e funções, que antes eram exercidas por mais empregados, com o objetivo de enxugar o quadro de funcionários e, conseqüentemente, o custo da folha de pagamento.¹²¹

O modelo fordista clássico foi substituído por um padrão mais flexível e especializado de produção, resultando, dentre outras transformações, no enxugamento das enormes empresas, que passaram a delegar muitas tarefas para outras empresas especializadas naquelas funções. Essas mudanças implicaram a redistribuição dos postos de trabalho, que antes eram concentrados principalmente nas grandes empresas, e que passaram para as pequenas e médias.¹²²

O efeito dessa migração de postos de trabalho foi a redução da contratação tradicional em tempo integral (relações de trabalho regulares e protegidas), e o aumento de contratações atípicas (tempo parcial, contratos por prazo determinado, terceirização, cooperativas, etc.), do trabalho por conta própria e do trabalho informal. Essa precarização das relações de trabalho foi possível nos países centrais pela flexibilização dos regimes de Welfare e das normas trabalhistas.¹²³

Ao lado dessa tendência de precarização das relações de trabalho, vem crescendo o volume do desemprego, pois esse novo padrão produtivo permitiu o crescimento da produção

¹²⁰ GUIMARÃES, Nadya Araújo. Por uma Sociologia do Desemprego. In: Revista Brasileira de Ciências Sociais. Vol. 17, n 50, out. 2002, p. 104.

¹²¹ DELGADO (2005, p. 42)

¹²² GUIMARÃES (2002, p. 105).

¹²³ Ibidem, p. 105.

sem o correspondente aumento proporcional do emprego, levando ao grave problema do desemprego estrutural, até mesmo nos países centrais, com economia avançada.

Além de aumentar de volume, o desemprego diversificou suas formas, passou a ser seletivo, e o perfil dos desempregados também foi alterado. A subtilização do trabalho, forma clássica do desemprego, deixou de ser a única e o desemprego passou a se revelar em novas formas como o trânsito precoce à inatividade (indivíduos sendo excluídos do mercado de trabalho no auge de sua vida ativa), os postos de trabalho de “baixa qualidade”, informais e precários (desemprego oculto por trabalho precário), e o desemprego de longa duração.¹²⁴

Atualmente, o trabalho com carteira assinada no mercado formal está cada vez mais escasso. Ainda assim, apenas um pequeno núcleo de empregados altamente qualificados possui bons salários, perspectivas de crescimento no quadro de carreira, benefícios e de certa estabilidade no emprego. O outro grande grupo, composto de mão-de-obra menos qualificada, que exerce as atividades-meio da empresa, recebe baixos salários e, devido a alta rotatividade, não goza de qualquer estabilidade, portanto, não possui grandes expectativas de crescimento profissional. No entanto, apesar das más condições de trabalho, agarram-se ao emprego que possuem devido ao grande temor do desemprego. A outra enorme parcela dos trabalhadores, que compõe-se de pessoas desqualificadas ou com baixíssima qualificação, transita entre a ocupação precária (eventuais, trabalhadores a prazo ou a tempo parcial), e o desemprego.¹²⁵

Mesmo nos países de capitalismo avançado, a reinserção no mercado de trabalho dos desempregados tem sido cada vez mais difícil, pois se verifica um aumento na entrada na condição de desemprego paralelamente à redução na de saída. Aqueles que conseguem retornar ao mercado dificilmente voltam a ocupar postos de trabalho de boa qualidade. Normalmente, os vínculos subseqüentes são frágeis e precários, o que aumenta a probabilidade do indivíduo retornar à condição de desemprego¹²⁶, o que resulta uma nova forma de desemprego: o desemprego recorrente.

O desemprego vai existir sempre e dentro da lógica empresarial será usado como argumento para contenção dos avanços sociais. No Brasil, cuja rede de proteção social é frágil, todo esse movimento do desemprego e da precarização das relações de trabalho têm afetado consideravelmente grande parcela da PEA. Passar-se-á a uma análise do desemprego no caso

¹²⁴ GUIMARÃES (2002, p. 107)

¹²⁵ VIANA (2004, p. 162)

¹²⁶ GUIMARÃES (2002, p. 108)

brasileiro, que permita uma melhor compreensão de sua configuração como um obstáculo à efetividade da legislação trabalhista.

2.1. O DESEMPREGO NO BRASIL

O excesso de mão-de-obra é um problema relativamente recente da realidade brasileira. Antes de a população urbana ultrapassar a população rural, a questão da subutilização da mão-de-obra permanecia oculta no campo, na área rural.¹²⁷ A partir de então, nesse processo de urbanização acelerada, quando a população concentrou-se nas áreas urbanas, o desemprego ganhou contornos e foi evidenciado como um problema social.

Situação oposta foi verificada no século XIX, pois durante o período da expansão cafeeira, o grande problema chegou a ser a “falta” de mão-de-obra. Na primeira fase da expansão, no início do século XIX, o problema da falta de mão-de-obra foi solucionado pelo aproveitamento da mão-de-obra desocupada devido ao declínio da mineração. No entanto, na segunda fase de expansão, outra demanda por mão-de-obra surgiu. Porém, nessa época o tráfico de escravos cessou e o contingente de escravos (cuja taxa de mortalidade era superior à de natalidade) já não era suficiente para suprir a necessidade de mão-de-obra.¹²⁸ Na verdade, havia população em idade economicamente ativa além dos escravos, no entanto, diversos fatores de natureza cultural, social e econômica dificultavam a utilização daquela população na cafeicultura.

Como exemplos desses obstáculos, destacam-se: aproximadamente na mesma época, a mão-de-obra nacional foi expressivamente recrutada no Nordeste pelos seringalistas, favorecidos pela maior proximidade física das regiões, provocando o deslocamento de meio milhão de nordestinos para a Amazônia; preferência dos cafeicultores pela mão-de-obra estrangeira por questões de disciplina, qualificação e, ainda, por concepções racistas, pois a imigração seria uma alternativa para “embranquecer” o Brasil; além disso, a mão-de-obra estrangeira era economicamente mais vantajosa. Tendo em vista tais dificuldades de recrutamento internamente, a imigração em grande escala, principalmente a europeia, foi utilizada para suprir a necessidade de mão-de-obra.¹²⁹

A participação da indústria na criação de postos de trabalho durante o século XIX ainda era irrisória. No fim do século XIX, o setor industrial empregava pouco mais de 54 mil

¹²⁷ HOFFMANN, Helga. Desemprego e subemprego no Brasil. São Paulo: Ática, 1980, p. 15.

¹²⁸ Ibidem, p. 15.

¹²⁹ HOFFMANN (1980, p. 18).

operários, principalmente nos ramos têxtil e alimentício. O crescimento industrial das duas primeiras décadas do século XX não chegou a alterar a estrutura econômica do país, nesse período a agricultura era responsável por 79% do total do produto real. No entanto, a I Guerra Mundial impulsionou o crescimento da indústria, e em 1920 o Brasil já era praticamente auto-suficiente nos ramos têxtil e alimentício.¹³⁰

O primeiro surto industrial ocorreu no início da República, pois nessa época já havia mercado interno que consumia produtos industrializados importados, além disso, o Governo Republicano adotou medidas de proteção tarifária, financeira e de crédito fácil, provendo proteção à indústria nascente.¹³¹ A crise no comércio exterior e a diminuição da capacidade de importação pelo Brasil contribuíram para o fortalecimento da indústria nacional. Dessa forma, o desenvolvimento industrial no Brasil foi impulsionado pela substituição gradual de importações.¹³²

Contudo, apesar do crescimento da indústria e das oportunidades de trabalho, seria ilusório concluir que nessa época não havia desemprego. Há ausência de registros oficiais, no entanto, a imigração favoreceu o espírito de competição e tornou muito mais difícil e lenta a transformação do ex-escravo em trabalhador livre. Isso porque, diante da competição com os imigrantes, os negros e os mulatos viam-se excluídos das atividades mais dinâmicas, que ofereciam oportunidades melhores de ascensão, restando-lhes as ocupações mais instáveis e mal remuneradas. Os ex-escravos, não preparados para o mundo competitivo, foram jogados nele depois da Abolição. Dessa forma, encontravam-se já na situação de desemprego disfarçado.¹³³

Na década de 30, Vargas implantou o modelo nacional desenvolvimentista. As taxas de crescimento da indústria superaram a da agricultura, mas até 1940, a agricultura ainda era a principal responsável pela absorção dos novos contingentes de força de trabalho, tanto para suprir o mercado interno, que estava sendo ampliado, como pela lavoura de subsistência. Entretanto, a partir de 1940, a agricultura passa a demonstrar dificuldades de se manter responsável pela criação da maior parte dos novos empregos, e o setor urbano passa a absorver, cada vez mais, os aumentos da força de trabalho. Apesar de o fluxo imigratório ter praticamente

¹³⁰ Ibidem, p. 23-24.

¹³¹ LOPES, Juarez Rubens Brandão. Desenvolvimento e mudança social: formação da sociedade urbano-industrial no Brasil. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1968, p.3-4.

¹³² Ibidem, p.11.

¹³³ FERNANDES, Florestan. A integração do negro na sociedade de classes. São Paulo: Dominus Ed., 1964, p.77-80.

cessado na década de trinta, o simples crescimento vegetativo fazia engrossar a força de trabalho ano a ano.¹³⁴

Durante a década de 40, a indústria absorveu mão-de-obra em ritmo acelerado. Houve dificuldades com importações durante a II Grande Guerra, o que aumentou ainda mais o volume da produção nacional. No entanto, no mesmo período, houve a valorização do preço do café até 1954 e uma retomada forte da produção, fato que provavelmente evitou que o êxodo rural fosse ainda maior.¹³⁵

Em 1943, Vargas decretou a Consolidação das Leis do Trabalho, que organizou e sistematizou as normas gerais de tutela do trabalho, do contrato individual de trabalho, organização sindical, convenção coletiva, e processo do trabalho. Desde então, foram sendo construídas as noções de formalidade e informalidade e, a partir de então, observou-se um processo crescente de formalização das relações de trabalho e reconhecimento de direitos trabalhistas.¹³⁶

Posteriormente, enquanto o ritmo da urbanização se manteve acelerado, o setor industrial começou a dar sinais de que não era capaz de gerar todo o volume de emprego esperado. Soma-se a isso o fato de que de 1962 a 1967 houve declínio da produção industrial. Esses fatos favoreceram a visibilidade do fenômeno do desemprego e do subemprego nas cidades.¹³⁷

Devido ao ritmo de urbanização ter sido muito superior ao de industrialização, verificou-se no Brasil a superurbanização, ou urbanização precoce, ou ainda, urbanização sociopática. Hoffmann explica que tal fenômeno:

Ocorreria como uma doença social, ou uma caricatura do que seria a urbanização normal, em virtude de as populações tentarem passar ao estilo de vida urbano sem que existam condições externas suficientes de apoio – tais como industrialização e emprego – necessários à adoção daquele estilo de vida.¹³⁸

¹³⁴ HOFFMANN (1980, p. 33).

¹³⁵ Ibidem, p. 33.

¹³⁶ NORONHA, Eduardo G.. Informal, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. Trabalho apresentado no XXV Encontro Anual da ANPOCS, out. 2001, p. 3.

¹³⁷ HOFFMANN (1980, p. 34)

¹³⁸ HOFFMANN (1980, p.56).

Dessa forma, a intensificação da urbanização independente do aparecimento de indústrias em certas cidades, ocasiona o aumento do desemprego. No entanto, apesar de ter ganhado visibilidade, o fenômeno do desemprego nessa época ainda não tinha tomado corpo, as taxas de desemprego eram muito baixas. Os resultados da primeira estatística oficial de desemprego, obtidos pela Pesquisa Nacional por Amostra em Domicílios, foram publicados em 1968. As taxas de desemprego aberto revelaram-se extremamente baixas: em nenhuma região a taxa ultrapassou 3% (calculada sobre o total da força de trabalho, que engloba os ocupados e desocupados procurando por emprego). Para alguns países tal taxa é considerada como pleno emprego.¹³⁹

Em resumo, apesar dos pequenos problemas com a absorção do contingente total de força de trabalho, o país, tendo se transformado em uma economia urbana e industrial, passou a ter elevada capacidade de gerar empregos formais, incorporando a maior parte da população economicamente ativa ao mercado de trabalho urbano, apesar do crescimento demográfico e do êxodo rural.¹⁴⁰

Porém, na década de 70 começou a ser colocado em prática o II Plano Nacional de Desenvolvimento, levando o modelo político desenvolvimentista ao colapso. Aliaram-se a esse fato, as crises do petróleo durante a década de 70 que abalaram a economia mundial. Os reflexos desses fatores foram sentidos na década de 80.¹⁴¹

Nesse período houve uma alteração na dinâmica do mercado de trabalho, marcado por uma intensificação do desemprego urbano, pelo início da precarização das condições de trabalho e aumento da informalidade. As taxas de desemprego cresciam proporcionalmente à retração das atividades produtivas, e voltavam a diminuir quando a economia retomava seu crescimento. Dessa forma, ao final da década de 80 o desemprego ainda era baixo e o nível de precarização das condições e das relações de trabalho ainda era pouco acentuado.¹⁴²

A informalidade não era expressiva, mas mesmo assim havia a preocupação por parte de especialistas e políticos de reduzi-la, uma vez que a informalidade seria, supostamente, legado de uma economia semi-industrializada, e desejavam ser um problema superado com o tempo e desenvolvimento da economia.¹⁴³ Contudo, a década de 90 foi marcada por uma intensa

¹³⁹ Ibidem, p. 75.

¹⁴⁰ MATTOSO, Jorge. O Brasil desempregado: como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90. São Paulo: Editora da Fundação Perseu Abramo, 2001, p. 9

¹⁴¹ CARDOSO JR., José Celso. Crise e Desregulação do Trabalho no Brasil. IPEA. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/td-814.pdf, p. 6.

¹⁴² MATTOSO (2001, p.11).

¹⁴³ NORONHA (2001, p. 5)

desestruturação do mercado de trabalho que implicou o disparo do crescimento do desemprego (em 1999, as taxas de desemprego chegaram a 20% da PEA, 140% superior às taxas de desemprego de 1989). No mesmo período, observou-se um processo acentuado de deterioração das condições de trabalho, pelo aumento expressivo da informalidade, de trabalhos precários, de curta duração, sem carteira assinada.¹⁴⁴

A situação atual não é diferente: o cenário de hoje inclui altas taxas de desemprego (em algumas regiões metropolitanas, ainda ultrapassa os 20% da PEA, como em Salvador, Recife, e no Distrito Federal, no período de 2001 a 2004), alto índice de informalidade (nas regiões metropolitanas o índice de pessoas ocupadas em situação de trabalho vulnerável - que inclui trabalhadores sem carteira assinada, autônomos, trabalhadores familiares sem remuneração e empregados domésticos - em média, ultrapassa 30%), além disso, na região metropolitana de São Paulo, que possui a maior PEA do país, mais de 35% dos postos de trabalho são preenchidos por trabalhadores contratados de forma flexibilizada, pelos chamados contratos atípicos de trabalho (contratos de curta duração, em tempo parcial, terceirizados, etc), sendo que outros 20,9% trabalham sem carteira assinada.¹⁴⁵

A grande massa de desempregados representa para o mercado de trabalho atual algo análogo ao que Marx conceituou como exército industrial de reserva, que controla, através da disponibilidade de força de trabalho, as reivindicações operárias e cria uma competição entre os trabalhadores desempregados e ocupados, fazendo com que os ocupados aceitem a exploração a que são submetidos.¹⁴⁶

Esse despotismo de mercado - termo também conceituado por Marx para se referir à natureza predatória da competição entre os próprios trabalhadores que, premidos pela necessidade de sobrevivência e pelo exército industrial de reserva, aceitavam trabalhar em qualquer condição que lhes garantisse alguma renda, no contexto da Inglaterra na metade do séc. XIX - sobrevive nos dias atuais.¹⁴⁷

Em situação de extrema necessidade financeira:

[...] os trabalhadores mentem sobre sua condição, aceitando um contrato de trabalho que terá como conseqüência a perda de direitos e de renda.

¹⁴⁴ MATTOSO (2001, p. 14-15).

¹⁴⁵ DIEESE. Anuário dos Trabalhadores 2005. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/anu/anuario2005.pdf>, p. 149, acesso em out. 2007.

¹⁴⁶ MARX, Karl. O Capital – crítica da economia política . Livro I, vol. 2, 3ª ed., Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1975, p.733-734.

¹⁴⁷ CARDOSO; LAGE (2007, p. 143)

Um trabalhador foi explícito na identificação da razão principal: “No sufoco, a gente aceita qualquer coisa, trabalhar sem carteira, em cooperativa, contrato de boca, ganhando ½ salário, qualquer coisa. A família não espera, as crianças não esperam.”¹⁴⁸

Alguns setores da sociedade, ligados ao empresariado, utilizam essas altas taxas de desemprego e informalidade para argumentar sobre a necessidade de flexibilização das normas trabalhistas, que na verdade significa a destruição de muitos direitos e não a sua simples flexibilização¹⁴⁹. Como já discutido neste estudo, tais teóricos pretendem sugerir que com o rebaixamento de direitos seria possível gerar mais empregos, porque as empresas teriam menor gasto com a folha de pagamentos, o que possibilitaria aumento de contratações, diminuiria o problema do desemprego e incentivaria a formalização das relações de trabalho.

Conforme já analisado, esse discurso é extremamente frágil por se fundar em falsas premissas. Estudos com base na realidade dos países da OCDE revelaram que as experiências de desregulamentação, fundadas na criação de empregos precários e de baixa remuneração, não estariam sendo capazes de resolver o problema do desemprego:

Análises de dados comparativos que levavam em conta a realidade dos países da OCDE (Demazière, 1995 e Dedecca, 1996) sugeriram que as experiências de desregulamentação, fundadas na criação de empregos precários e de baixa remuneração, não estariam sendo capazes de fazer face ao crescimento do desemprego. Os experimentos de flexibilização levados a efeito em algumas economias avançadas, como a do Canadá e a da Inglaterra, haviam acabado por conduzir à elevação das taxas de inatividade forçada encontradas entre homens no auge da sua idade ativa, isto é, entre 35 e 44 anos.¹⁵⁰

Assim, para alterarmos o quadro de desemprego e informalidade, não podemos recorrer à eliminação de direitos trabalhistas. Eles não podem ser suprimidos em nome da

¹⁴⁸ Ibidem, p. 143

¹⁴⁹ “Importante, destacar, de início, que, conceitualmente falando, flexibilização é idéia distinta de desregulamentação. Por flexibilização entende-se a adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de trabalho, que permite, e, muitas vezes exige um reordenamento do sistema jurídico, não necessariamente no sentido de diminuição de direitos ou exclusão de regras positivadas, mas no sentido de regular de modo diferente as relações de trabalho para fins de satisfação do interesse econômico, no que se refere à concorrência internacional, e mesmo sob o prisma interno, acabam constituindo-se na mesma idéia, sendo que o termo flexibilização ainda possui um forte poder ideológico, por ter conceitualmente um significado mas atuar em outro sentido. Como a idéia da flexibilização, em nossa realidade, tem sido utilizada com o pressuposto da satisfação do interesse econômico, optamos por examinar os dois termos como sinônimos para desmascarar a ideologia que o termo ‘flexibilização’ carrega.” (MAIOR, 2000, p. 139).

¹⁵⁰ GUIMARÃES (2002, p. 107).

“formalização” das relações de trabalho, até porque, sem normas protetoras das relações de emprego, de nada valeria serem elas formais. A formalidade não é importante por si mesma, ela é importante na medida em que garante amparo e direitos sociais mínimos ao empregado, diante da necessidade de proteção à dignidade humana do trabalhador e de toda a sociedade.

Além disso, foi demonstrado que o custo do trabalho não impede o crescimento econômico, se assim fosse, os países mais desenvolvidos pagariam baixos salários e teriam frágil estrutura de proteção social, mas não é isso o que ocorre. Os países mais desenvolvidos, de maneira geral, são os que melhor remuneram a força de trabalho e que possuem melhores redes de proteção social.¹⁵¹ A tabela abaixo demonstra a remuneração do trabalho em alguns dos países mais desenvolvidos do mundo, em Euro (€), no ano de 2004, de acordo com o Instituto Wirtschaft Köln – IW, órgão alemão de pesquisas econômicas¹⁵²:

País	Salários (hora)	Encargos Sociais (hora)	Custos Totais (hora)
inamarca	21,06	7,08	28,14
Alemanha	15,45	12,15	27,60
Noruega	18,46	8,86	27,31
Suíça	16,66	8,65	25,31
Bélgica	13,16	11,85	25,01
Finlândia	14,06	10,82	24,88
Holanda	13,15	10,60	23,74
Reino Unido	13,61	6,27	19,89
Irlanda	13,45	5,34	18,79
EUA	12,98	5,78	18,76
Japão	10,62	7,33	17,95
Itália	8,84	8,40	17,24
Espanha	8,98	7,61	16,59
Grécia	6,41	4,21	10,42
Portugal	4,10	3,11	7,21

* fonte: Valor Econômico, 11.8.2005, p. A-9.¹⁵³

¹⁵¹ DELGADO (2005, p. 125)

¹⁵² Ibidem, p. 124.

¹⁵³ apud DELGADO (2005, p. 124).

A Alemanha, segunda colocada no ranking, cujo custo da mão-de-obra por hora é de € 27,60, país membro do Grupo dos Oito (as sete economias mais poderosas do mundo mais a Rússia), possui mais de 80% das suas respectivas PEA (já desconsiderada a taxa de desempregados) inserida no mercado formal.¹⁵⁴

Percebe-se assim que o custo do trabalho realmente não é um obstáculo ao desenvolvimento econômico, muito pelo contrário, a boa remuneração do trabalho é um pressuposto do desenvolvimento social, que contribui para o desenvolvimento econômico. No entanto, o que se constata pela análise da realidade brasileira é uma recusa ao cumprimento da legislação trabalhista. Esse inadimplemento por parte dos empregadores consiste num dos principais fatores de exclusão social de uma grande parcela da população brasileira à qual é denegado o patamar de proteção mínimo estabelecido pelas normas trabalhistas.¹⁵⁵ Para Delgado:

A exclusão social, pela negativa de implemento do Direito do Trabalho, consubstancia forma enfática de discriminação das grandes maiorias, essa chaga gritante da exclusão social, que nos coloca em posição constrangedora no rol dos países piores e sociedades em termos de distribuição de renda ao redor do mundo.¹⁵⁶

Resta evidente que o Brasil precisa mudar sua relação com o Direito do Trabalho. É necessário valorizar o trabalho, retribuir de forma digna os seus resultados, assegurando uma boa remuneração à força de trabalho e uma rede de proteção social adequada a solucionar os graves males que afetam nossa sociedade.

2.2. A EXPERIÊNCIA SUBJETIVA DO DESEMPREGO

Além das considerações acima apontadas, há outro aspecto do desemprego, de caráter subjetivo, que afeta a eficácia das normas trabalhistas. Analisando-se os impactos do desemprego na esfera individual, observa-se que os indivíduos à procura de reinserção no mercado de trabalho, em geral, tendem a aceitar “qualquer trabalho”, ainda que informal, sem carteira assinada, nem direitos trabalhistas garantidos.

¹⁵⁴ DELGADO (2005, p. 127).

¹⁵⁵ Ibidem, p. 129-135.

¹⁵⁶ Ibidem, p.143.

A vivência do desemprego provoca uma desestruturação na vida do indivíduo, e isso se reflete em sua vida social e psicológica. O desemprego causa em muitos indivíduos problemas psicológicos, perda da auto-estima, aumento das tensões familiares, isolamento da vida social, sensação de fracasso, dentre outros sentimentos negativos.¹⁵⁷

A experiência do desemprego depende em grande medida do tipo de regime de proteção social em vigor, dos benefícios oferecidos pela rede de seguridade social, das políticas ativas de emprego, ou seja, depende do contexto social no qual esteja inserido o desempregado. Mas também depende em grande medida do contexto profissional e familiar do indivíduo, sua formação, idade, dentre outros fatores. Nesse sentido a experiência do desemprego varia também dentro de um mesmo contexto social.

Uma pesquisa realizada no Reino Unido detectou que entre os homens o desemprego causa aflição psicológica maior do que para as mulheres. A causalidade do desemprego sobre o mal-estar psicológico é evidenciada pelo fato de constatarem que o retorno ao mercado de trabalho recuperou a saúde psicológica dos indivíduos, tendo voltado aos padrões saudáveis.¹⁵⁸

Poucas pesquisas foram realizadas para verificar os efeitos do desemprego sobre as mulheres. No entanto, alguns fatores podem explicar o sofrimento menor das mulheres na vivência do desemprego: a remuneração da mão-de-obra feminina costuma ser mais baixa do que a masculina, e possuem menor expectativa de promoção, por isso, a perda do emprego seria menos traumática. Além disso, freqüentemente acumulam o emprego com trabalhos domésticos, dessa forma, mesmo quando desempregadas, mantêm-se ocupadas.¹⁵⁹

O desemprego afeta a organização do lar, principalmente os papéis de gênero, no que respeita a decisões financeiras e trabalho doméstico. Além disso, o desemprego aumenta a tensão nas relações sociais no lar e na estabilidade do relacionamento conjugal.¹⁶⁰

Gallie e Vogler conduziram uma pesquisa no Reino Unido sobre as expectativas dos indivíduos que procuravam uma recolocação no mercado de trabalho. Mais de 50% dos desempregados entrevistados relataram estar preparados para “pegar qualquer coisa”, qualquer

¹⁵⁷ GALLIE, Duncan; MARSH, Catherine. *Social Change and the experience of Unemployment*. Avon: Oxford University Press, 1994, p. 14.

¹⁵⁸ *Ibidem*, p. 15.

¹⁵⁹ *Ibidem*, p. 15-16.

¹⁶⁰ *Ibidem*, p. 19.

trabalho. Com relação às expectativas salariais, apenas 12% aspiravam receber salário maior do que no emprego anterior.¹⁶¹

No Brasil, na Região Metropolitana de São Paulo, Nadya Araújo Guimarães realizou pesquisa sobre a experiência do desemprego, procurando estabelecer as diferentes figuras do desemprego tendo por base as definições dadas pelos próprios sujeitos entrevistados sobre suas experiências como desempregados. Tal iniciativa vai além da clássica diferenciação do desemprego contida na Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos (DIEESE): desemprego aberto, desemprego oculto pelo trabalho precário e desemprego oculto pelo desalento.¹⁶²

Através da análise do discurso dos entrevistados, a pesquisa revelou dez diferentes construções discursivas, representativas das diferentes formas de viver e demonstrar as experiências de privação de trabalho e de procura de emprego e organizou esse conjunto em três grandes focos:¹⁶³

- i) O primeiro engloba os discursos que se referem à procura sistemática de um trabalho profissional
- ii) O segundo engloba os discursos que, embora apresentem o desejo por um trabalho ideal, ressaltam a necessidade de exercer uma atividade urgente, ainda que precária, e o desconforto gerado por tal situação.
- iii) O último grande foco inclui os discursos daqueles que já estão se desengajando do mercado, pautado pelo insulamento familiar e pelo desalento.

Ressalta-se que o tipo discursivo que mais apareceu entre os entrevistados é sintetizado pela autora na seguinte frase: “Eu tenho que me virar de alguma maneira”.¹⁶⁴ Ou seja, o alvo desses indivíduos não é a busca por uma determinada colocação, mas por qualquer atividade que lhe proveja recursos para a sua sobrevivência e de sua família.

¹⁶¹ GALLIE; MARSH (1994, p. 10).

¹⁶² GUIMARÃES, Nadya Araújo. Desemprego: experiências e representações. Reflexões a partir do caso de São Paulo. Trabalho apresentado no Colóquio Internacional Chômage et mobilité professionnelle. Changements institutionnels et trajectories biographiques. Comparaison internationale Brésil, France, Japon. Paris, fev., 2005, p. 19.

¹⁶³ Ibidem, p. 47.

¹⁶⁴ Ibidem, p.33.

Assim como os dados apresentados pela pesquisa realizada no Reino Unido, os dados brasileiros apontam que a maioria também estaria disposta a aceitar *qualquer trabalho*. Um indivíduo nessa situação, que precisa aceitar qualquer trabalho, não pode ficar, indefinidamente, procurando uma boa colocação, e aceitar apenas um trabalho formal, com carteira assinada, e com direitos trabalhistas garantidos.

Dessa forma, resta evidente que tanto na esfera individual, quanto na coletiva, o desemprego reflete de forma negativa no Direito do Trabalho. Na esfera coletiva, conforme demonstrado anteriormente, a grande massa de desempregados no país forma um exército industrial de reserva, que desarticula o movimento coletivo dos trabalhadores, devido à competição acirrada entre os ocupados e os desempregados, levando os empregados a se submeterem à exploração, a péssimas condições de trabalho, à informalidade, e à supressão de direitos trabalhistas. Sacrificam tais coisas em nome da manutenção de seus postos de trabalho, da ocupação que lhes garante renda.

Na esfera individual, a experiência do desemprego é vivida de forma muito negativa para boa parcela dos desempregados, especialmente para os que precisam trabalhar para seu próprio sustento e o de sua família. Nessas condições acabam aceitando ocupações precárias pela urgência da situação em que se encontram.¹⁶⁵ Como bem elucida Tércio Sampaio Ferraz Jr.: “O homem movido pela necessidade, não conhece outro valor, nem conhece outra necessidade, senão sua própria sobrevivência”.¹⁶⁶

Tais situações reforçam a importância de forte intervenção estatal no sentido de proteger as relações de trabalho. É evidente que o alto nível de desemprego e a crescente informalidade têm sido verificados na realidade, em grande medida, pela negligência estatal. Não há suficiente fiscalização das relações de trabalho. Sem fiscalização e sanção, como garantir a eficácia das normas trabalhistas?

É preciso lembrar que o Direito do Trabalho foi constituído justamente para coibir os abusos nas relações laborais e proteger a dignidade do empregado. Por isso, é preciso que o Estado faça valer esse ramo do Direito.

¹⁶⁵ Pesquisa realizada neste trabalho com reclamantes que firmaram acordo em suas reclamações trabalhistas revelou que 54% deles, no momento da audiência de conciliação, estavam desempregados. Somando-se os que estavam apenas fazendo “bicos”, esse percentual chegou a 66% dos entrevistados. Ver capítulo 7.

¹⁶⁶ FERRAZ JR., Tércio Sampaio. Introdução ao estudo do direito. Técnica, decisão, dominação. São Paulo: Editora Atlas, 2001, p. 27.

Alternativas para o pleno desenvolvimento da economia devem ser encontradas, mas não se deve impor o ônus desse esforço apenas à classe trabalhadora. Se um sistema econômico revela-se incapaz de se sustentar sem sacrificar a maior parte da população, não parece justo que ele seja perpetuado.

3. AUSÊNCIA DE ESTABILIDADE NO EMPREGO E ABUSO DO PODER DE DISPENSA

A proteção da relação de emprego consiste na adoção de medidas que limitam o poder do empregador de dispensar o empregado. A relevância da adoção de medidas nesse sentido é inquestionável, principalmente no atual cenário do mercado de trabalho com elevadíssimas taxas de desemprego, alta rotatividade nos postos de trabalho, informalidade e precarização das relações de trabalho.¹⁶⁷

Dessa forma, não é possível admitir que o poder de dispensa, sendo um direito potestativo do empregador, seja ilimitado.¹⁶⁸ Tal poder potestativo deve ser exercido tendo como limites a noção de abuso de direito e o princípio da boa-fé.¹⁶⁹

¹⁶⁷ “O maior problema social da atualidade é, inegavelmente, o desemprego. O desemprego, em uma sociedade marcadamente capitalista, destrói a auto-estima, aniquilando o ser humano, e, ao mesmo tempo, é causa de uma série enorme de problemas que atingem toda a sociedade. Esse problema, evidentemente, está ligado, de forma mais precisa, às políticas de macroeconomia, considerados os arranjos comerciais e produtivos em escala mundial. Todavia, tem também ligação com a forma de regulação das relações de trabalho. A facilidade jurídica conferida aos empregadores para ‘dispensarem’ seus empregados provoca uma grande rotatividade de mão-de-obra, que tanto impulsiona o desemprego quanto favorece a insegurança nas relações trabalhistas, e, ainda, fragiliza a situação do trabalhador, provocando a precarização das condições de trabalho. [...] O principal papel a ser cumprido pelo Direito do Trabalho nos tempos presentes, portanto, é o de evitar o desemprego desmedido e despropositado [...] Sob esta perspectiva, é crucial que se passe a considerar que a cessação da relação de emprego por iniciativa imotivada do empregador não encontra guarida na Constituição Federal, visto que esta conferiu, no inciso I, do seu art. 7º, aos empregados a garantia da ‘proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.’ MAIOR (2008, p. 434-435).

¹⁶⁸ “Quanto ao assim chamado direito potestativo de despedir, no direito brasileiro, não é ele um direito fundamental [...]. Cuida-se de um direito passível de restrição – em disciplina geral, por lei complementar e, pontualmente, também por lei ordinária – e que, de logo, tem seu âmbito de proteção restrito à não prejudicialidade ao direito fundamental dos trabalhadores à proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I, da CF), por ora limitada à indenização de que trata o art. 10, I, do ADCT, segundo o entendimento dominante, enquanto não advier lei complementar nele referida. Isso não afasta as limitações advindas de outros dados textuais do ordenamento, inclusive outros direitos fundamentais, princípios e objetivos constitucionais, além daqueles presentes no ordenamento infraconstitucional e que desenvolvem medidas inibitórias e restritivas à despedida arbitrária e sem justa causa.” WANDELLI, Leonardo Vieira. Despedida abusiva. O direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade. São Paulo: LTr, 2004, p. 304.

¹⁶⁹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da convenção 158 da OIT. In: Revista do TRT da 15ª Região, n 25, dez. 2004, p. 48.

Da mesma forma que a liberdade do empresário de gerir seu próprio negócio deve ser exercida dentro de certos parâmetros – por exemplo, observar o princípio da legalidade e obedecer a certos preceitos da ordem jurídica na qual estiver inserido seu estabelecimento, como pagar impostos, respeitar normas de segurança e higiene no trabalho, normas de proteção da relação de emprego, etc. - o princípio da dignidade da pessoa humana, da continuidade da relação de emprego e o direito ao trabalho devem também estabelecer parâmetros para o exercício do poder de dispensa do empregador.

Nas lições de Antônio Álvares da Silva:

O interesse público também é lesado com a dispensa. O desemprego aumenta a carga do seguro social que, em última análise, é custeado pelo povo. Desemprego é sinônimo de queda da produção que, por sua vez, acarreta a diminuição do produto interno bruto. Há uma reversão de posições: os que trabalham custeiam os que não trabalham, gerando um aumento dos encargos sociais. O ganho líquido diminui ou é eliminado e a consequência de todos esses fatores é o aumento geral de carga tributária que por sua vez acarreta o acréscimo de todos os encargos sociais. A dispensa, prejudica, pois, o empregado, o empregador e a própria coletividade. [...] A justificativa básica do instituto jurídico da proteção contra a dispensa é exatamente evitar os danos que provoca através da dissolução unilateral do contrato de trabalho. Estes danos se refletem diretamente no empregado e, através dele, em toda a sociedade. A sua restrição é, pois, um imperativo de justiça.¹⁷⁰

Historicamente, a proteção contra a dispensa imotivada foi pioneiramente elevada ao nível constitucional na ordem jurídica mexicana. A Constituição de 1917 do México previa em seu art. 123, XXII, que “o patrão que despedir um operário sem justa causa ou por se ter filiado a uma associação ou sindicato ou por haver tomado parte numa greve lícita, será obrigado ou a cumprir o contrato ou a indenizá-lo com a importância de três meses de salário, à opção do trabalhador”.¹⁷¹

Outros países seguiram orientações no sentido de proibição da dispensa imotivada como a Constituição de Portugal de 1976, que em seu art. 52, alínea *b*, proíbe a dispensa sem

¹⁷⁰ SILVA, Antônio Álvares da. Proteção contra a dispensa na nova constituição. Belo Horizonte: Del Rey, 1991, p. 54-58.

¹⁷¹ NASCIMENTO (1991, p. 47)

justa causa ou por motivos políticos, e a Constituição da Iugoslávia de 1974, que em seu art. 159 estabelece que a extinção da relação de trabalho não pode ocorrer contra a vontade do operário, salvo nas condições e modalidades fixadas em lei.¹⁷²

O direito espanhol permite a dispensa do empregado em virtude de motivo disciplinar, quando há justa causa; ou por circunstâncias objetivas, como a falta de aptidão do empregado; por motivos de natureza econômica ou tecnológica; e, por fim, por motivos de força maior.¹⁷³

Todos esses sistemas jurídicos refletem as orientações contidas na Convenção 158 da OIT, editada em 1982, que consagra o princípio da proteção da relação de emprego.

Diante do atual cenário da economia global de reestruturação produtiva, precarização das relações de trabalho e desemprego estrutural, a proteção da relação de emprego tem sido agenda bastante discutida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) nas últimas décadas.¹⁷⁴

Considerando que os efeitos do término da relação de emprego são bastante diversos para o empregado e o empregador, não se pode admitir que haja igualdade no exercício do direito das partes de dar por terminada a relação. Isso porque as conseqüências oriundas da rescisão contratual por iniciativa do empregador para o empregado são muito mais severas do que para o empregador, quando o empregado decide rescindi-lo. Para o empregado, o emprego é questão de sobrevivência, podendo sua ausência acarretar miséria para o trabalhador e sua família (principalmente no contexto acima citado). Enquanto para o empregador, a perda de um empregado representa apenas um contratempo.¹⁷⁵

Por esses motivos, a OIT tomou iniciativas no sentido de coibir o abuso de direito de dispensa do empregador, estabelecendo condições justificadoras do término da relação de emprego por sua iniciativa.

Em 1950, a Conferência Internacional do Trabalho verificando a ausência de normas sobre o término da relação de emprego, iniciou uma série de estudos sobre o tema, culminando com a adoção da Recomendação n° 119 de 1963. Essa Recomendação foi o primeiro

¹⁷² NASCIMENTO (1991, p. 47).

¹⁷³ MAGANO, Octávio Bueno e MALLET, Estevão. O direito do trabalho na Constituição. Rio de Janeiro: Forense, 1993, p. 58.

¹⁷⁴ SOARES FILHO, José. A proteção da relação de emprego: análise crítica em face das normas da OIT e da legislação nacional. São Paulo: LTr, 2002, p.190.

¹⁷⁵ Ibidem, p. 190.

instrumento internacional do trabalho que tratou da questão da proteção da relação de emprego.¹⁷⁶

As recomendações nela contidas eram no sentido de estabelecer algumas normas relacionadas à justificação do término da relação de emprego, como a instituição do aviso prévio, o direito de recurso, direito à indenização, proteção dos rendimentos do trabalhador, e ainda tratou da questão de redução de pessoal. A ampla aceitação dessa Recomendação pelos Estados-membros, as inovações nas legislações e nas práticas de diversos países e as modificações das relações de trabalho nesse aspecto, motivaram a Conferência Internacional do Trabalho a adotar a Convenção n° 158, em 1982.¹⁷⁷

O principal instrumento de proteção contra a dispensa arbitrária contido na Convenção n°158 é a instituição da obrigação de o empregador fundamentar o término da relação numa causa justificadora. Segundo o art. 4º da Convenção, essa causa deve ser relacionada com a capacidade ou conduta do trabalhador, ou ser baseada nas necessidades de funcionamento do empreendimento.

As causas justificadoras relacionadas à pessoa do trabalhador são relacionadas à sua capacidade ou comportamento: a inaptidão do empregado para o desempenho das funções que lhe competem, ou seja, a má execução do trabalho (exceto em consequência de acidente ou enfermidade); e, faltas cometidas pelo empregado que ensejam a dispensa por justa causa.¹⁷⁸

Já as causas justificadoras relacionadas com as necessidades de funcionamento da empresa podem ser de natureza econômica, tecnológica ou estrutural. Tais fatores podem justificar o término de relações individuais ou mesmo coletivas de trabalho e normalmente decorrem da redução dos postos de trabalho por motivos de reestruturação produtiva ou por motivos econômicos, e nos casos de força maior e caso fortuito, que muitas vezes podem até mesmo representar o fechamento da empresa.

Além disso, a Convenção 158 estabelece motivos que não ensejam justa causa para o fim da relação de emprego, visando proteger direitos consagrados em outras Convenções. Dessa forma, indica em seu art. 5º que os seguintes motivos não constituem causa justificadora para o término da relação e trabalho: *a)* a filiação a um sindicato ou participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou com consentimento do empregador durante as horas de

¹⁷⁶ OIT. Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>. Acesso em jul. 2008.

¹⁷⁷ SOARES FILHO (2002, p. 191).

¹⁷⁸ Ibidem, p. 200.

trabalho; *b*) ser candidato a representante dos trabalhadores ou atuar ou ter atuado nessa qualidade; *c*) apresentar uma queixa ou participar de um procedimento estabelecido contra um empregador por supostas violações de leis ou regulamentos, ou recorrer perante as autoridades administrativas competentes; *d*) a raça, a cor, o sexo, o estado civil, as responsabilidades familiares, a gravidez, a religião, as opiniões políticas, a ascendência nacional ou a origem social; e, *e*) a ausência do trabalho durante a licença-maternidade.

A Convenção n° 158 prevê, ainda, medidas de defesa do empregado contra as acusações feitas pelo empregador (art. 7º), bem como o direito de recurso contra a dispensa que considerar injusta perante um órgão neutro, tal como um tribunal ou árbitro (art. 8º), conferindo ao empregador o ônus de provar a existência da causa que justifica o rompimento do contrato de trabalho (art. 9º). E estabelece que, caso a dispensa seja considerada realmente injusta pelo órgão neutro, na impossibilidade de ordenar a anulação da extinção do contrato com a conseqüente readmissão do empregado, poderão fixar o pagamento de uma indenização adequada ou outro tipo de reparação apropriada. Estabelece, ainda, a importância do aviso prévio (art. 10).¹⁷⁹

No tocante à indenização por dispensa sem cometimento de falta grave, dispõe o art. 12 que deverá ser fixada indenização em função do salário e tempo de serviço e paga diretamente pelo empregador, além de estabelecer que devem ser garantidas prestações de seguro-desemprego por sistema de seguridade social.

Dispõe ainda sobre o procedimento que o empregador deve adotar em caso de dispensa por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais e análogos, caso em que deve informar os representantes dos trabalhadores em tempo oportuno sobre os motivos da extinção de cargos, o número e as categorias que serão potencialmente afetados, bem como o período que tais medidas serão efetuadas, para permitir que os representantes possam formular consultas sobre as medidas para evitar ou limitar as dispensas, ou ainda atenuar as conseqüências, encontrando emprego para o contingente a ser dispensado (art. 13).

Estabelece o procedimento de notificação às autoridades competentes sobre os motivos determinantes das dispensas, o número e as categorias dos trabalhadores potencialmente atingidos e o período de duração das medidas (art. 14).

O Brasil ratificou a Convenção n. 158 da OIT. No entanto, a ratificação:

¹⁷⁹ NASCIMENTO (1991, p. 60)

[...] provocou acerbas reações em nosso país, notadamente da parte da classe empresarial, provavelmente em face do ônus econômico-financeiro que sua aplicação acarretaria aos empregadores, com a restrição ao seu poder de comando no que tange, especialmente, à despedida arbitrária ou sem justa causa, ex vi do disposto em seu art. 4º.¹⁸⁰

Tal pressão da classe empresarial refletiu-se na comunidade jurídica, havendo amplos debates sobre a constitucionalidade da Convenção nº 158 da OIT, culminando com a propositura de ação direta de inconstitucionalidade, ADI nº 1480/1996, contra esse instrumento jurídico ajuizada pela Confederação Nacional do Transporte e Confederação Nacional da Indústria. A referida ADI foi julgada extinta pelo STF em face da perda superveniente de seu objeto, devido à denúncia da Convenção nº 158.¹⁸¹

Grande polêmica foi formada em torno da validade da denúncia e da continuidade ou não da vigência da Convenção nº 158 no ordenamento brasileiro.

Ocorre que em 16 de setembro de 1992 o Congresso Nacional aprovou o decreto legislativo nº 68, sendo que o depósito da carta de ratificação foi efetuado na Repartição Internacional do Trabalho da OIT em 05 de janeiro de 1995. Doze meses após o depósito da carta de ratificação, a Convenção entra em vigor no ordenamento interno. Portanto, a Convenção nº 158 da OIT passou a vigor no Brasil em 06 de janeiro de 1996. Entretanto, em 23 de dezembro de 1996 foi publicado Decreto do Poder Executivo (dec. 2.100/96), declarando a inaplicabilidade da Convenção nº158 da OIT no ordenamento nacional, tornando pública a denúncia da referida Convenção.¹⁸²

Porém, a denúncia de Convenções deve ocorrer nos doze meses entre o depósito da carta de ratificação e a sua entrada em vigor, ou então, somente após dez anos do início de sua vigência no ordenamento interno¹⁸³. Além do descumprimento desse requisito para a denúncia, o Poder Executivo extrapolou os limites de sua competência ao publicar o Decreto sem a anuência do Congresso Nacional, sendo que a denúncia deve seguir o mesmo rito da ratificação.¹⁸⁴ Dessa forma, a denúncia efetuada foi claramente um ato inconstitucional.

¹⁸⁰ SOARES FILHO (2002, p. 289).

¹⁸¹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em :

<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp>, acesso em jul 2008.

¹⁸² MAIOR (2004, p. 54).

¹⁸³ SUSSEKIND, Arnaldo. Convenções da OIT. Rio de Janeiro: LTr, 1994, p. 39.

¹⁸⁴ MAIOR (2004, p. 55).

Diante desse fato, foi proposta Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 1625) pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (Contag) contra o Decreto Presidencial 2.100/96. No entanto, até a presente data, o Supremo Tribunal Federal ainda não julgou a referida ADI. Portanto, ainda não há decisão do órgão competente a respeito da constitucionalidade do referido Decreto Presidencial e, conseqüentemente, da denúncia da Convenção nº158.¹⁸⁵

Ainda que a referida ADI seja julgada improcedente, deve-se buscar a re- ratificação da Convenção n. 158 da OIT, cujos dispositivos complementam e estão em perfeita consonância com o art. 7º, inciso I, da Constituição Federal¹⁸⁶, ou deve-se buscar a aprovação de Lei Complementar que regulamente esse inciso constitucional à luz da Convenção n. 158, OIT.

Contudo, apesar de ainda não ter sido promulgada a Lei Complementar regulamentadora do art. 7º, I, da CF, a proteção contra a dispensa arbitrária tem plena vigência. Nas lições de Souto Maior:

O inciso I, do art. 7º, em questão, faz menção, é verdade, à indenização como forma de concretizar a garantia constitucional e o art. 10, inciso I, do ADCT, estipulou a indenização de 40% sobre o saldo do FGTS, para valer enquanto não votada Lei Complementar, mencionada no inciso I, do art. 7º. No entanto, há de se reconhecer que a Constituição ao proibir a dispensa arbitrária acabou por criar espécie qualificada de dispensa. Desse modo, a dispensa que não for fundada em justa causa, nos termos do art. 482, da CLT, terá que, necessariamente, ser embasada em algum motivo, sob pena de ser considerada arbitrária. A indenização prevista no inciso I, do art. 10, do ADCT, diz respeito, portanto, à dispensa sem justa causa, que não se considere arbitrária, visto que esta última está proibida, dando margem não à indenização em questão, mas à restituição das coisas ao estado anterior, quer dizer, à reintegração do trabalhador ao emprego, ou, não sendo isto possível ou recomendável, a uma indenização compensatória.¹⁸⁷

¹⁸⁵ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em:
<http://www.stf.gov.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp>> Acesso em: jul 2008.

¹⁸⁶ MAIOR (2004, p. 57).

¹⁸⁷ Ibidem, p. 49-50.

Tal entendimento, infelizmente, não prevalece, e o que se aplica como medida protetora em face da dispensa imotivada é a regra insculpida no art. 10, I, do ADCT.

Contudo, diante do atual cenário de grande rotatividade nos postos de trabalho, constata-se que a indenização prevista provisoriamente no ADCT, no valor de 40% do saldo da conta do FGTS, não é suficiente para garantir a estabilidade das relações de emprego. Essa situação gera insegurança não só para o trabalhador, mas para a sociedade em geral, conforme já discutido neste capítulo. Não à toa, o princípio da continuidade da relação de emprego, um dos princípios que rege o Direito do Trabalho, reza que o contrato de trabalho se realiza normalmente por tempo indeterminado. Assim como ensina Luiz de Pinho Pedreira da Silva:

Toda a doutrina está de acordo quanto à grande importância da continuidade, seja do ponto de vista jurídico ou do econômico-social. Ela é benéfica para ambos os sujeitos da relação empregatícia: para o trabalhador porque lhe proporciona segurança econômica, pois, como sabe que o contrato, e, com ele, a conseqüente percepção de salário, durará, pode gozar de alguma tranqüilidade quanto ao sustento seu e da família, assim como à permanência no ambiente de trabalho e no convívio com os seus colegas; ao empregador porque lhe possibilita dispor de mão-de-obra experimentada, evitando-lhe trabalho e despesas com recrutamento de novos empregados, o ensino dos ofícios a estes, formação profissional, treinamento.¹⁸⁸

Por conta disso, o Direito do Trabalho tende a criar instrumentos objetivando a preservação do contrato laboral, com a instituição de medidas que dificultem o rompimento do vínculo.¹⁸⁹

Quatro critérios principais regem a elaboração de tais medidas: criação de restrições aos contratos por prazo determinado; os institutos da estabilidade definitiva e provisória; as proteções jurídicas nos casos de interrupção e suspensão contratuais; e a existência de motivo juridicamente justificador das dispensas de empregados pelo empregador.¹⁹⁰

A lei brasileira restringe as hipóteses de contratos a termo, sendo que a regra geral para contratação de empregados é por prazo indeterminado. Os contratos a termo são exceções. Nesse sentido, havendo dúvidas concretas sobre a duração do contrato ou na falta de provas da

¹⁸⁸ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p.146.

¹⁸⁹ DELGADO (2008, p. 1104).

¹⁹⁰ *Ibidem*, p. 1104.

contratação a termo, há presunção trabalhista de que se trata de contrato por tempo indeterminado.¹⁹¹

O Direito do Trabalho protege a vigência do contrato de trabalho durante determinados períodos em que há sustação provisória da prestação de serviço pelo empregado, ou seja, nos casos de suspensão ou interrupção. O Capítulo IV – Da Suspensão e da Interrupção, do Título IV – Do Contrato Individual do Trabalho, da CLT, dispõe sobre tais períodos de sustação provisória da prestação de serviços pelo empregado, sem esclarecer, contudo, quais são as hipóteses de suspensão e quais as de interrupção.¹⁹²

Outro instrumento que visa à continuidade da relação de trabalho é a exigência da existência de motivo juridicamente justificador das dispensas efetuadas pelos empregadores, pois a Constituição Federal veda a dispensa arbitrária. Tal regra, portanto, deveria ser interpretada como a necessidade de motivação das dispensas operadas pelos empregadores. Contudo, doutrina e jurisprudência majoritárias entendem que há exigência de motivação para a dispensa apenas em casos especiais, como se verá adiante.

Por fim, a estabilidade definitiva (decenal) e as estabilidades provisórias (ou temporárias) também são importantes instrumentos de garantia da permanência do contrato de trabalho. A estabilidade definitiva é figura diversa da estabilidade provisória. Ela consiste numa “vantagem jurídica de caráter permanente deferida ao empregado em virtude de uma circunstância tipificada de caráter geral, de modo a assegurar a manutenção indefinida no tempo do vínculo empregatício, independentemente da vontade do empregador.”¹⁹³

A estabilidade definitiva, nas lições de Souto Maior:

[...] é um conceito mais rígido que o da proteção contra a cessação arbitrária, pois enquanto nesta os motivos pessoais, profissionais, estruturais e econômicos do empregador podem justificar a cessação do vínculo, naquela os motivos do empregador não têm incidência, permitindo-se a cessação apenas quando embasada em ato culposos do

¹⁹¹ DELGADO (2008, p. 1105).

¹⁹² “[...] essa diferenciação é irrelevante e mesmo o objetivo didático da diferenciação se perde em função da própria discussão doutrinária que traz consigo, divergência esta advinda do fato de que a lei não estabeleceu, precisamente, o que seria interrupção e o que seria suspensão[...]. No fundo, o presente tema diz respeito às hipóteses em que o empregado, por algum motivo, deixe de prestar serviços, temporariamente, garantindo a lei que estas situações não abalam a vigência da relação de emprego e que em algumas delas permanecerá a produção de efeitos jurídicos obrigacionais por parte do empregador, com variações quanto à quantidade dessas obrigações.” MAIOR (2008, p. 377-378).

¹⁹³ DELGADO (2008, p. 1106).

empregado. A estabilidade no emprego, no Brasil, nos termos do art. 492, da CLT, adquire-se aos “dez anos de serviço na mesma empresa”. Diz-se que tal norma não fora recepcionada pela Constituição Federal em razão de ter a Carta Magna conferido aos trabalhadores, de forma generalizada, o direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.¹⁹⁴

Como já discutido, a corrente majoritária, doutrinária e jurisprudencial, não reconhece a receptividade da estabilidade decenal pela Constituição Federal e, portanto, restaram poucas situações de estabilidade definitiva no Brasil: os empregados celetistas que alcançaram a estabilidade decenal antes da promulgação da Constituição de 1988; os servidores públicos que ingressaram sem concurso público, mas que contavam com mais de cinco anos de serviço efetivo também antes da promulgação da Constituição de 1988 (art. 19 do ADCT); e, por fim, os servidores celetistas concursados (art. 41 da CF/88).¹⁹⁵

As estabilidades provisórias, diferentemente da estabilidade definitiva, são:

[...] ligadas a fatos ou circunstâncias específicas, que não se integram, portanto, de forma definitiva, ao patrimônio jurídico do empregado, cessando, portanto, quando a sua determinante deixar de existir. Em virtude dessa natureza transitória, as hipóteses foram identificadas como estabilidades “provisórias”. A provisoriedade da estabilidade, no entanto, não tem ligação com o mero decurso do tempo. Estas estabilidades estão ligadas a um fato ou a uma circunstância especial. Elas são provisórias porque as suas determinantes, normalmente, também o são.¹⁹⁶

Algumas estabilidades provisórias foram mantidas no próprio texto constitucional e outras em legislação ordinária.

Apesar de a Constituição Federal ter delegado a regulamentação do sistema de proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa à lei complementar, o ADCT, em seu art. 10, II, prevê algumas medidas protetoras através do estabelecimento de estabilidades provisórias até que seja promulgada a referida lei. Vedou a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissão interna de prevenção de acidentes (CIPA) desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (assim como a

¹⁹⁴ MAIOR (2008, p. 472)

¹⁹⁵ DELGADO (2008, p. 1104).

¹⁹⁶ MAIOR (2008, p. 476).

estabilidade conferida aos diretores de sindicatos pela CLT); b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

À empregada gestante, a Constituição de 1988, em seu art. 7º, XVIII, assegura licença de 120 dias sem prejuízo do emprego e do salário, além da estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A Carta de 1988 abrigou em seu texto (art. 8º, VIII) a estabilidade provisória dos dirigentes ou representantes sindicais, a partir do registro da candidatura, e se eleitos, mesmo que suplentes, até um ano após o final de seu mandato.¹⁹⁷

A estabilidade dos dirigentes sindicais foi estendida aos empregados eleitos diretores de cooperativas pela Lei nº 5.764/71 que dispõe sobre a Política Nacional do Cooperativismo e às sociedades cooperativas.¹⁹⁸

Outra estabilidade prevista no plano infraconstitucional é a contida na Lei nº 8.213/91, que em seu art. 118 concede ao segurado que sofreu acidente do trabalho ou doença profissional, estabilidade pelo prazo mínimo de doze meses após a cessação do auxílio-doença acidentário.

A Lei nº 8.036/90, que dispõe sobre o FGTS, assegura aos empregados eleitos para o cargo do Conselho Curador enquanto representantes dos trabalhadores, tanto os efetivos como os suplentes, possuem estabilidade provisória desde a nomeação até um ano após o término do mandato (art. 3º, §9º), tratando-se de estabilidade relativa, poderão ser demitidos por cometimento de falta grave devidamente apurada por processo judicial.¹⁹⁹

Há também a estabilidade decorrente de leis eleitorais, como a proibição da dispensa de empregados de entidades da administração indireta no período de três a seis meses que antecede as eleições gerais; e a estabilidade conferida aos servidores públicos em exercício há pelo menos cinco anos antes da data da promulgação da Constituição de 1988, admitidos sem aprovação em concurso público.²⁰⁰

Além das estabilidades provisórias previstas na Constituição e na legislação ordinária, frisa-se que ainda existem as estabilidades decorrentes de negociação coletiva, assim como bem esclarece Soares Filho:

¹⁹⁷ SOARES FILHO (2002, p. 265).

¹⁹⁸ Ibidem, p. 267.

¹⁹⁹ Ibidem, p. 268.

²⁰⁰ Ibidem, p. 269.

A autonomia privada coletiva, que se manifesta, no âmbito trabalhista, pela atuação das entidades sindicais, é fonte do Direito Laboral, eis que produz normas que se aplicam às relações individuais de trabalho, via de regra acrescentando direitos, ou criando vantagens, não assegurados na legislação, a qual contém as garantias mínimas, inderrogáveis pela vontade das partes, conferidas aos obreiros. Destarte, em convenções ou acordos coletivos de trabalho são instituídas formas diversas de estabilidade no emprego, tais como a estipulada por determinado tempo para os empregados de uma empresa, a estabilidade pré-aposentadoria, a do menor em idade de prestação do serviço militar.²⁰¹

São essas as principais espécies de proteção à relação de emprego em vigor no Brasil. Contudo, campo de sua aplicação é muito restrito e, portanto, é pequeno o número de trabalhadores beneficiados, e a grande maioria das estabilidades é provisória, como os exemplos acima mencionados. Ou seja, a despeito de a Constituição ter vedado dispensas arbitrárias, não há uma política efetiva de proteção permanente à relação de emprego, pois a indenização de 40% do saldo do FGTS não tem sido suficiente para barrar as despedidas imotivadas.

O sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) substituiu paulatinamente o sistema estabilitário da CLT. O antigo sistema estabilitário celetista não era aceito plenamente, sendo severamente criticado por setores da sociedade que o acusavam de ser excessivamente rígido e impermeável, uma vez que não previa motivos de natureza econômica, financeira e tecnológica como fatos justificadores de dispensa. Tais críticos encontraram no Governo Militar uma ótima oportunidade de modificar o sistema, já que o regime autoritário mostrava-se afinado com a posição contra a estabilidade decenal.²⁰²

Assim, nesse cenário político, foi aprovada a Lei n° 5.107/66, a qual instituiu o sistema do FGTS paralelamente ao sistema celetista, sendo que cabia ao empregado optar por um deles. No entanto, na prática, as próprias empresas optavam pelos empregados, pois apenas admitiam aqueles que assinavam a opção pelo regime do FGTS.²⁰³ Para Amauri Mascaro

²⁰¹ SOARES FILHO (2002, p. 268).

²⁰² DELGADO (2008, p. 1110).

²⁰³ NASCIMENTO (1991, p. 93).

Nascimento, “a figura da opção foi desvirtuada; transformou-se em imposição pelo empregador, condição mesma para a admissão do trabalhador”.²⁰⁴

Para Maurício Godinho Delgado:

A sistemática do FGTS liberalizou, economicamente, o mercado de trabalho no país, se contraposta à sistemática então vigente (aproximando o sistema justralhista, no tocante à cessação do contrato, a um mercado de tipo liberal, e não do tipo regulado). A sistemática do Fundo de Garantia não apenas retirou limites jurídicos às dispensas desmotivadas (no sistema do Fundo, repita-se, não seria mais possível, juridicamente, o alcance da velha estabilidade celetista), como também reduziu, de modo significativo, o obstáculo econômico-financeiro às rupturas de contratos inferiores a nove/dez anos, substituindo-o pela sistemática pré-constituída dos depósitos mensais do FGTS.²⁰⁵

Cesarino Jr. teceu crítica ainda mais contundente. Para ele:

O sistema estabelecido na lei número 5.107 não representa nada de novo, nem de bom. É apenas a tentativa de concretização de várias investidas anteriores devidamente repelidas, algumas vezes com a repulsa até mesmo da classe patronal. [...] Em verdade, a legislação do FGTS pretende substituir a estabilidade, que é por sua própria natureza insubstituível, [...] É ela, praticamente, o comêço do fim do nosso Direito Social. [...] substituiu-se a preocupação com a dignidade da pessoa humana que, no íntimo, caracteriza o Direito Social, pela alucinação da produtividade a todo preço. Enquanto em todo o mundo se marcha para uma cada vez maior integração do empregado na empresa, passando-se assim, aos poucos, de um Direito Tuitivo do Trabalho para um Direito Estrutural do Trabalho, no Brasil se retrocede a um verdadeiro mercantilismo próprio do século XIX e inconcebível neste.”²⁰⁶

Em 1973, foi promulgada a Lei nº 5.958/73, que instituiu a possibilidade de opção retroativa pelo regime do FGTS desde 1967, para isso seria preciso que o empregado fosse

²⁰⁴ NASCIMENTO (1991, p. 93).

²⁰⁵ DELGADO (2008, p. 1111).

²⁰⁶ CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. Estabilidade e fundo de garantia. Rio de Janeiro: Forense, 1968, p. 62-64.

efetivo da mesma empresa naquela data, ou posteriormente, mas nunca anterior ao vínculo. A constituição de 1967 previa um regime híbrido: a estabilidade e, alternativamente, o regime do FGTS.

A Constituição de 1988 universalizou o regime do FGTS, eliminando a exigência da opção. Todos os empregados, inclusive os rurícolas, passaram a ter direito ao Fundo, apenas os empregados domésticos não foram contemplados com tal direito.²⁰⁷

Contudo, por um equívoco de interpretação^{208 209}, a doutrina e jurisprudência majoritárias entendem que a Constituição de 1988 aboliu o sistema indenizatório celetista de proteção às relações de emprego, substituindo-o pelo regime do FGTS, como se um sistema fosse incompatível com o outro. Por essa interpretação, a Constituição Federal adotou como regra, pretensamente protetora da relação de emprego, o disposto no art. 10, I, do ADCT. Inicialmente ela foi adotada em caráter provisório, até a promulgação da lei complementar que deveria regular o sistema de proteção contra a dispensa arbitrária. Porém, até a presente data (passados quase vinte anos de vigência da Constituição de 1988), referida lei ainda não foi promulgada.

Dessa forma, nesses vinte anos de vigência da Constituição de 1988, por conta do referido equívoco de interpretação do texto Constitucional, o nosso sistema protetor contra dispensa arbitrária resume-se à regra contida no art. 10, I, do ADCT, ou seja, 40% sobre o saldo do FGTS e às estabilidades provisórias anteriormente mencionadas.

²⁰⁷ DELGADO (2008, p. 1112).

²⁰⁸ “Nada há na Constituição brasileira que incompatibilize o sistema de segurança no emprego e proteção contra a dispensa com a estabilidade já existente anteriormente na CLT. Realmente o art. 7, item I, não fala em reintegração no emprego, mas ali mesmo se prevêem “outros direitos”, entre os quais a reintegração deve constar como fator indispensável de composição de um efetivo sistema de proteção contra a dispensa [...] O fato de o FGTS se estender a todos os empregados não autoriza, de forma nenhuma, a conclusão de que a estabilidade foi por ele substituída. O sistema do FGTS nunca foi incompatível com o da CLT. Tanto que conviveu por muito tempo com os empregados não optantes. Se agora ele se estende a todos os empregados, tal fato não extingue a indenização nem outros direitos de proteção ao empregado, anteriormente vigentes.” SILVA, Antonio Álvares (1991, p. 276).

²⁰⁹ “A leitura que se fez da norma constitucional fora no sentido de que teria ela eliminado, não recepcionado, o sistema da estabilidade decenal. Essa situação, no entanto, não foi expressa e apenas esse argumento serviria para demonstrar o equívoco cometido pela doutrina, que refletiu na jurisprudência. Ora, como se sabe, as técnicas de interpretação do Direito do Trabalho conduzem sempre à busca da melhoria da condição social e econômica do trabalhador. Esse princípio, aliás, foi, expressamente, estabelecido no art. 7º, da Constituição Federal. Assim, o esforço doutrinário deveria ter sido o de compreender a Constituição de 88, sobretudo por conta do que ela representou historicamente, como mecanismo da ampliação dos direitos dos trabalhadores e não o contrário. Assim, ao conferir aos trabalhadores o direito ao FGTS, o que pretendeu a Constituição fora conferir o ingresso nesse sistema independente de opção. Retirando a opção, os sistemas do FGTS e da estabilidade decenal deixaram de ser opostos. Aliás, é nesse sentido que têm sido entendidos os diversos casos de estabilidades denominadas provisórias, como se dá, por exemplo, com os empregados públicos que têm direito ao FGTS e à estabilidade no emprego.” MAIOR (2008, p. 473).

Assim, na hipótese de dispensa sem justa causa, além do saque do FGTS, o trabalhador terá direito a perceber do empregador uma indenização equivalente a 40% sobre o saldo de sua conta do FGTS, sendo essa a única barreira à dispensa arbitrária em vigor para os casos em geral (excetuadas as situações especiais de estabilidade provisória). Para Leonardo Vieira Wandelli, esse sistema, fruto de interpretação constitucional equivocada e literal, é incoerente:

Daí resulta que, a par da consagração da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da República (art. 1º), que tem como objetivos fundamentais construir uma sociedade livre, justa e solidária, erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º), que veda toda forma de discriminação (art. 3º, IV), que assegura o direito ao trabalho como direito fundamental (art. 6º), que consagra a não taxatividade dos direitos dos trabalhadores, de modo a assegurar, por sua ampliação, a melhoria de sua condição social (art. 7º, caput), que estatui o direito fundamental à relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa mediante indenização compensatória dentre outros direitos previstos em lei complementar, que atribui aplicação imediata às normas definidoras de direitos fundamentais (art 5º, § 1º), que funda a ordem econômica na valorização do trabalho humano, na redução das desigualdades regionais e sociais e na busca do pleno emprego (art. 170), vem sendo reiterada leitura isolacionista e literalista do art. 7º, I, esterilizando suas potencialidades significativas coerentes com o sistema. Segundo essa compreensão, o citado dispositivo produziria, como únicos efeitos, a revogação de qualquer óbice ao direito de despedir do empregador, que não a indenização de que trata o art. 10 do ADCT e as restrições estabilidárias expressamente previstas na Constituição. Desta forma, descobre-se um “direito dos trabalhadores” que engendra o seu avesso [...].²¹⁰

Por tudo quanto exposto, resta inequívoco que tal barreira contra a dispensa sem justa causa é extremamente frágil e não consegue cumprir sua finalidade primordial, que é a proteção da relação de emprego.²¹¹

²¹⁰ WANDELLI (2004, p. 324).

²¹¹ *Ibidem*, p. 325.

A falta de proteção à relação de emprego ocasiona uma série de conseqüências negativas: alta rotatividade nos postos de trabalho; rebaixamento dos salários; etc. Importante frisar que essa insegurança no emprego também repercute na Justiça do Trabalho.

A grande maioria das reclamações trabalhistas é proposta após a cessação do vínculo de emprego.²¹² A insegurança no emprego, em geral, leva o trabalhador a se submeter a ilegalidades e abusos cometidos pelo empregador no curso da relação de trabalho (por exemplo, não registrar a CTPS, não recolher FGTS, não contribuir para a Previdência Social, etc.). Na vigência do antigo sistema estabilitário, o cenário era oposto: os trabalhadores ingressavam com reclamações trabalhistas no curso do contrato de trabalho.²¹³ Tendo a garantia de que ingressar com reclamação trabalhista não será objeto de uma retaliação pela empresa, através da dispensa sem justa causa, o empregado tem maior possibilidade de suportar a demora natural da solução da demanda, pois estará trabalhando e recebendo seu salário.

Mas, no cenário atual, no qual não há a necessária segurança de que seu emprego será mantido e diante das altas taxas de desemprego, o empregado, muito provavelmente, não arriscará ingressar com reclamação trabalhista no curso da relação de emprego, para haver os direitos inadimplidos pelo empregador. Assim, é bastante provável que durante a tramitação da reclamação trabalhista, o trabalhador já tenha se desligado da empresa reclamada e esteja

²¹² CARDOSO; LAGE(2007, p. 103).

²¹³ “Militando na Justiça do Trabalho desde os seus primeiros dias, tenho observado, não sem inquietação, o numero sempre crescente de processos constantes das estatísticas oficiais. As Juntas de Conciliação e Julgamento em numero de seis na Capital de São Paulo, tornaram-se insuficientes para o elevado montante de reclamações em curso, motivo pelo qual, já se faz imprescindível a criação de novos tribunais paritários. Não é, no entanto, o volume de processos em andamento o motivo de minhas cogitações. Êsse, até certo ponto, é um fenômeno natural dado o desenvolvimento extraordinário do parque industrial paulistano. A natureza das questões, o abuso do direito de reclamar, o absurdo de muitas pretensões, algumas reveladoras de evidente má fé, outras de uma ignorância profundamente lamentável, obrigaram-me a êste estudo. [...] Atualmente, os processos, em boa porcentagem, são instaurados por empregados em pleno exercício de suas atividades. Não titubeiam êles em reclamar seja lá do que fôr. Reclamam por qualquer coisa: contra a menor alteração no horário do serviço, embora a mudança não afete a duração normal do trabalho diário; contra modificações na distribuição de tarefas; contra transferência de secções; contra a aplicação de medidas disciplinares; contra rebaixamentos de categoria vistos através de um subjetivismo sentimental. Estas queixas de empregados ativos prejudicam sobremaneira, a disciplina interna das empresas constituindo, muitas vezes, motivo de mau exemplo para os demais empregados e acarretando serias perturbações no ritmo da produção. Não seja esta observação da realidade, tida como censura e ataque ao proletariado. Embora seriamente prejudicial à produção e, por vezes, aos próprios empregados, compreende-se esta ansia de reclamações. As durezas da vida, a ignorância, as injustiças sociais, ação de exploradores interessados nessa desarmonia social, os levam a assim proceder. [...] Calogeras já observára: ‘Ficaram privados tanto tempo de reclamar, mesmo justamente, que não é de extranhar que exagerem’”. PACHECO (1945, p. 12-14).

desempregado²¹⁴ e, portanto, passando por dificuldades financeiras, sem condições de suportar a demora da solução jurisdicional.

Dessa forma, a Justiça do Trabalho passa a ser, em boa parte, uma Justiça dos desempregados, já que, no curso da relação de trabalho, o empregado teme ingressar com reclamação trabalhista para haver direitos que estejam sendo inadimplidos pelo empregador.²¹⁵ É bastante provável que tal fato tenha relação com o grande volume de acordos homologados pela Justiça do Trabalho, pela celeridade que proporcionam à solução da lide. Portanto, deve-se cuidar para que a ansiedade do reclamante em solucionar a lide (e assim, haver suas verbas rescisórias), não implique renúncia à parte de seus direitos.

²¹⁴ Como já citado, neste trabalho foram realizadas entrevistas com reclamantes que firmaram acordos, que revelaram que 54% deles estavam desempregados no momento da homologação do acordo. Os resultados estão apresentados no capítulo 7.

²¹⁵ MALLETT, Estêvão. Estudos sobre renúncia e transação. In: Tendências de Direito Material e Processual do Trabalho. Coord. Yone Frediani. São Paulo: LTr, 2000, p. 226.

IV. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

Como já mencionado, o Direito do Trabalho é composto, majoritariamente, por normas de ordem pública.²¹⁶ Disso decorre o caráter imperativo²¹⁷ e cogente de suas disposições que limitam a autonomia da vontade das partes na relação de emprego.^{218 219}

O interesse público e social na proteção do Direito do Trabalho revela-se de diversas formas: a Constituição Federal de 1988 trata dos direitos trabalhistas em seu Título II – Dos Direitos e Garantias Fundamentais; o art. 7º da Constituição prevê expressamente que os direitos trabalhistas visam à melhoria da condição social dos trabalhadores; a CLT estabelece em seu art. 9º a imperatividade dos preceitos nela contidos; e o cumprimento dos direitos trabalhistas é sujeito à fiscalização de ofício pelo Estado (art. 626, CLT).²²⁰

²¹⁶ “Normas de ordem pública [...] compõem uma categoria de princípios que regem relações entre particulares, a que o Estado dá maior relevo em razão do interesse público em jogo. São, pois, princípios de direito privado que atuam na tutela do bem coletivo. Seu campo de ação é o direito privado, porque instituem a normação das relações entre pessoas singulares; mas sua repercussão na vida coletiva e a imperatividade do comando estatal que os acompanha imprime-lhes funda analogia com o direito público. Por isso se denominam leis ou princípios de ordem pública, inderrogáveis pela vontade das partes, e cujos efeitos são insuscetíveis de renúncia.” PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil. Vol I. Introdução do Direito Civil. Teoria Geral de Direito Civil. 20ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004, p. 18.

²¹⁷ “Desde sus orígenes, el derecho del trabajo se presentó con una *pretensión de imperatividad absoluta*, la cual, por otra parte, coincide con su naturaleza y con sus finalidades. La razón de la pretensión no es conocida: la concepción individualista y liberal de la economía y del orden jurídico abandonó al principio de la autonomía de la voluntad la formación y determinación de los efectos de la relación de trabajo. La injusticia del sistema provocó las luchas sociales de los siglos XIX y XX y una legislación que fue, desde un principio, derecho imperativo, porque era el único procedimiento que permitía aminorar la explotación del trabajo. La Declaración de derechos sociales de 1917 produjo la transformación final del derecho del trabajo, que salió del campo de la legislación ordinaria y entró al plano superior de los derechos humanos, de esas normas supraconstitucionales que el pueblo quiso imponer al estado y a los hombres.” LA CUEVA (1977, p. 99)

²¹⁸ “Que sean de orden público como norma las disposiciones contenidas en la Legislación del Trabajo y que ellas, por ende, no puedan ser derogadas por las partes; [...]” CABANELLAS, Guillermo. El derecho del trabajo y sus contratos. Buenos Aires: 1945, p. 133.

²¹⁹ “La regulación del contrato de trabajo, heterónoma si es contemplada desde quienes son partes en el mismo, proveniente del Estado y de las asociaciones profesionales, imperativa y no simplemente supletoria en ambos casos, restringe drásticamente la teórica autonomía de la voluntad de aquellas en cuanto reguladora de la relación contractual, precisamente porque su finalidad es mantener una cierta paridad de posiciones contractuales, una situación de equilibrio o <<relación ponderada de prestación y contraprestación>> que permita la presencia y juego de decisiones jurídicamente libres, de una libertad práctica, pues, dentro de una realidad generalizada de trabajo por cuenta ajena.” OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. Derecho del Trabajo. Madrid: Laxes, 2000, p. 50-51.

²²⁰ CASTELO, Jorge Pinheiro. Estudos sobre renúncia e transação. In: Tendências de Direito Material e Processual do Trabalho. Coord. Yone Frediani. São Paulo: LTr, 2000, p. 195.

A imperatividade é indispensável para garantir que o patamar mínimo civilizatório fixado por suas normas seja observado pelos agentes sociais.²²¹ Dessa forma, a imperatividade das normas trabalhistas é necessária para a manutenção da própria ordem pública.

Conforme leciona Caio Mário da Silva Pereira:

Leis [...] imperativas são as que estabelecem princípios cuja manutenção é necessária à ordem social, e por isso impõem-se, obrigatoriamente, a todos os indivíduos, inderrogáveis que são pela vontade privada [...] constituindo ius cogens, são insuscetíveis de ser derogadas ou afastadas pela vontade das partes, e os direitos delas oriundos, a seu turno, não podem ser objeto de renúncia por aquele em cujo favor são instituídos [...].²²²

Os direitos trabalhistas estabelecidos por normas imperativas são indisponíveis, pois não são circunscritos única e exclusivamente na esfera de interesse individual do trabalhador ao qual pertencem, mas de toda sociedade. A supressão dos direitos trabalhistas afeta, por exemplo, o Sistema de Seguridade Social e as políticas públicas relacionadas com o FGTS, a destinação de impostos, como o Imposto de Renda, etc.²²³

Para Mario de La Cueva o Direito do Trabalho é constituído apenas por normas cogentes, pois se assim não fosse, as garantias mínimas que ele estabelece para as relações laborais dependeriam da vontade das partes para serem efetivadas, o que implicaria a inobservância do Direito do Trabalho e a ineficácia do seu principal princípio, o protetor.²²⁴

Nas lições de La Cueva, a imperatividade do Direito do Trabalho é dirigida: a) aos trabalhadores, dada a impossibilidade de renúncia pelo trabalhador de qualquer de seus direitos e prerrogativas, pois a imperatividade do Direito do Trabalho, além de ser um benefício para o trabalhador, consiste também num dever imposto a ele, que deve exigir o respeito aos seus direitos, pois se assim não age, lesa toda a classe a qual pertence; b) aos empresários, que não podem evadir-se da legislação trabalhista, pois é um dever constitucional do qual não podem furtar-se; c) ao Estado, pois o direito social rompeu a fórmula do *laissez-faire* e exige do Estado uma intervenção ativa e permanente, fazendo cumprir as normas jurídicas, podendo atuar de ofício para tanto, porque a pretensão de imperatividade seria um pouco ilusória sem a

²²¹ DELGADO (2008, p. 217).

²²² PEREIRA (2004, p. 106-107).

²²³ GIGLIO (1997, p 52-53).

²²⁴ LA CUEVA (1977, p. 99).

potestividade, visto que bastaria a ausência de queixa do trabalhador lesado para que voltássemos à exploração.²²⁵

No entanto, a doutrina majoritária diverge de La Cueva, afirmando que, apesar de possuir principalmente normas de ordem pública, no Direito do Trabalho há também normas de índole dispositiva.²²⁶ De fato, apesar de serem excepcionais, há normas de índole dispositiva, ao menos no Direito do Trabalho brasileiro. Por exemplo, §2º do art. 472, da CLT.²²⁷

Plá Rodriguez ressalta que a irrenunciabilidade absoluta das normas trabalhistas poderia implicar a situação inconveniente de litigiosidade contínua nas relações de trabalho, uma vez que seria de extrema importância “reduzir o máximo possível as rixas entre patrão e empregado, já que elas afetam a serenidade e o espírito de colaboração, necessários ao aumento da produtividade”.²²⁸

Assim, para harmonizar essas duas exigências, a de garantir a aplicação do Direito do Trabalho através de normas imperativas e inderrogáveis e a de evitar uma litigiosidade contínua nas relações de trabalho, o Mestre uruguaio ensina:

Como harmonizar essas duas exigências opostas, a de proibir a derrogação das normas trabalhistas, mediante renúncias e transações, e a de evitar uma litigiosidade contínua durante a relação de trabalho? A primeira exigência importaria a instalação de um ou mais tribunais em cada fábrica, para decidir diariamente sobre as inúmeras dúvidas que a aplicação das leis trabalhistas ocasiona aos trabalhadores; dúvidas suscitadas por estes últimos e, amiúde, pelos próprios empregadores, os quais também estão interessados em que as normas obscuras sejam esclarecidas a priori, a fim de evitar reclamações posteriores. Mas, se assim fosse, as melhores energias seriam dedicadas à litigiosidade, em lugar de sê-lo à produção. O litígio, que em uma sociedade organizada constitui um fato patológico, de caráter excepcional, converter-se-ia em um fato normal, de efeitos extremamente perniciosos, não somente no tocante à produção, como também sob o aspecto ético e psicológico. Para

²²⁵ LA CUEVA (1977, p. 101).

²²⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo et. al. Instituições de direito do trabalho, 19 ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 204.

²²⁷ “Art. 472. §2º Nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação.”

²²⁸ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de Direito do Trabalho. Trad. Wagner Giglio. 3ª ed. atual. São Paulo: LTr, 2000, p. 174.

harmonizar essas exigências opostas elaboraram-se diferentes soluções, que pretendem introduzir outra margem de relatividade que torne o quadro menos absoluto e compacto. Mas já agora não nas normas, como visto, porém no ato mesmo da renúncia, distinguindo formas e matizes, dentro de uma grande variedade de possibilidades que ocorrem na prática.²²⁹

Estevão Mallet também diverge de La Cueva. Para ele, não há indisponibilidade absoluta no Direito do Trabalho. Mas esclarece que é difícil estabelecer os limites exatos do cabimento da renúncia e da transação no Direito do Trabalho, porque a legislação trabalhista não trata dessas modalidades de disposição de direitos:

Creio que o tema da “Renúncia e Transação” é extremamente difícil no Direito do Trabalho, e, sem embargo disso, extremamente atual e importante. [...] A legislação trabalhista não disciplina expressamente a “Renúncia e a Transação”, pois não contém preceitos expressos sobre esse tema e nem oferece regulamentação clara. Há dispositivos esparsos que tratam de aspectos importantes. Aqui cumpre mencionar o § 2º do art. 477 – em torno da validade do recibo de quitação – e o art. 18, § 3º da Lei do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Mas é obvio que a quitação dada na rescisão do contrato não exaure todo o tema da “Transação e da Renúncia”. É preciso tirar também, dos outros dispositivos, os princípios que irão nortear a solução desses problemas. Parece-me que o dispositivo mais importante, nesse particular, é o art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho que estabelece a imperatividade das normas trabalhistas. Mas será que desse dispositivo podemos tirar a idéia de que os direitos trabalhistas são absolutamente indisponíveis, afastando, portanto, a possibilidade de renúncia e de transação? Creio que, se afirmássemos essa posição, cometeríamos um erro, porque, indisponibilidade absoluta certamente não existe no campo trabalhista.²³⁰

Godinho relativiza a indisponibilidade. Para ele, a indisponibilidade de direitos trabalhistas impede o trabalhador de renunciá-los ou transacioná-los, sendo nulos os atos que implicam tal despojamento de direitos laborais, conforme previsão expressa do art. 9º da CLT. Contudo, esclarece que há uma graduação quanto à indisponibilidade, havendo direitos

²²⁹ PLÁ RODRIGUEZ (2000, p. 174).

²³⁰ MALLET (2000, p. 222-223).

absolutamente indisponíveis e direitos relativamente indisponíveis. Aqueles seriam os direitos revestidos de interesse público, que estabelecem um patamar civilizatório mínimo para as relações de trabalho, como a assinatura na CTPS, normas asseguradoras da saúde e segurança do empregado, salário mínimo, etc., impassíveis de serem renunciados e transacionados. Os direitos relativamente indisponíveis seriam os relativos a interesses individuais, que não traduzam um patamar mínimo civilizatório. Esses seriam passíveis apenas de transação, não se admitindo sua renúncia.²³¹

Nas lições de Orlando Gomes e Élon Gottschalk, o Direito do Trabalho é dominado por normas de ordem pública:

O Direito do Trabalho fornece o mais eloquente exemplo das transformações por que tem passado o Direito das Obrigações. Outrora descansava no princípio da autonomia da vontade. Os contratantes modelavam a seu gosto seus direitos e obrigações. O Estado não intervinha senão para assegurar o respeito às convenções. Hoje, a concepção dominante é completamente diferente. A autonomia da vontade é considerada a expressão de um individualismo superado; [...]. Não só no contrato de trabalho intervém intensamente o Estado Moderno, mas, igualmente, em muitos outros. É fora de dúvida, porém, que o contrato individual de trabalho foi o mais atingido por essa política. Os poderes públicos e as associações profissionais impõem às partes regras que elas não têm a faculdade de afastar. O Direito do Trabalho é dominado, amplamente, pelas normas ditas de ordem pública [...]. Seu

²³¹ “A indisponibilidade de direitos trabalhistas pelo empregado constitui-se em regra geral no Direito Individual do Trabalho do país, estando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: arts. 9º, 444 e 468, CLT. Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral (transação), não pode dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse despojamento. [...] A indisponibilidade inerente aos direitos oriundos da ordem justralhista não tem, contudo, a mesma exata rigidez e extensão. Pode-se, tecnicamente, distinguir entre direitos imantados por indisponibilidade absoluta ao lado de direitos imantados por uma indisponibilidade relativa. Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que ocorre [...] com o direito à assinatura de CTPS, ao salário mínimo, à incidência das normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador. [...] Relativa será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado traduzir interesse individual ou bilateral simples, que não caracterize um padrão civilizatório geral mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico. É o que se passa, ilustrativamente, com a modalidade de salário paga ao empregado ao longo da relação de emprego (salário fixo versus salário variável, por exemplo): essa modalidade salarial pode se alterar, licitamente, desde que a alteração não produza prejuízo efetivo ao trabalhador. As parcelas de indisponibilidade relativa podem ser objeto de transação (não de renúncia, obviamente), desde que a transação não resulte em efetivo prejuízo ao empregado (art. 468, CLT).” DELGADO (2008, p. 217-218).

caráter imperativo é dirigido, em princípio, para a exclusiva proteção do trabalhador, do empregado.²³²

Como se vê, a doutrina é praticamente unânime em afirmar a natureza de ordem pública do Direito do Trabalho e a imperatividade de suas normas. Em virtude disso, há um consenso de que atos de disposição de direitos trabalhistas, como a renúncia e a transação, possuem maiores restrições do que no campo do Direito Civil, por conta da natureza de ordem pública, imperativa e cogente da grande maioria das normas do Direito do Trabalho.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros conclui:

[...] as normas de Direito do Trabalho são, em sua maioria, imperativas, cogentes, limitando o Estado deliberadamente a autonomia da vontade em face da necessidade de proteger o economicamente fraco. Logo, a disponibilidade de direitos sofre limitações, quer no tocante à renúncia, quer no tocante à transação, pois não seria coerente que o ordenamento jurídico assegurasse ao empregado garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador.²³³

Nesse mesmo sentido, leciona Plá Rodriguez:

A fim de que a indisponibilidade não seja limitada à irrenunciabilidade, mas estendida à intransigibilidade, entende-se que a lei proíbe ao empregado não somente o sacrifício sem correspondência, que é a renúncia, como também os sacrifícios eventuais que existem na transação, quando a retenção patronal puder ser maior do que o devido. A intransigibilidade não impede o compromisso de arbitragem, o recibo por saldo e a conciliação entre as partes, perante as autoridades competentes.

²³⁴

Com razão a doutrina majoritária impõe restrições aos atos de disposição de direitos na esfera do Direito do Trabalho. É preciso ter cautela com relação ao cabimento de transação de direitos trabalhistas, e cautela ainda maior com relação à renúncia no Direito do Trabalho, pois tais mecanismos de disposição de direitos podem implicar a ineficácia das normas trabalhistas imperativas.

²³² GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. Curso de direito do trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1991, p. 32-33.

²³³ BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 2a ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 182.

²³⁴ PLÁ RODRIGUEZ (2000, p. 151-152).

É importante delimitar as restrições que a renúncia e transação sofrem no Direito do Trabalho para garantir a efetiva aplicação dessas restrições. Ou seja, não basta declarar, em tese, que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis e, na prática, por exemplo, aceitar que o empregado firme recibo de quitação geral pelo extinto contrato de trabalho, independentemente do que foi realmente pago ao trabalhador, o que pode implicar, muito provavelmente, renúncia de direitos trabalhistas.

Essa delimitação por parte da doutrina e jurisprudência no tocante às restrições à renúncia e à transação no Direito do Trabalho é especialmente importante no atual cenário socioeconômico que já envolve diversos fatores que dificultam a plena aplicação das normas trabalhistas, como o desemprego, o liberalismo do mercado, etc., questões que foram discutidas no capítulo anterior deste estudo.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho vem sendo acusado, injustamente (como já demonstrado), de emperrar o crescimento econômico do País. Aqueles que disseminam essa idéia procuram alargar o cabimento da renúncia e da transação no Direito do Trabalho, possibilitando, dessa forma, a “flexibilização”, na prática, dos direitos trabalhistas.²³⁵ Por isso é realmente relevante estabelecer, claramente, parâmetros objetivos e coerentes para os limites da renúncia e da transação na esfera trabalhista. Tal tarefa é extremamente difícil porque esse tema ainda está aberto.²³⁶ Não há ainda consenso entre a doutrina com relação à exata extensão do cabimento de renúncia e de transação no Direito do Trabalho, e nem sempre os autores são claros ao tratar do assunto.

Passar-se-á a uma análise sobre os diferentes posicionamentos com relação à renúncia e à transação para então tentar delimitar seus limites, especificamente no âmbito do Direito Individual do Trabalho, tendo em vista os objetivos deste estudo.

²³⁵ “Ao aplicarmos institutos como ‘Renúncia e Transação’, que são típicos do Direito Civil, precisamos pensar, um minuto, se há compatibilidade entre ‘Transação’ no campo do Direito do Trabalho e ‘Renúncia’ no Direito do Trabalho. Eu não tenho dúvida [...] de que precisamos fazer um corte – pensar nas relações individuais diferentemente das relações coletivas do trabalho. A idéia de renúncia no Direito Individual do Trabalho, a meu ver, em um primeiro momento, não é cabível. A idéia de transação no Direito do Trabalho parece ser uma idéia mais consentânea com a situação de empregado e empregador. [...] O que me preocupa profundamente nesses temas é pensar que as idéias de renúncia e transação no Direito do Trabalho estão intimamente ligadas a uma falsa noção de que o Direito do Trabalho, do ponto de vista das garantias individuais do trabalho, signifique entrave para o desenvolvimento do nosso País. Esse falso conceito de que é preciso modificar o Direito do Trabalho, para que as relações de prestação de serviço deixem de ser um fator de retrocesso em nosso desenvolvimento, é que pode trazer as idéias de renúncia e transação como formas de desobrigação de encargos trabalhistas pelo empregador, prejudicando dessa maneira, seriamente, os direitos do empregado e ofendendo o art. 9º da CLT.” MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Estudos sobre renúncia e transação. In: Tendências de Direito Material e Processual do Trabalho. Coord. Yone Frediani. São Paulo: LTr, 2000, p. 218

²³⁶ MALLETT (2000, p. 227).

1. RENÚNCIA

A renúncia é um instituto do Direito Civil. Consiste numa das modalidades de extinção do direito, pela qual seu titular, unilateralmente, o abandona de forma voluntária.²³⁷ Karl Larenz leciona que a renúncia é uma forma de extinção de direitos patrimoniais, efetuada pelo seu titular, mediante negócio jurídico unilateral:

La extinción puede tener lugar por voluntad del titular cuando éste renuncia a su derecho.[...] En cambio, los derechos patrimoniales son generalmente renunciabiles; una excepción la consituye el derecho a alimentos futuros (art. 1.614, ap.1). La renuncia al derecho se efectúa en la mayoría de los casos mediante un negocio jurídico unilateral, ya sea una actuación de la voluntad en el negocio jurídico [...] ²³⁸

Caio Mário conceitua renúncia da seguinte forma:

Dá-se a renúncia com a abdicação que o titular faz do seu direito, sem transferi-lo a quem quer que seja. É o abandono voluntário do direito. É ato unilateral, [...]. São em regra renunciáveis os direitos que envolvem um interesse meramente privado de seu titular, salvo proibição legal. Ao revés, são irrenunciáveis os direitos públicos, como ainda aqueles direitos que envolvem um interesse de ordem pública, como os de família puros (poder familiar, etc), os de proteção aos economicamente fracos ou contratualmente vulneráveis (garantias asseguradas ao trabalhador, etc.).²³⁹

²³⁷ PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Tratado de Direito Privado. Parte especial. Tomo XXXI. Direito das obrigações: negócios jurídicos unilaterais. Denúncia. Revogação. Reconhecimento. Promessas unilaterais. Traspasso bancário. Promessa de recompensa. Concurso. Rio de Janeiro: Ed. Borsoi, 1961, p. 25.

²³⁸ LARENZ, Karl. Derecho Civil. Parte General. Traducción y notas de Miguel Izquierdo y Macías-Picavea. Jaén: Gráfica Nova, 1978, p. 309-310.

²³⁹ PEREIRA (1991, p. 325). É oportuno ressaltar que na edição atualizada por Maria Celina Bodin de Moraes, 2006, p. 470-471, a expressão “garantias asseguradas ao trabalhador” foi substituída por “garantias asseguradas ao consumidor”. Importante ressaltar, portanto, que o autor, originariamente, se referiu expressamente aos direitos trabalhistas.

Portanto, até a doutrina civilista reconhece que os direitos trabalhistas são, em regra, irrenunciáveis, pois além de assegurarem garantias aos economicamente frágeis, envolvem interesses de ordem pública.²⁴⁰

No Direito do Trabalho, a renúncia consiste no ato voluntário do empregado de abdicar de um direito decorrente das normas trabalhistas, do qual é titular.²⁴¹

Esse ato de disposição de direitos pressupõe a certeza do direito sobre o qual recai, pelo menos a certeza subjetiva.^{242 243} “A renúncia se refere a um direito certo e existente, ou pelo menos futuro, porém certo, e que não seja um direito impugnado, porque ninguém pode renunciar a uma coisa cuja propriedade não lhe seja amplamente reconhecida.”²⁴⁴

Como já visto, na esfera trabalhista, a renúncia sofre fortes limitações devido à indisponibilidade da maior parte dos direitos assegurados aos empregados. Cabe agora buscar delimitar precisamente quais as hipóteses excepcionais de renúncia permitidas na esfera do Direito do Trabalho.

Não há muita divergência entre a doutrina neste ponto. De modo geral, os autores afirmam a irrenunciabilidade como regra, admitindo-a apenas excepcionalmente, quando a legislação expressamente a permitir. A esse respeito, leciona Sússekind:

A finalidade das regras de ordem pública do Direito do Trabalho consiste em evitar o abuso da autonomia da vontade, fazendo com que os indivíduos dela desfrutem na medida em que o seu uso seja compatível com o interesse social. [...] As normas de ordem pública criam direitos inderrogáveis à vontade das partes sobre as quais incidem. E o corolário lógico e jurídico da inderrogabilidade é a irrenunciabilidade.²⁴⁵

Godinho defende a irrenunciabilidade como regra, afirmando que somente em raríssimas situações previstas em lei, a renúncia de direitos trabalhistas é válida. Esse autor exemplifica hipóteses de renúncias válidas: a renúncia à estabilidade celetista em decorrência da

²⁴⁰ BARROS (2006, p.181).

²⁴¹ LACERDA, Dorval. A renúncia no Direito do Trabalho. São Paulo: Max Limonad, 1944, p. 91.

²⁴² “Circa il secondo punto, la rinuncia vera e propria presuppone anzitutto che non si tratti di un diritto incerto, o contestato” GRECO, Paolo. Trattato de Diritto Civile Italiano. Vol. VII. Tomo terzo. Il Contrato di Lavoro. Torino: Torinese, 1939, p. 460.

²⁴³ Neste ponto, cabe apenas uma pequena ressalva: para Pontes de Miranda, “Não importa indagar-se da certeza ou da liquidez daquilo a que se renuncia.” (1961, p. 25).

²⁴⁴ PLÁ RODRIGUEZ (2000, 176).

²⁴⁵ SÚSSEKIND (2000, p. 206).

opção retroativa pelo regime do FGTS, anteriormente à CF de 1988, e cita também a renúncia tácita à garantia de emprego pelo dirigente sindical que solicitar ou livremente acolher transferência para fora da base territorial.²⁴⁶

Wagner Giglio possui entendimento semelhante:

Apenas [...] uma pequena parte da esfera de relações entre empregados e empregadores não se compõem de disposições imperativas, mas é reservada à livre manifestação da vontade [...] nesse restrito campo colocado à disposição do interesse particular dos contratantes [...] a renúncia seria perfeitamente admissível [...] no direito pátrio essa área está delimitada pelo art. 444 da CLT [...]. Acontece que mantemos, entre os preceitos da proteção ao trabalhador, o art. 468 da CLT, que praticamente transforma todos os direitos contratuais em garantias irrenunciáveis. É possível imaginar [...] alguns raros casos em que o empregado poderia renunciar, [...], a direito que lhe seja assegurado por contrato: desistência de cargo de confiança, com retorno às funções efetivas e perda do acréscimo de remuneração correspondente ao cargo renunciado; recusa à promoção prevista em quadro de carreira, etc.”²⁴⁷

Para Sússekind, “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 não acarretar uma desvantagem para o trabalhador ou um prejuízo à coletividade”.²⁴⁸

Para Alice Monteiro de Barros, o art. 9º da CLT torna expressamente irrenunciáveis os direitos previstos naquela Consolidação, concluindo que a irrenunciabilidade domina o Direito do Trabalho.²⁴⁹

Jorge Luiz Souto Maior leciona que a irrenunciabilidade é importante princípio que garante a efetividade do Direito do Trabalho, pois:

Não seria mesmo razoável que se concedessem ao trabalhador determinados direitos e se permitisse, depois, que tais direitos pudessem

²⁴⁶ DELGADO (2008, p. 219-220).

²⁴⁷ GIGLIO (1997, p 48-49)

²⁴⁸ SÚSSEKIND (2000, p. 216).

²⁴⁹ BARROS (2006, p. 182-183).

ser renunciados. Trata-se, portanto, de importante preceito valorativo, que é a base da própria sobrevivência do direito do trabalho, visto que a situação de inferioridade econômica do trabalhador, ainda que coletivamente considerado – na atual conjuntura –, faz com que este, com facilidade, troque as garantias já conquistadas pela manutenção do emprego. Algumas distinções, no entanto, podem ser feitas a respeito da renúncia de direitos trabalhistas. Em primeiro lugar, quanto à fonte do direito renunciado. Tratando-se de norma legal, entende-se irrenunciável (ex.: aviso prévio), exceto por autorização expressa da lei. Tratando-se de norma oriunda do trato contratual, pode haver renúncia, desde que não haja proibição legal para tal, vício de consentimento, ou prejuízo para o empregado (art. 468 da CLT).²⁵⁰

Constata-se, assim, que a doutrina é praticamente unânime em afirmar a irrenunciabilidade como regra no Direito do Trabalho, admitindo a possibilidade de renúncia em casos bastante restritos, como nos exemplos mencionados. Nesse sentido, Plá Rodriguez, Barros e Sússekind reconhecem a possibilidade de renúncia em algumas situações e as diferenciam de acordo com o momento: antes da celebração do contrato, no curso dele e após sua cessação. Para esses autores, assim como para a grande maioria da doutrina, a renúncia antecipada a direitos futuros, operada no momento da contratação do empregado, é nula.^{251 252 253}

Admitem-na no curso do contrato de trabalho apenas excepcionalmente, quando a lei autorizar. Barros e Sússekind citam como exemplo de renúncias permitidas pelo ordenamento jurídico no curso do contrato de trabalho, a renúncia à estabilidade decenal prevista na CLT em face da opção retroativa pelo regime do FGTS, nos contratos de trabalho anteriores à Constituição de 1988.

Barros cita ainda a possibilidade de renúncia à estabilidade provisória prevista em lei (dirigente sindical, gestante, etc.) quando o empregado se demitir do emprego; a redutibilidade salarial a que alude o art. 7º, VI da CF; a majoração da jornada de oito horas no regime de compensação (art. 7º, XIII) e da jornada de seis horas nos turnos ininterruptos de revezamento, art. 7º, XIV; e a previsão contida no inciso II da Súmula 51 do TST que dispõe

²⁵⁰ MAIOR (2000, p. 298).

²⁵¹ PLÁ RODRIGUEZ (2000, p. 180).

²⁵² SÚSSEKIND (2000, p. 217).

²⁵³ BARROS (2006, p. 185).

havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.²⁵⁴

Contudo, *data venia*, parece que o primeiro exemplo citado pela autora não pode ser considerado como renúncia permitida pelo ordenamento jurídico. Quando o empregado estável (dirigente sindical, gestante) se demite do emprego, ele está fazendo uma opção por parar de trabalhar, pois o empregado não é obrigado a trabalhar apenas porque goza de estabilidade provisória (art. 5º, II, da CF). Dessa forma a estabilidade não foi renunciada. Seria renúncia caso o ordenamento permitisse que o empregado estável renunciasse à estabilidade provisória, continuando a trabalhar e submetendo-se ao risco de ser demitido sem justa causa a qualquer tempo, com a contrapartida da indenização de 40% do saldo da conta de FGTS.

Süssekind admite a renúncia sob a tutela do Juízo, quando, no curso do contrato de trabalho, o empregado propõe reclamação trabalhista. Nesse caso, ele admite a renúncia operada na conciliação judicial.²⁵⁵

Para esse autor, a renúncia de direitos trabalhistas pelo empregado, após a cessação do contrato de trabalho tem sido vista com menos restrições pela jurisprudência brasileira do que nas outras fases da relação de emprego. Assim, após o rompimento do vínculo a faculdade de renunciar seria ampliada consideravelmente.²⁵⁶

Entretanto, admitir a renúncia após a cessação do vínculo, mesmo sob a tutela do Juízo, é permitir a disposição de direitos que por sua natureza são irrenunciáveis (independente do momento que se realize a renúncia), o que parece ser incongruente. Paolo Greco entende que deveria ser irrelevante o tempo no qual se efetua a renúncia e, portanto, se é realizada antes ou após a cessação da relação de trabalho:

Posto ehe si tratti di diritti irrinunciabili dovrebbe essere irrilevante il tempo in cui si effettui la rinuncia, e così se prima o dopo la cessazione del rapporto di lavoro: circostanza questa non influente di regola sulla natura del diritto, che non muta solo perchè il rapporto che vi diede origine sia cessato, nè cambia connotati per effetto di stagionatura. Chi può seriamente dubitare che il diritto allá retribuzione non rimanga tale e non conservi sempre le sue caratteristiche, anche se riguardi retribuzioni arretrate o se sia fatto valere dopo la risoluzione del rapporto? Nè la cosa

²⁵⁴ BARROS (2006, p. 185).

²⁵⁵ SÜSSEKIND (2000, p. 220).

²⁵⁶ *Ibidem*, p. 220.

può stare diversamente per il diritto alle indennità di risoluzione in troco, che sorge al tempo stesso di quest'ultima. No pare quindi giustificato un certo indirizzo giurisprudenziale (1) che, distinguendo fra rinuncie in pendenza del rapporto di lavoro e rinuncie posteriori, ritiene invalide le prime e valide invece le seconde.²⁵⁷

Plá Rodriguez, tratando dessa questão, assim se posiciona:

Em nossa opinião, a transcendência desta distinção deriva do fundamento que se reconheça ao princípio da irrenunciabilidade. Se a irrenunciabilidade se baseia na presumida existência de vícios de consentimento, esta distinção pode ter importância. Mas se se baseia na própria índole da norma, o tema não tem transcendência. Inclusive no caso de que se baseia na presunção de vícios de consentimento, cabe a dúvida sobre se não se deveria estender essa presunção além da duração do contrato, dado que a diminuição da liberdade prossegue, como consequência das dificuldades econômicas. A doutrina italiana havia formulado diversas críticas à orientação jurisprudencial que admitia a validade das renúncias posteriores ao término do contrato [...] em função destas críticas, modificou-se esta matéria no Código Civil de 1942, estabelecendo-se a anulabilidade de renúncias e transações do trabalhador, em qualquer tempo que se efetuem [...]. De qualquer modo é indubitável que existe uma tendência para admitir, com muito maior benevolência e amplitude, as renúncias apresentadas posteriormente ao término do contrato.²⁵⁸

Barros critica, com razão, a corrente que defende a ampliação das possibilidades de renúncia após a cessação do vínculo empregatício. Para ela:

Mesmo após a ruptura do contrato de trabalho, filiamo-nos aos que sustentam que a renúncia do empregado deve ser vista com desconfiança, pelas seguintes razões: em primeiro lugar, pela condição de desempregado, que necessita de recursos imediatos para continuar se mantendo até que obtenha novo emprego; em segundo lugar, pelo temo de enfrentar a demora de uma demanda judicial e, por fim, dada a

²⁵⁷ GRECO (1939, p. 462).

²⁵⁸ PLÁ RODRIGUEZ (2000, p. 183-184).

necessidade de obtenção de carta de referencia do antigo empregador para candidatar-se a um novo emprego.²⁵⁹

É evidente que não há justificativa juridicamente plausível para a diferenciação entre renúncia operada no curso da relação de emprego e após o rompimento do vínculo. A natureza dos direitos trabalhistas não é modificada quando ocorre a extinção do vínculo.

Diante das colocações feitas, concludo, de acordo com a melhor doutrina, que a renúncia é vedada, em regra, no Direito do Trabalho, sendo admitida apenas em situações excepcionais. Tratando-se de norma legal trabalhista, o direito por ela instituído é irrenunciável, salvo se houver expressa autorização pela própria lei. Tratando-se de disposição contratual, conforme dispõe o art. 468 da CLT, é possível que a alteração envolva renúncia, desde que não resulte prejuízo para o empregado, direta ou indiretamente e ainda que não haja proibição legal e nem vício de consentimento por parte do empregado.²⁶⁰

Não vislumbro nenhuma hipótese de autorização expressa de renúncia pela CLT e pela Constituição Federal na esfera individual. A Constituição autoriza somente a renúncia na esfera coletiva e em três hipóteses estritas, através de convenção ou acordo coletivo: à irredutibilidade salarial (art. 7º, VI); à duração normal do trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, instituindo regime de compensação de horários mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (art. 7º, XIII), e à jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV).²⁶¹

Na esfera contratual, um bom exemplo de autorização expressa de renúncia, é o do inciso II da Súmula 51 do TST, o qual prevê que na hipótese de coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Como se vê, são realmente excepcionais as hipóteses de cabimento de renúncia no Direito do Trabalho.

No entanto, os resultados da pesquisa de campo conduzida neste estudo demonstraram que alguns dos acordos pesquisados, homologados pela Justiça do Trabalho,

²⁵⁹ BARROS (2006, p. 186-187).

²⁶⁰ MAIOR (2000, p. 298).

²⁶¹ BARROS (2006, p. 185).

implicaram renúncia. O capítulo VI traz uma análise detalhada de todos os acordos que envolveram renúncias a direitos trabalhistas. Um caso que ilustra a renúncia operada nos acordos trabalhistas é o 64º acordo apresentado no APÊNDICE VI. Nesta reclamação trabalhista houve pedido de reconhecimento do vínculo empregatício e verbas rescisórias. A contestação juntada aos autos confirmou a existência do vínculo, divergindo apenas sobre o período trabalhado. Ainda assim, o acordo foi firmado sem reconhecimento do vínculo empregatício.

Além disso, outros dados colhidos na pesquisa, referentes a adicional de insalubridade e de periculosidade (direitos relacionados à saúde e segurança do trabalhador, portanto, imantados por indisponibilidade absoluta), indicam que alguns dos acordos analisados podem ter envolvido renúncia a esses direitos. A análise dos apêndices V e VI demonstra que, dos cento e oitenta acordos analisados, trinta e nove apresentaram pedidos relacionados à insalubridade e à periculosidade.

Dos acordos realizados em primeira audiência, em dez casos houve pedido de adicional de insalubridade. Neles, obviamente, não houve perícia, mas em nenhum termo desses acordos constou o pagamento de adicional de insalubridade. Portanto, para que não tenha havido renúncia quanto a esses direitos, seria necessário que os dez pedidos fossem totalmente improcedentes, o que é pouco provável.

Tanto é assim que, dos vinte e quatro acordos realizados após a instrução processual em que houve pedido de adicional de insalubridade, em quatorze houve laudo pericial positivo, confirmando a insalubridade (em três casos, a perícia não chegou a ser realizada, e em sete, o laudo foi negativo). Contudo, desses quatorze casos em que houve trabalho em condições insalubres, apenas em um termo desses acordos consta o pagamento do adicional de insalubridade.

Dos acordos realizados após a instrução processual, em cinco houve pedido de adicional de periculosidade. Nos cinco havia laudo pericial positivo. Entretanto, em nenhum dos termos de acordo desses casos constou o pagamento dos respectivos adicionais. É evidente que tais laudos poderiam ser desconstituídos, mas há de se reconhecer que a probabilidade de que isso acontecesse com todos eles é extremamente baixa.

Esses dados indicam - a despeito de todas as considerações teóricas acerca das severas limitações que a renúncia possui no campo do Direito do Trabalho - que até direitos imantados por indisponibilidade absoluta vêm sendo renunciados, com a homologação da Justiça do Trabalho.

2. TRANSAÇÃO

A transação também é um instituto do Direito Civil. É um negócio jurídico com caráter contratual²⁶² que tem por objetivo prevenir ou terminar litígio mediante concessões mútuas das partes (art. 840, CC). É uma forma de extinguir obrigações²⁶³ e deve ser interpretada restritivamente (art. 843, CC).

São requisitos da transação: 1) seja firmado um acordo conforme a declaração de vontade das partes envolvidas; 2) extinção ou prevenção de litígios; 3) reciprocidade das concessões entre os transatores; 4) existência de *res dubio*, incerteza quanto ao direito de ambos os transatores, seja ela objetiva (qualificação duvidosa do próprio direito) ou subjetiva (insegurança pessoal do interessado quanto à existência do direito).²⁶⁴ Requer, ainda, objeto lícito, agente capaz, e que não tenha por objetivo fraudar lei imperativa (art. 166, CC).

Frise-se que o elemento essencial da transação é a existência de uma dúvida razoável a respeito da situação jurídica do bem demandado. Ambas as partes devem possuir tal incerteza. Pontes de Miranda leciona que a controvérsia, a *res dubio*, pode versar sobre a existência da fonte da relação jurídica, sobre a validade do negócio jurídico, sobre a eficácia do negócio jurídico ou ainda, consistir em incerteza subjetiva.²⁶⁵

Parece razoável afirmar que a efetiva existência de incerteza sobre o direito é o primeiro pressuposto da transação. Se não há incerteza, o ato de disposição do direito passa a ser uma renúncia, ainda que parcial.

Além disso, no caso de má-fé de uma das partes a transação deve ser afastada. Conforme explica Prosperetti, “tem a doutrina demonstrado uma decisiva repugnância ao admitir a transação no caso de má-fé de uma das partes”.²⁶⁶ “É que, se um dos contratantes está certo da obrigação que lhe cabe solver, age, obviamente de má-fé, ao transacionar com a outra parte, beneficiando-se das recíprocas concessões então ajustadas.”²⁶⁷

²⁶² VENOSA, Sílvio de Salvo. Direito Civil. Vol. II. Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2008, p.271.

²⁶³ Ibidem, p. 271.

²⁶⁴ PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil. Vol. III. Contratos – Declaração unilateral de vontade e Responsabilidade civil. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 507-508.

²⁶⁵ PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Tratado de Direito Privado – parte especial – tomo XXV- direito das obrigações: extinção das dívidas e obrigações. Dação em soluto. Confusão. Remissão de dívidas. Novação. Transação. Outros modos de extinção. Rio de Janeiro: Ed. Borsoi, 1959, p. 130-131.

²⁶⁶ PROSPERETTI, Ubaldo. Invalidità delle rinunzie e delle transazioni del prestatore di lavoro. Milano: Giuffrè, 1950, p. 13.

²⁶⁷ SÚSSEKIND (2000, p. 222).

Outro elemento essencial para a validade da transação, conforme lições de Pontes de Miranda, é a reciprocidade das concessões feitas pelas partes:

A reciprocidade no conceder é essencial à transação. Se não há concessão, de um e de outro, não há transação: o que pode haver é reconhecimento, renúncia, desistência, ou outra figura. A questão é, antes, de interpretação do negócio jurídico. A concessão pode consistir em alteração da eficácia, ou do conteúdo da relação jurídica (e.g., em se admitir o pagamento parcial, ou em se esperar algum tempo, na redução da taxa dos juros, na criação de direito à resolução), ou apenas em reconhecimento da dívida, tornando-a líquida, ou somente certa, ou executiva. A bilateralidade, dita reciprocidade das concessões, é essencial, para que haja transação [...] A concessão que se faz, é em relação ao que cada um dos transatores sustenta (= crê que é o seu direito, pretensão, ação ou exceção), [...].²⁶⁸

Caio Mário leciona, porém, que a transação não pode ser utilizada para dirimir todo e qualquer conflito, mas apenas aqueles que envolvam direitos patrimoniais de caráter privado, ou seja, disponíveis:

O objeto da transação é restrito aos direitos patrimoniais de caráter privado (Código Civil, art. 841). Não podem as partes transigir quanto aos direitos não-patrimoniais, como os de família puros (legitimidade de filho, validade do casamento, pátrio-poder, regime de bens do casamento, direito a alimentos). Não podem ser objeto de transação questões que envolvam matéria de ordem pública, nem direitos de que os transatores não possam dispor, entre os quais as coisas que estão fora do comércio. [...] A restrição aqui apontada compreendeu os direitos em si mesmos, sem exclusão dos efeitos patrimoniais que possam gerar. Assim é que se o *status familiae* é insuscetível de transação, os efeitos econômicos respectivos podem ser por ela abrangidos; se o direito a alimentos é intransmissível, é válida a que compreende o montante das prestações respectivas.²⁶⁹

²⁶⁸ PONTES DE MIRANDA (1959, p. 132).

²⁶⁹ PEREIRA (2006, p. 508).

Dessa forma, sem desconsiderar a natureza indisponível do direito trabalhista, composto em geral por normas imperativas, pode-se admitir a transação quando estejam envolvidos fatos realmente controversos que coloquem em dúvida a própria aplicação da norma ao caso concreto e desde que estejam presentes os demais requisitos de validade desse negócio jurídico: boa-fé, reciprocidade nas concessões e acordo conforme a vontade declarada pelas partes envolvidas. Além disso, uma vez que a transação só recai sobre direitos patrimoniais, (art. 840, CC), parece ser razoável compreender que apenas os fatos que levam à aplicação de normas trabalhistas que reflitam vantagem patrimonial ao empregado, sem ligação a preceitos de ordem pública, proteção à saúde e custeio da seguridade social, por exemplo, ensejam uma transação nos moldes antes expostos.

Plá Rodriguez chama atenção para o fato de que é preciso tratar com as devidas restrições a possibilidade de transações no Direito do Trabalho. Pois, conforme assinalado por ele, muitos dos conflitos trabalhistas, senão sua maioria, envolvem questões de fato.²⁷⁰ Dessa forma, se questões fáticas podem ser objeto de divergência, quase todos os conflitos trabalhistas poderiam, em tese, ser passíveis de transação. Mas não parece que esta seja a melhor interpretação diante da natureza cogente das normas do Direito do Trabalho e da indisponibilidade de seus preceitos. Além disso, não é qualquer divergência que autoriza a transação. É preciso que sejam preenchidos os outros requisitos acima apontados para que esse negócio jurídico se efetive.

A doutrina é praticamente unânime em reconhecer que a transação sofre limitações na esfera trabalhista. Para Alice Monteiro de Barros:

No curso do contrato de trabalho, a transação encontra limite nos art. 9º e 468 da CLT, consagrando este último a ineficácia da alteração do contrato, se prejudicial ao trabalhador [...]. A transação encontra seu limite também no interesse da categoria, no interesse público e no art. 444 da CLT [...]. Ora, se a transação feita pelo sindicato é passível de nulidade, com mais razão aquela que se realiza entre empregado e empregador, geralmente na ruptura do pacto laboral, pois os direitos são em regra indisponíveis, porque instituídos por normas imperativas reveladoras do interesse público.²⁷¹

²⁷⁰ PLÁ RODRIGUEZ (2000, p. 178).

²⁷¹ BARROS (2006, p. 189-190).

Estêvão Mallet reconhece a possibilidade de transação no âmbito do processo. Mas para ele, o problema está em se estabelecer os limites da transação em juízo:

É perfeitamente possível a transação no âmbito do processo. O problema surge, todavia, no que toca à abrangência dessa forma de transação. Em que medida a transação pode ser feita? Com que extensão? Com que largueza? [...] Isso é algo que a lei, absolutamente, não esclarece; ela não diz que a transação é possível. A extensão desse poder de disposição não está esclarecido e não está explicitado na lei.²⁷²

Wagner D. Giglio assevera que não basta assegurar a livre manifestação da vontade do empregado nas transações ocorridas na esfera trabalhista, pois, em estado de necessidade a formação da vontade do reclamante estará maculada. Ele autenticamente desejará a transação, ainda que prejudicial, pois a pressão econômica não lhe deixa escolhas, “[...] pressão econômica significa, na realidade, urgência de recebimento de verbas. Especificamente: o trabalhador se sente economicamente constrangido a aceitar o acordo, porque, se o rejeitar, terá de aguardar o resultado de um processo que pode levar anos.”²⁷³

Nas lições de Giglio, a solução para essa situação seria a adoção de medidas para acelerar o procedimento das reclamações trabalhistas que garantissem ao empregado o pagamento das suas verbas em poucos dias, assim seria eliminada a coação econômica. Para esse autor, a transação seria benéfica na esfera trabalhista desde que a liberdade de escolha do empregado fosse assegurada, pois a simples presença do Estado-juiz não possui o condão de eliminar a deficiência da formação da vontade do empregado diante da pressão econômica.²⁷⁴

Süssekind entende que a transação nas relações de trabalho tem hipóteses restritas. Seria válida, por exemplo, quando há dúvida sobre justa causa cometida pelo empregado ou se há dúvida sobre a prova do ato faltoso, seria legítima uma transação para dirimir o conflito, aceitando o empregado a receber parte da indenização que lhe seria devida caso fosse dispensado imotivadamente. No entanto, se o empregado é demitido imotivadamente, não há como haver transação sobre as verbas que lhe são devidas, pois não haveria *res dubio* nesse caso. Da mesma forma, se o trabalhador firmou recibo de plena e geral quitação e, no entanto, recebeu apenas

²⁷² MALLET (2000, p. 223-224).

²⁷³ GIGLIO (1997, p. 63-64)

²⁷⁴ *Ibidem*, p. 64.

parcialmente o que lhe era devido, deve-se presumir a coação econômica, que vicia a vontade do empregado.²⁷⁵

Para Francisco de Oliveira, a transação seria um remédio eficaz para solucionar os conflitos que envolvem questões sobre as quais a própria doutrina e jurisprudência divergem, dividindo-se em correntes de entendimentos antagônicos.²⁷⁶ Defende que a transação também poderia ser aplicada nos casos em que a incerteza sobre o direito pleiteado caracterizasse a *res dubio*, sendo que seria razoável elastecer o conteúdo da incerteza para incluir direitos condicionados ou de valor controverso.²⁷⁷

Além de não haver consenso entre a doutrina e jurisprudência sobre a extensão do cabimento da transação no Direito do Trabalho, Jorge Pinheiro Castelo alerta para o fato de que a transação efetuada na prática trabalhista diverge em diversos pontos do conceito civilista de transação e do disposto na lei.²⁷⁸

Nassif também aponta diferenças entre a transação operada na prática trabalhista e na cível, sendo que na Justiça do Trabalho:

A transação é feita em primeira audiência na seguinte base: o empregador “concede” em pagar menos do que deve, e não fazer uso de seu direito de ação para que o empregado possa receber antes da condenação. O empregado concede em receber menos porque, segundo o artifício jurídico justificador, ele teria não um direito certo, mas uma *res dubia*. Esta transação envolve, ao contrário do que o conceito original de transação faz pensar, não a troca de um direito material do credor por um direito material do devedor, mas a troca de um direito material (o direito trabalhista do empregado) por um direito processual (do devedor, de prolongar a duração do processo). A construção desses artifícios doutrinários dogmáticos serviriam para [...] fundamentar na prática a desconstrução [...] do princípio protetor”.²⁷⁹

²⁷⁵ SÜSSEKIND (2000, p. 224)

²⁷⁶ OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Transação. In: Revista do Ministério Público do Trabalho. Brasília, ano XI, n. 22, set. 2001, p. 94.

²⁷⁷ Ibidem, p. 95-96

²⁷⁸ CASTELO (2000, p. 197).

²⁷⁹ NASSIF (2004, p. 285).

Pelo exposto, evidencia-se que os principais problemas que envolvem a transação no Direito do Trabalho são a definição exata de seu cabimento bem como de sua extensão, e a sua adequação, na prática, ao conceito legal.

Estêvão Mallet alerta para a necessidade de cautela com relação ao cabimento da transação no Direito do Trabalho devido a suas especificidades:

Na medida em que delimitamos e definimos o âmbito de validade da renúncia e da transação estamos, no fundo – como a intervenção da Justiça do Trabalho se dá após a rescisão, por meio da ação ajuizada, e após esses pagamentos feitos -, definindo o âmbito de atuação da Justiça do Trabalho. Estamos dizendo em que medida a Justiça do Trabalho poderá ou não prestar a sua tutela. Aceitando-se amplamente a validade da transação, vamos restringir, em grande parte, a possibilidade de reivindicação do direito em Juízo, porque ele já terá sido objeto de uma transação ou de uma renúncia. Creio que não podemos, em momento algum, perder isso de vista. [...] Em síntese, a transação nem sempre espelha um quadro tão positivo de composição voluntária do conflito, como por vezes imaginamos. Subjacente a ela está, muitas vezes, a necessidade daquele que não pode aguardar e, por isso, tem de abrir mão dos seus direitos, para satisfazer uma necessidade premente. Isso me faz ver com muita reserva a ampliação desmesurada da possibilidade de transação e de renúncia.²⁸⁰

Tendo em vista a natureza das normas trabalhistas, sua finalidade de ordem pública, entendo que a transação é possível para dirimir conflitos trabalhistas, tanto na esfera judicial quanto na extrajudicial, mas apenas quando sejam observados seus requisitos: dúvida razoável sobre a existência de fatos que levem à aplicação de normas trabalhistas com efeitos patrimoniais; que haja, efetivamente, reciprocidade nas concessões pelas partes; boa-fé; e, sejam observados os arts. 9º, 444, e 468 da CLT.

Na esfera extrajudicial, seja diretamente entre as partes, seja perante Comissão de Conciliação Prévia, a transação pode ser realizada desde que sejam observados esses mesmos requisitos.

²⁸⁰ MALLETT (2000, p.226-227).

Ainda assim, a quitação geral²⁸¹ passada pelo empregado quanto ao extinto contrato de trabalho ao empregador tem eficácia relativa²⁸², vide o disposto no art. 477, § 2º, da CLT, que não exige ressalva expressa. Daí porque a Súmula 330 do TST²⁸³ está equivocada.²⁸⁴ Como já dito, a transação é um negócio jurídico que deve ser interpretado restritivamente. Dessa forma, não pode ser presumida.^{285 286}

A Súmula 330 do TST ao exigir ressalva expressamente consignada no recibo para elidir a eficácia liberatória, passa a presumir a transação, pelo só fato de o empregado ter sido assistido pelo sindicato da categoria no momento da rescisão.²⁸⁷ Mas a mera assistência do sindicato “não tem o condão de estender a quitação a valores não pagos, embora a parcela esteja discriminada no recibo”.²⁸⁸ Portanto, se houver diferenças entre o que foi pago e o foi consignado no recibo, o empregado pode reivindicar em juízo seu pagamento.²⁸⁹

Na esfera judicial, a transação também deve observar os requisitos acima apontados. Ou seja: 1) deve haver realmente uma dúvida razoável acerca do direito objeto da transação. A simples propositura da demanda não configura a *res dubio*. Para que ela seja configurada é preciso haver incerteza razoável sobre a situação jurídica objeto da transação, o que apenas será constatado a partir dos elementos da defesa do reclamado; 2) que haja reciprocidade nas concessões por ambas as partes; 3) que os preceitos de ordem pública sejam respeitados e que a transação não recaia sobre a norma cogente, mas apenas sobre os fatos controversos. Dessa forma a transação encontra seus limites no art. 9º, 444 e 468, da CLT; e, 4) que a transação extinga o litígio.

Para ilustrar essa hipótese de cabimento, utilizar-se-á o seguinte exemplo: empregado ingressa com reclamação trabalhista alegando ter sido dispensado imotivadamente. O

²⁸¹ No capítulo V far-se-á uma análise mais detalhada da quitação geral passada em juízo.

²⁸² BARROS (2006, p. 191).

²⁸³ “Súmula 330 TST. Quitação. Validade. (Revisão do Enunciado 41). A quitação passada pelo empregado, com assistência da 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 ou parcelas impugnadas. I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que essas 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.”

²⁸⁴ “Sempre sustentamos que a quitação deve ser interpretada restritivamente, valendo pelas verbas efetivamente pagas, [...]. Se o fundamento jurídico da súmula de jurisprudência uniforme é a lei, afigura-se-nos que o enunciado transcrito com ela não se harmoniza.” SÜSSEKIND (2000, p. 226).

²⁸⁵ BARROS (2006, p. 191).

²⁸⁶ SÜSSEKIND (2000, p. 227).

²⁸⁷ BARROS (2006, p. 191).

²⁸⁸ Ibidem, p. 191.

²⁸⁹ Ibidem, p. 191.

empregador afirma que ele foi demitido por justa causa, trazendo elementos que realmente produzam controvérsia sobre os fatos envolvidos naquela dispensa e que evidenciem a boa-fé da reclamada, o que pode ser aferido através da razoabilidade dos argumentos utilizados, apresentação de carta de dispensa com a clareza dos fatos alegados e pela constatação de que aquela empresa não utiliza a prática de demitir por justa causa apenas para não pagar verbas rescisórias.

Nesse caso, estando configurada a *res dubio*, a transação pode ser realizada, mas desde que os outros requisitos também sejam observados. Como se vê, nesse caso, as normas de ordem pública que asseguram o recebimento de verbas rescisórias foram resguardadas, pois a transação apenas se operou devido à existência de dúvida relevante sobre a incidência dessas normas naquele caso concreto.

Por outro lado, se houve relação de emprego e dispensa imotivada do empregado, sem o correspondente pagamento de verbas rescisórias, é inviável a transação. Por exemplo, o empregado ingressa com reclamação trabalhista pleiteando as verbas rescisórias. No dia da audiência de conciliação, o empregador alega, genericamente, que houve dispensa por justa causa, sem trazer nenhum elemento que indique a veracidade de sua alegação. Nesse caso, não há possibilidade de haver transação das verbas rescisórias. Pois, não há dúvida séria sobre a existência dos direitos do empregado. Assim, as normas de ordem pública devem ser preservadas e a possibilidade transação deve ser afastada pelo magistrado.²⁹⁰

Outro exemplo que também ilustra uma possibilidade plausível de transação na esfera trabalhista é quando o empregado pleiteia indenização por danos morais em decorrência de assédio moral, por exemplo, afirmando haver sido perseguido, humilhado e, por outro lado, o empregador nega a situação sobre a qual se funda o direito do empregado, com elementos que possam realmente produzir dúvida acerca do direito do autor. Nesse caso também cabe transação.

Ou ainda, imaginemos uma situação em que o empregado pleiteie indenização por danos morais, num determinado valor. Entre a distribuição da reclamação e a audiência de conciliação transcorre certo período. Nesse tempo, os ânimos das partes se acalmam. No dia da audiência de conciliação, o empregado acredita que o valor pleiteado foi talvez exacerbado, e que o valor oferecido pela empresa (que por sua vez acredita que em nada ofendeu o reclamante, e nada deve a ele) para firmar acordo, está de bom tamanho para reparar o dano moral sofrido.

²⁹⁰ É evidente que diante da provável necessidade financeira do trabalhador, todas as medidas necessárias devem ser adotadas para abreviar o recebimento das verbas realmente devidas ao reclamante. O capítulo VIII trata da tutela antecipada.

Dessa forma, tem-se uma autêntica transação. O empregado tem dúvida sobre o montante do seu direito, mas concede em receber menos. O empregador acredita que nada deve ao empregado, mas concede em pagar uma quantia para encerrar o litígio.

Contudo, quando o litígio versa sobre a existência do próprio vínculo empregatício não parece ser cabível a transação, pois o vínculo é um direito de caráter não patrimonial e a lei estabelece que a transação recai sobre direitos patrimoniais disponíveis (art. 840, CC). Ademais, “além de prejudicar o empregado, lesam a Previdência Social e o FGTS”.²⁹¹ Portanto, o vínculo de emprego e a assinatura na CTPS, que não têm caráter patrimonial, não podem ser transacionados.

Assim, nos casos em que há pedido de reconhecimento de vínculo empregatício é preciso haver análise pelo juiz acerca da existência dos elementos configuradores da relação de emprego naquela relação que foi submetida à sua apreciação.

Entretanto, parece razoável aceitar a possibilidade de transação quanto ao vínculo empregatício nos casos, e somente nestes, que se encontram numa “zona cinzenta”, ou seja, nas situações em que não há consenso entre doutrina e jurisprudência sobre a configuração de relação de emprego, tal como as diaristas.²⁹²

Os direitos relacionados à saúde e segurança dos empregados parecem também ser infensos à transação, uma vez que, conforme acertada conceituação de Delgado, são revestidos de indisponibilidade absoluta, impassíveis de transação e, muito menos, de renúncia.²⁹³ Contudo, conforme descrito no capítulo referente à renúncia, foi constatado na pesquisa de campo realizada neste estudo que diversos acordos implicam transação desses direitos e, até mesmo, renúncia a eles.

Pelo exposto, resta evidente que a transação de direitos trabalhistas deve ser operada com cuidado, para garantir que não haja renúncias travestidas de transações e nem a disposição de direitos indisponíveis, como, por exemplo, o reconhecimento do vínculo de emprego²⁹⁴ e normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador.²⁹⁵

²⁹¹ BARROS (2006, p. 197).

²⁹² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Lei 4.066: Quitação e transação. In: Revista LTr, vol. N° 29, jun. de 1963.

²⁹³ DELGADO (2008, p. 217-218).

²⁹⁴ SÚSSEKIND (2000, p. 219-220).

²⁹⁵ DELGADO (2008, p. 217).

V. ACORDOS HOMOLOGADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

1. BREVE HISTÓRICO

A conciliação sempre foi valorizada no Brasil. Uma breve análise histórica da legislação brasileira revela a abundância de normas constitucionais, infraconstitucionais e decorrentes de tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário que estabelecem o procedimento conciliatório como fase preliminar do desenvolvimento regular do processo, o que demonstra que a via conciliatória sempre foi valorizada como forma de solução de conflitos.²⁹⁶

Desde os tempos do Brasil Colônia, a tentativa de conciliação era obrigatória antes do início efetivo do processo. As Ordenações do Reino, no Livro III, Título XX, § 1º, estabeleciam que “no começo da demanda dirá o juiz a ambas as partes, que antes que façam despesas, e sigam entre elas ódio e dissensões, se devem concordar, e não gastar suas fazendas por seguirem suas vontades, porque o vencimento da causa é sempre duvidoso. E isto, que dizemos, de reduzirem as partes a concórdia, não é de necessidade, mas somente de honestidade, nos casos em que o bem puderem fazer.”²⁹⁷

Após a Independência, a Constituição do Império manteve tal obrigatoriedade em seu art. 161, o qual estabelecia: “sem se fazer constar que se tem intentado o meio da reconciliação, não se começará processo algum.”²⁹⁸

No entanto, a tentativa de conciliação era efetuada pelos juízes de paz de jurisdição voluntária, conforme previsto no art.162 da mesma Constituição, que dispunha: “para este fim haverá juízes de paz, os quais serão eletivos, pelo mesmo tempo e maneira que se elegem os vereadores nas Câmaras.” Os Juízes de paz deveriam: “conciliar as partes que pretendem demandar, por todos os meios pacíficos que estiverem ao seu alcance, mandando lavrar termo do resultado, que assinará com as partes e o escrivão.”²⁹⁹

²⁹⁶ SCALASSARA, Carlos Roberto. Dos efeitos da valorização do acordo individual na Justiça do Trabalho. São Paulo: LTr, 2007, p. 65.

²⁹⁷ GIGLIO (1997, p. 13)

²⁹⁸ NASSIF, Elaine Noronha. Conciliação Judicial e Indisponibilidade de Direitos: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista. Belo Horizonte, 2004. 408 f, p. 130.

²⁹⁹ Ibidem, p. 131.

Somente durante a República, em 1890, o Decreto 359 aboliu a tentativa de conciliação obrigatória como ato formal essencial para o prosseguimento de demandas judiciais. Isso porque nessa época, havia a influência do pensamento e doutrina liberal, que foram importantes para a definição dos contornos do modelo político do Estado que então nascia, e que valorizava a liberdade individual. Assim, a obrigatoriedade de tentativa de conciliação imposta pelo Estado se chocava com a liberdade individual. Além disso, a tentativa de conciliação era vista como inútil, que servia apenas para causar despesas desnecessárias e procrastinar a solução da demanda. Entretanto, a conciliação não era vedada, as partes podiam resolver amigavelmente e espontaneamente colocar fim ao litígio celebrando um acordo.³⁰⁰

Na época do império, o procedimento da conciliação admitia que a parte comparecesse pessoalmente, acompanhada de seu procurador, ou apenas que fosse representada. A petição inicial era escrita e continha o objeto da ação que iria ser proposta caso a conciliação falhasse. O juiz reunia as partes interessadas e lavrava os termos do acordo, fazendo consignar em ata a exposição do caso e os detalhes da transação, tal detalhamento se justificava para que o termo de acordo tivesse força de sentença e pudesse ser executado, no entanto, esse não gozava dos efeitos da coisa julgada. A conciliação não era admissível quando faltasse capacidade dos interessados, ou quando o direito não fosse passível de transação (os direitos não patrimoniais, por exemplo).³⁰¹

Esse procedimento perante o juiz de paz não era eficaz, pois o mediador geralmente não tinha conhecimentos necessários para argumentar com as partes, assim, concluiu-se ser melhor delegar ao juiz da causa a tarefa de tentar conciliar as partes.³⁰²

A Constituição da República de 1891, em harmonia com o Decreto 359/1890, não continha nenhum dispositivo que exigisse como formalidade essencial para a proposição de uma ação, a tentativa conciliatória. No entanto, a Constituição de 1934, retomou a valorização da conciliação, mas apenas no âmbito trabalhista e esfera extrajudicial. Em seu art. 122 estabeleceu as Comissões extrajudiciais de conciliação. A Constituição de 1937 (art. 18) estabeleceu a criação de organizações públicas extrajudiciais conciliatórias.

Na Constituição de 1946 (arts. 122 e 123), foram estabelecidas as Juntas de Conciliação e Julgamento, criadas no âmbito do Judiciário trabalhista com a finalidade de

³⁰⁰ GIGLIO (1997, p. 14)

³⁰¹ NASSIF (2004, p. 133)

³⁰² *Ibidem*, p. 133.

conciliar e julgar dissídios individuais ou coletivos resultantes da relação entre trabalhadores e empregadores. A Constituição de 1967 manteve o disposto no texto da Constituição de 1946.³⁰³

A Constituição Federal de 1988 (arts. 98, 111 e 114), foi a que mais prestigiou a solução negociada, tendo estabelecido, além das Juntas de Conciliação e Julgamento no Judiciário Trabalhista, os Juizados Especiais na Justiça Comum e a Justiça de Paz.

Na esfera trabalhista, a conciliação sempre foi utilizada para a busca da solução dos conflitos. Conforme destaca Elaine Noronha Nassif:

[...] o Direito Processual do Trabalho, talvez, visando dar eficácia ao Direito do Trabalho, fundou-se no princípio da oralidade e da celeridade, privilegiando o instituto da conciliação. O fundamento da utilização desse princípio está na natureza alimentar do salário, que torna urgente a prestação jurisdicional e privilegiado o crédito do trabalhador.³⁰⁴

A constatação de que a conciliação sempre teve prioridade para a solução dos conflitos trabalhistas se revela desde a primeira tentativa de criação de um órgão com jurisdição trabalhista. A Lei nº 1.637, de 1907, previu a criação de Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem para dirimir conflitos trabalhistas. Mas esses Conselhos não chegaram a ser instalados.³⁰⁵

Em 1922 foram criados os Tribunais Rurais de São Paulo pela Lei nº 1.869, para “decidir litígios decorrentes da interpretação e execução dos contratos de serviços agrícolas, no valor de até 500 mil-réis.”³⁰⁶ Renato Saraiva esclarece, no entanto, que “esses primeiros órgãos criados praticamente não exerceram suas funções”³⁰⁷, pois na época não havia um ambiente propício para sua formação, uma vez que foram esvaziadas suas funções e finalidades em decorrência da falta de expressividade dos conflitos que cuidavam.³⁰⁸

³⁰³ SCALASSARA (2007, p 66)

³⁰⁴ NASSIF (2001, p. 114-115)

³⁰⁵ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2^A REGIÃO. Histórico da Justiça do Trabalho no Brasil. Disponível em: <http://www.trt02.gov.br/html/tribunal/competencia/hisjbr.htm>. Acesso em jul. 2008.

³⁰⁶ LEITE (2008, p. 126).

³⁰⁷ SARAIVA (2008, p. 24).

³⁰⁸ *Ibidem*, p. 24.

Em 1932, na Era Vargas, foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação, para conciliar e julgar dissídios trabalhistas coletivos, mas funcionaram pouco e de forma precária, uma vez que na época os conflitos coletivos eram raros.³⁰⁹ No mesmo ano foram instituídas também as Juntas de Conciliação e Julgamento, para conciliar e julgar dissídios individuais entre empregados e empregadores.³¹⁰

Contudo, o funcionamento das Juntas de Conciliação e Julgamento era precário. As Juntas não eram autônomas nem em face do Judiciário, nem em face do Ministro do Trabalho, que podia revogar as decisões das Juntas através de avocatórias. Além disso, não tinham competência para executar as próprias decisões, que podiam ser anuladas em fase de execução, que era processada na Justiça Comum.³¹¹

Em 1941, a Justiça do Trabalho surgiu como órgão autônomo, com poderes jurisdicionais, passando a executar suas decisões, apesar de ainda não pertencer ao Poder Judiciário nessa época. Era formada pelas Juntas de Conciliação e Julgamento, de composição paritária; pelos Conselhos Regionais do Trabalho, órgãos equivalentes aos Tribunais Regionais atuais; e o Conselho Nacional do Trabalho, órgão superior, equivalente ao Tribunal Superior do Trabalho atualmente.³¹²

Em 1942, o Prof. Cesarino Junior já ressaltava a importância da conciliação na solução dos dissídios trabalhistas perante as Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida pelo art. 65 do Decreto nº 6.596 de 1940 :

Um dos princípios cardiais do processo do trabalho é o de que os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. Para este efeito, os juízos ou tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos. É lícito às partes celebrar acordo, que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório. [...] No processo individual do trabalho há duas oportunidades de se conciliarem as partes: uma logo

³⁰⁹ SARAIVA (2008, p. 25).

³¹⁰ LEITE (2008, p. 126).

³¹¹ BATALHA, Wilson de Souza Campos. Tratado de direito judiciário do trabalho. 3ª ed. São Paulo: LTr, 1995, p. 167.

³¹² SARAIVA (2008, p. 26).

após a defesa do reclamado: é a conciliação prévia; outra, após as razões finais: é a conciliação final.³¹³

A Consolidação das Leis do Trabalho entrou em vigor em 1943 e manteve praticamente o mesmo procedimento previsto no Dec. 6.596/40 no tocante à conciliação. Finalmente, em 1946, a Constituição da República integrou a Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, estabelecendo sua organização em Juntas de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.³¹⁴

A Emenda Constitucional 24/99 alterou profundamente a estrutura da Justiça do Trabalho, substituindo as Juntas de Conciliação e Julgamento pelas Varas do Trabalho, compostas apenas por um juiz togado, extinguindo os juízes classistas representantes de empregadores e empregados. Tal alteração surtiu efeitos na dinâmica do procedimento conciliatório nos dissídios individuais trabalhistas. O juiz de carreira, concursado, passou a ser o único conciliador responsável pela aproximação das partes nos dissídios individuais.

A esse respeito, José Roberto Freire Pimenta assevera que:

São óbvias as modificações imediatas na dinâmica das audiências trabalhistas com o fim dos classistas e das Juntas de Conciliação e Julgamento: desaparece a função dos primeiros, de, na prática, tomar a iniciativa nas tratativas conciliatórias e de servir de uma espécie de intermediários entre o Juiz, de um lado, e as partes e seus procuradores, de outro (eliminando a possibilidade de uma atuação mais inerte e passiva do primeiro, que poderia ocorrer no modelo antes existente). [...] A mais visível consequência do fim da representação classista é que, agora, o contato entre o julgador e as partes interessadas será direto e imediato: de um lado, o desgaste pessoal do primeiro será maior; em contrapartida, a influência e a corresponsabilidade do juiz de carreira necessariamente serão aumentadas.³¹⁵

Aparentemente em sentido oposto à tendência de valorização histórica da conciliação na solução de conflitos trabalhistas, a Emenda Constitucional 45/2004 alterou a redação do art. 114 da CF, fazendo constar que compete à Justiça do Trabalho “processar e julgar” ao invés de “conciliar e julgar”.

³¹³ CESARINO JUNIOR (1942, p. 245).

³¹⁴ SARAIVA (2008, p. 26-27).

³¹⁵ PIMENTA (2001, p. 151).

Contudo, tal alteração não desnaturou o princípio da conciliação que sempre permeou o processo do trabalho. Não surtiu efeitos na legislação infraconstitucional, pois a nova redação do dispositivo constitucional em comento não veda a conciliação. O procedimento da CLT não foi alterado. Continua prevendo a tentativa conciliatória como “condição intrínseca para a validade da sentença trabalhista, ao estabelecer que ela somente será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação”³¹⁶. Assim, a “cultura do acordo” ainda impera no Judiciário Trabalhista.

2. CONCILIAÇÃO

A conciliação é forma de autocomposição de conflitos.³¹⁷ Consiste em um procedimento, sem ritos, nem regras previamente estabelecidas³¹⁸, que visa à composição das partes divergentes, podendo haver uma terceira pessoa não envolvida no conflito para auxiliar as partes a chegarem a um acordo.³¹⁹ Pode haver conciliação judicial ou extrajudicial (p. ex., Comissões de Conciliação Prévia).³²⁰

Trueba Urbina adverte para o fato de que alguns autores confundem conciliação com transação. E afirma que tal confusão é um erro:

Este concepto comprueba dialécticamente el error, usual en los autores, de estimar que la conciliación tiene carácter de transacción. No cabe tal cosa, porque la conciliación es simplemente un procedimiento de avenio y la transacción un contrato que incluye no sólo la prevención del conflicto sino renuncia recíproca de derechos.³²¹

Tem razão o doutrinador mexicano quando afirma que conciliação não se confunde com transação. Na verdade, a conciliação, quando frutífera, resulta num acordo que coloca fim à demanda. Esse acordo pode consistir em: i) transação, quando o direito é controverso e as partes fazem concessões recíprocas; ii) renúncia, quando o autor desiste de

³¹⁶ LEITE (2008, p.91).

³¹⁷ Ibidem, p. 120.

³¹⁸ “La conciliación se caracteriza por la ausencia de solemnidad com que se desarrolla, por no entrar em el fondo de la cuestión litigiosa planteada [...]” ALONSO GARCÍA, Manuel. Curso de Derecho Del Trabajo. 6ª ed. Barcelona: Ariel, p. 694.

³¹⁹ NASSIF (2004, p 108)

³²⁰ DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de Direito Processual Civil. Vol. III, 2ª ed. São Paulo: Malheiros, 2002, p. 560.

³²¹ TRUEBA URBINA, Alberto. Nuevo Derecho Procesal del Trabajo. México: Porrúa, 1975, p.190.

direitos pleiteados ou da própria ação; ou, iii) reconhecimento³²², quando o réu reconhece a procedência de alguns direitos do autor ou de toda a demanda.^{323 324 325}

Nesse sentido leciona Francesco Carnelutti:

Pero también la autocomposición es un genus, en el que cabe reconocer varias especies. El criterio fundamental de distinción atiende a la suficiencia de la voluntad de una de las partes o a la necesidad del consentimiento para determinar la composición. O en otras palabras: que la autocomposición puede derivar de un acto simple o de un acto complejo. A la primera de estas categorías corresponden la renuncia y el reconocimiento, y a la segunda, la transacción.³²⁶

A confusão, apontada por Trueba Urbina, entre conciliação e transação, talvez decorra do fato de que o acordo resultante da conciliação, na maioria das vezes, consiste em transação, o que poderia levar a uma estreita identificação entre essas duas figuras.³²⁷

A conciliação judicial é “atividade do juiz destinada a aproximar as partes, aconselhando-as e mostrando-lhes os males da pendência do processo, com vista a obter autocomposição.”³²⁸

³²² “O reconhecimento da dívida, de obrigação ou de ação, ou de exceção, é negócio jurídico unilateral, pelo qual fica a pessoa a favor de quem se reconheceu a dívida dispensada de provar a relação jurídica básica.” PONTES DE MIRANDA (1961, p. 39).

³²³ “A conciliação pode resultar de transação, cedendo ambos os litigantes parte do que pretendem na demanda, como pode ser fruto de o autor desistir de tudo quanto reivindica ou de o réu concordar com o atendimento integral da pretensão do reclamante.” MALTA, Christovão Piragibe Tostes. Prática do processo trabalhista. São Paulo: LTr, 2000, p. 294.

³²⁴ “[...] a autocomposição é a solução pacífica da controvérsia por obra dos próprios interessados. Surge a solução contratual, pois um temendo a força do outro, ambos se entendem e convencionam a composição do conflito. Compreende três figuras distintas: a renúncia, o reconhecimento e a transação. A renúncia ou a desistência da pretensão é o ato pelo qual o autor abre mão da mesma, em favor de seu adversário. O reconhecimento é o ato inverso, ou seja, a admissão da pretensão pelo réu. Na transação, por sua vez, cada um dos litigantes cede algo de sua pretensão para pôr fim ao conflito.” KOMATSU, Roque. Tentativa de conciliação no processo civil. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 135 fls, 1978, p. 69.

³²⁵ “As partes estão conciliadas quando realizam a transação ou quando o réu reconhece o pedido ou o autor renuncia ao direito afirmado – nesses casos extingue-se o processo, segundo a lei, com julgamento do mérito (art. 269, incs. II, III, e V). Conciliam-se também mediante a simples desistência da ação, que causa a extinção do processo não impedido a repropósito da demanda (arts. 28 e 268), ou até mesmo pelo acordo feito para o fim de suspender o processo por algum tempo, à espera de uma possível negociação (art. 265, inc I)[...]” DINAMARCO (2002, p. 560).

³²⁶ CARNELUTTI, Francesco. Sistema de Derecho Procesal Civil. Vol. I. Introducción y función del proceso civil. Traducción de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo y Santiago Sentís Melendo. Buenos Aires: Uteha, 1944, p. 197.

³²⁷ “A conciliação pode, ou deve, como regra, redundar uma das três figuras da autocomposição, sendo que a transação é mais comum dos casos.” KOMATSU (1978, p. 76).

Nas lições de Pontes de Miranda:

A conciliação tem por fito chegar-se a acôrdo entre as partes, de modo que se dê por findo o dissídio. O juiz, que examina a petição e cuida da conciliação, com diferentes atitudes conforme o dissídio é individual ou coletivo, de modo nenhum se pode considerar árbitro. O que se quer, com a tentativa de conciliação (dita, elípticamente, conciliação), é que os dissidentes acordem, na Justiça do Trabalho, o que, antes de se entregar à Justiça do Trabalho a solução sentencial, poderiam ter acordado, espontâneamente. O Estado tinha de utilizar o expediente da tentativa de conciliação. É instrumento de ajuda à solução pacífica dos problemas entre empregados e empregadores.³²⁹

A natureza jurídica da conciliação é bastante controvertida na doutrina.³³⁰ Em linhas gerais, pode-se afirmar que a doutrina divide-se entre jurisdicionalistas e administrativistas. A corrente jurisdicionalista defende que a conciliação tem natureza jurisdicional porque o juiz tem poder substancial para controlar o conteúdo do acordo.³³¹ Já para os administrativistas, o juiz exerce apenas um controle meramente formal.³³²

Piero Calamandrei sustenta que a conciliação extrajudicial tem natureza jurídica administrativa, e a conciliação judicial, jurisdição voluntária:

Un caso de jurisdicción voluntaria, particularmente interesante por estar estrechamente coordinado con el ejercicio de la verdadera jurisdicción, se tiene en la función de conciliación (atribuída a ciertos órganos judiciales, y, de un modo especial, a aquel de ellos que, precisamente de esta función, toma el nombre de juez conciliador [...]); la cual consiste en interponerse con carácter de pacificador entre las partes y en tratar de componer las controversias entre ellas, ya surgidas o que estén para surgir. [...] esta función de conciliación pública de las controversias entre particulares, que es típicamente un caso de administración pública de

³²⁸ DINAMARCO (2002, p.560).

³²⁹ PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. Tratado de direito privado. Parte especial. Tomo XLVIII. Rio de Janeiro: Borsoi, 1965, p. 284.

³³⁰ “Muy discutida su naturaleza, para unos es auténtica insitución jurisdicional; para otros, simple acto de mediación; para algunos tiene naturaleza mixta, considerada como institución de carácter público; no faltan, por último, quienes la estiman un acto preliminar.” ALONSO GARCÍA (1980, p. 694).

³³¹ NASSIF (2004, p. 127)

³³² Ibidem, p 126-127.

derecho privado, podría confiarse a órganos no judiciales, y tendría entonces naturaleza administrativa, no sólo sustancialmente sino también orgánicamente [...]. En cambio, cuando está confiada a órganos judiciales, entonces la conciliación forma parte de la jurisdicción voluntaria.³³³

Wagner Giglio filia-se aos administrativistas. Para ele, “o fato de a conciliação ser exercida por autoridade judicial não a caracteriza como ato jurisdicional [...] a conciliação embora inserida, no moderno processo trabalhista, entre atos jurisdicionais, não integra uma seqüência [...], suprimida a conciliação, o sistema jurisdicional nada perde, antes se torna mais regular. O ato conciliatório é materialmente estranho ao processo jurisdicional e não se modifica por interromper o procedimento dirigido a ver solucionada contenda por manifestação estatal.”³³⁴

Carnelutti filia-se à corrente jurisdicionalista. Ele chegou a comparar a conciliação e a sentença, por terem a mesma função de compor a lide e, classificou a conciliação como um “equivalente jurisdicional”:

En este orden de ideas debe ser también tenida en cuenta la estrecha conexión práctica existente entre la actividad de conciliación y la de decisión. [...] conciliación y decisión terminan entonces casi por confundirse, en el sentido de que la decisión es una conciliación impuesta a las partes, o de que la conciliación es una decision aceptada por ellas. [...] El contenido característico de composición justa que la conciliación encierra, se revela, pues, no sólo en la naturaleza del órgano encargado de ella, sino también en estos singulares puntos de contacto entre conciliación y decisión, que hacen de la primera un equivalente del proceso, no tanto por el lado de la eficacia com asimismo por el de la sustancia. Tan cierta es esta equivalencia sustancial de la conciliación y el proceso, que incluso en determinadas situaciones, aquélla puede aparecer como el primer rudimento de la jurisdicción.³³⁵

Parece-me que a conciliação judicial está mais próxima da natureza jurídica de ato jurisdicional.³³⁶ Pois, é razoável que, sendo a demanda submetida à apreciação pelo Estado-juiz,

³³³ CALAMANDREI, Piero. Instituciones de Derecho Procesal Civil. Buenos Aires: Depalma, 1943, p. 118-119.

³³⁴ GIGLIO (1997, p 99-100).

³³⁵ CARNELUTTI (1944, p. 205-206).

³³⁶ “Pelo exposto, apesar da preponderância do conteúdo negocial, em que se pode resumir o ato de negociação, como resultado, a tentativa de conciliação, no sistema, adotado pelo legislador brasileiro, não pode ser admitida

este possa, ou melhor, deva controlar o conteúdo do acordo, no sentido de garantir uma solução justa, especialmente quando o conflito envolver direitos de ordem pública, estabelecidos por normas cogentes³³⁷.

Em todos os ramos do Judiciário³³⁸ e em diversos países³³⁹, a conciliação judicial tem sido mecanismo bastante explorado na busca pela efetividade do processo e, conseqüentemente, do próprio direito material tutelado por ele.³⁴⁰ Isso porque, mesmo num sistema ideal, o processo demora um certo tempo para ser solucionado e, o acordo obtido com a conciliação, principalmente se realizado em audiência inicial, abrevia consideravelmente o tempo de solução da demanda.³⁴¹

As dificuldades para se chegar a um sistema ideal, que proporcione uma rápida e justa solução dos processos, a baixo custo, contribuem para que a conciliação seja prestigiada. Para Carnelutti: “La comparación entre las dos clases de solución revela la conveniencia de promover una composición contractual justa, obteniendo, a la vez, el menor costo de la solución contractual y el mayor rendimiento de la composición justa. Esa conveniencia explica la institución de la conciliación.”³⁴²

Num contexto de congestionamento razoável do Judiciário, que resulta na demora da tramitação do processo e, portanto, na demora da prestação jurisdicional, a conciliação, por ser

como ato administrativo, ainda que ‘sui generis’ e nem como ato, intermediário entre administrativo e jurisdicional. Trata-se, sem dúvida, de ato jurisdicional, de caráter contencioso.” KOMATSU (1978, p. 96).

³³⁷ “Ressalte-se: também na fase conciliatória em Juízo o papel do juiz é fundamental, como instrumento estatal de equalização jurídica de partes materialmente desiguais e de controle da aplicação das normas de ordem pública que versam sobre direitos privados indisponíveis e sobre temas de interesse da sociedade em geral (questões tributárias e previdenciárias, por exemplo). [...] compete ao julgador (e é alias seu dever) examinar com a profundidade que lhe parecer necessária não só os aspectos formais do ajuste (com vistas a assegurar a livre e consciente manifestação de vontade das partes) como também o seu conteúdo, para evitar ofensa de normas de ordem pública e para assegurar a existência de uma genuína transação.” PIMENTA (2001, p. 155).

³³⁸ DIDIER JR, Fredie. Curso de Direito Processual Civil. Teoria Geral do processo e processo de conhecimento. Vol. 1. Salvador: JusPodivm, 2008, p. 75-76.

³³⁹ “[...] o direito comparado tem revelado, nos últimos anos, um perfil comum em todos os países, no sentido de reforçar e de desenvolver formas de conciliação, principalmente para garantir uma maior eficiência de todo o aparato judiciário.” PIMENTA (2001, p. 153).

³⁴⁰ “Nas últimas décadas do século que finda, a conciliação judicial e extrajudicial têm constituído uma das principais vertentes exploradas por todos os operadores do Direito comprometidos com o aprimoramento dos sistemas jurídicos em geral e de seus correspondentes mecanismos de solução de litígios. A busca pela efetividade do direito processual, concebido este como mecanismo de concretização do direito material do qual é ele o instrumento inafastável, tem trabalhado várias questões que são complementares. Em síntese, procura-se abandonar o tecnicismo e o formalismo excessivos para construir um processo de resultados, capaz de concretizar, na realidade prática e dentro de um tempo razoável, a finalidade precípua da função jurisdicional: a pacificação, com justiça, dos conflitos intersubjetivos de interesses.” PIMENTA (2001, p. 152).

³⁴¹ Ibidem, p. 153.

³⁴² CARNELUTTI (1944, p. 203).

forma célere de solução de litígios, é ainda mais prestigiada,³⁴³ porque, em tese, melhora a funcionalidade do próprio sistema. Freire Pimenta explicou de forma esclarecedora a valorização da conciliação num contexto de um Judiciário congestionado:

Diga-se expressamente: nenhum ramo do Poder Judiciário (e muito menos a Justiça do Trabalho brasileira) está preparado para instruir, julgar e, se necessário, executar as sentenças condenatórias proferidas em todos (ou quase todos) os processos que lhe forem ajuizados. As conseqüências desse quadro já são, aliás, de conhecimento geral e infelizmente estão presentes em vários setores do Judiciário brasileiro: uma Justiça assoberbada por um número excessivo de processos é inevitavelmente uma Justiça lenta e de baixa qualidade. Então, é de lógica e de bom senso trabalhar, estimular e explorar as múltiplas vertentes alternativas de solução dos conflitos de interesses, dentre as quais assume especial relevo a conciliação das partes. [...] Pode-se concluir, portanto, que a conciliação judicial (especialmente aquela obtida logo no início do procedimento em Juízo) continua sendo altamente desejável, por razões de funcionalidade do próprio sistema.³⁴⁴

Mas para surtir esse efeito, de aliviar a carga do Judiciário³⁴⁵ e melhorar sua funcionalidade, a conciliação deve ser realizada objetivando-se um acordo justo. Para Carnelutti, isto é o que diferencia a conciliação da mediação:

La conciliación tiene la estructura de la mediación, ya que se traduce en la intervención de un tercero entre los portadores de los dos intereses en conflicto, con objeto de inducirles a la composición contractual. [...] la nota diferencial, frágil y valiosa, entre las dos formas de actividade se

³⁴³ “Há um incremento do prestígio da autocomposição como forma de solução de conflitos. Basta ver, por exemplo: a) a estrutura do procedimento trabalhista, pautado na tentativa de conciliação; b) o atual inc. IV do art. 125, CPC, que determina ao magistrado o dever de tentar conciliar as partes a qualquer tempo; c) os Juizados Especiais, também estruturados para a obtenção da solução autocomposta; d) a possibilidade de transação penal; e) a inclusão de uma audiência preliminar de tentativa de conciliação no procedimento ordinário (art. 331 CPC), sendo possível, ainda, a inclusão no acordo judicial de matéria estranha ao objeto litigioso (art. 475-N, III, CPC); f) a possibilidade de homologação do acordo extrajudicial, transformando-o em título executivo judicial (art. 475-N, IV, CPC, e art. 57, Lei Federal n. 9.099/1995.” DIDIER JR. (2008, p. 75-76).

³⁴⁴ PIMENTA (2001, p. 153).

³⁴⁵ “Em suma, o fenômeno da conciliação atua em dois planos: o *qualitativo*, onde recupera faixas contenciosas que de outro modo restariam só em estado potencial, contribuindo assim para tornar realidade a efetividade da tutela jurisdicional dos direitos constitucionalmente prometida; e o *plano quantitativo*, onde atenua a pressão numérica dos processos judiciais, contribuindo assim para reduzir seu tempo de tramitação global e preservar a própria qualidade da atuação dos organismos judiciários, em conseqüência menos assoberbados.” Ibidem, p. 154.

refiere, por el contrario, a la finalidad, puesto que la mediación persigue una composición contractual cualquiera, sin preocuparse de su justicia, mientras que la conciliación aspira a la composición justa. En este sentido, la conciliación se encuentra en medio de la mediación y de la decisión: posee la forma de la primera y la substancia de la segunda. [...] En realidad, sucede que el órgano jurisdiccional encargado del oficio conciliador ve en él más bien un medio para librarse del estudio de la controversia, que no de obtener a través de la voluntad de las partes la justa composición del litigio, y por ello ejerce, con frecuencia incluso sin habilidad, simple oficio de mediador. Este hecho no enturbia la noción de la institución en mayor medida que el deficiente ejercicio de la función jurisdiccional pueda oscurecer la finalidad del proceso. Que, a diferencia de la mediación, la conciliación tienda a la justa composición del litigio, es afirmación generalizada en la ley [...]; pero se infiere con seguridad de la naturaleza del órgano a que el oficio de conciliación está confiado y de las relaciones históricas y prácticas entre la actividad de conciliación y la decisión. [...] La ley no indica qué hayan de hacer para componerlas; pero si la experiencia enseña que el órgano corresponde a la función, el hecho de que se utilice como conciliador a un juez, revela que debe procurar, no una composición cualquiera, sino la que sea justa. La degradación de aquel papel al de mediador que prescinde en su esfuerzo de la justicia de la composición, sería una verdadera anomalía, prácticamente más grave en los casos en que el propio juez, fracasado el intento conciliatorio, pasa a la decisión. [...].³⁴⁶

Se partirmos unicamente do pressuposto de que justiça é dar, exatamente, a cada um aquilo que lhe pertence, é extremamente difícil definir um conceito abstrato de acordo justo, que seja válido para todos os casos, pois não há mecanismos eficientes para conferir se os termos do acordo equivaleriam a todos os direitos que a parte faria jus, assim como é aferido pelo processo e declarado em sentença.³⁴⁷

Contudo, sem pretender definir categoricamente o que seria um acordo justo, as circunstâncias de cada caso concreto podem fornecer elementos que assegurem a realização de um acordo justo para aquele determinado caso, naquelas exatas circunstâncias. A esse respeito,

³⁴⁶ CARNELUTTI (1944, p. 203-205).

³⁴⁷ “[...] a conciliação não comporta processo. Não tem legitimidade para dar suporte à afirmação de que o acordo obtido seja um acordo justo. Falta à conciliação a legitimidade que não falta à sentença.” NASSIF (2004, p. 271).

Wagner Giglio leciona que “o acordo entre as partes pode, teoricamente, ser justo sem se amoldar aos termos da lei. E na realidade é o que ocorre, pois a conciliação se lastreia em critérios de equidade, que correspondem ao justo para as circunstâncias do caso concreto, do ponto de vista subjetivo dos maiores interessados – as partes.”³⁴⁸

É evidente que essa posição não pode ser levada ao extremo, sob o risco de justificar qualquer tipo de acordo. Nas lições de Roque Komatsu:

Para que a conciliação represente uma composição justa do conflito de interesses, é preciso que: a) não contrarie nenhuma norma do direito objetivo, mas, antes a reafirme; b) seja livremente aceita pelos interessados; c) ponha fim ao conflito, restabelecendo a paz e a harmonia entre os litigantes.³⁴⁹

Esses cuidados são especialmente relevantes quando o litígio envolver direitos indisponíveis, estabelecidos por normas de ordem pública. Nesses casos, parece razoável afirmar, que a conciliação deve ser conduzida de modo a assegurar, o máximo possível, o recebimento dos direitos que o demandante faz jus. Somente dessa forma, garantindo a realização do direito material, a conciliação pode contribuir, efetivamente, para a melhoria do funcionamento do Judiciário.

3. ANÁLISE CRÍTICA DA CONCILIAÇÃO NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO

Conforme anteriormente exposto, em média, mais de dois milhões de reclamações são propostas a cada ano na Justiça do Trabalho.³⁵⁰ Tais dados, aliados ao fato de que o índice de improcedência dessas reclamações é baixo (7%)³⁵¹, indicam que os direitos trabalhistas são descumpridos constantemente pelos empregadores, o que compromete sua eficácia.

³⁴⁸ GIGLIO (1997, p. 42)

³⁴⁹ KOMATSU (1978, p. 71-72)

³⁵⁰ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Estatísticas. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: jul. 2008.

³⁵¹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Relatório Geral da Justiça do Trabalho – 2007. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em jul. 2008.

Aproximadamente, 45% do total dessas reclamações são solucionadas mediante conciliação judicial.³⁵² O número de conciliações é ainda mais expressivo quando excluídas as ações arquivadas, extintas ou aquelas em que houve desistência por parte do demandante, passando para cerca de 65%.³⁵³

Tais dados demonstram a grande importância da conciliação na solução de reclamações trabalhistas. Contudo, apesar de sua importância, são poucos os trabalhos dedicados à conciliação nos dissídios individuais de trabalho.

A despeito de sua grande relevância, é fato notório, e imagina-se que a pesquisa de campo conduzida neste estudo tenha demonstrado³⁵⁴, que muitos acordos são homologados sem a necessária correspondência com os preceitos jurídicos pertinentes ao tema, conforme acima explicitado. Isso porque a grande maioria dos acordos é homologada em audiência inicial, na qual boa parte dos magistrados conduz a conciliação apenas em termos pecuniários, tentando chegar a um valor intermediário diante do montante que foi pedido e o montante oferecido pela parte contrária. Dessa forma, desconsideram-se os direitos pleiteados, a situação fática envolvida, as provas que tenham sido juntadas, e todos os demais dados importantes na investigação do que realmente é devido ou não ao empregado, ou seja, se há direitos indisponíveis em jogo.

Ao atuar dessa forma, a própria Justiça do Trabalho homologa muitos acordos que envolvem renúncias a direitos trabalhistas, e não apenas transação de direitos realmente controversos. Quando a conciliação em audiência inicial é conduzida somente em termos pecuniários, o magistrado não tem a oportunidade de conhecer os argumentos da reclamada. Não conhecendo os fatos que envolvem o litígio, nem de maneira informal, pela breve exposição dos fatos pelas partes, o juiz não tem como verificar a existência de *res dubio*, requisito essencial para a transação, como já visto.³⁵⁵

No Capítulo III deste estudo, foram analisados diversos fatores que ameaçam a eficácia do Direito do Trabalho. Como dito, a interpretação doutrinária e jurisprudencial que prevaleceu no tocante à proteção do emprego em nosso sistema jurídico autoriza o empregador a dispensar o empregado imotivadamente mediante pagamento de indenização de 40% do total depositado na conta do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço do trabalhador.

³⁵² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Percentual de conciliações no país 1980-2004. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em jul. 2008.

³⁵³ Conforme dados fornecidos pelo TST, *apud* CARDOSO; LAGE (2007, p. 115).

³⁵⁴ Apenas para ilustrar a situação, verificou-se que em apenas dezesseis dos noventa casos analisados em primeira audiência, houve a leitura da defesa pelos juízes. Ver capítulo 10.1.

³⁵⁵ PEREIRA (2006, p. 507-508).

Logo, a grande maioria das reclamações trabalhistas é proposta depois do término da relação laboral, já que, no curso da relação de emprego, premidos pela necessidade, temem ingressar com reclamação e serem dispensados.³⁵⁶

Como visto, o desemprego atinge parcela considerável da população economicamente ativa do nosso país³⁵⁷, e o tempo de recolocação no mercado de trabalho demora, em média, até seis meses, sendo que para mais de 18,7% dos desempregados, a recolocação só vem a se concretizar depois de sete a vinte e quatro meses.³⁵⁸ Diante desses dados, pode-se presumir que o trabalhador dispensado encontra-se em estado de necessidade, pois provavelmente não conseguirá outro emprego imediatamente após a dispensa, e as verbas rescisórias que deveriam prover seu sustento até conseguir nova colocação, em boa parte dos casos, simplesmente não foram pagas, ou foram apenas parcialmente pagas pelo ex-empregador.

Dentro desse contexto, é provável que, caso tenha proposto reclamação trabalhista contra o ex-empregador, o trabalhador prefira receber no ato da audiência, ainda que quantia inferior à pleiteada, do que ter de suportar a demora do processo de conhecimento e a execução.

Sabe-se, ainda, que considerável parcela de trabalhadores cujos direitos foram inadimplidos não ingressa com ação. Em qualquer uma das situações (não ingressar com reclamação, ou aceitar acordos lesivos) a vantagem é justamente do devedor, do empregador que não observou os direitos trabalhistas.

O prejuízo resultante dessa situação não atinge apenas os empregados que tiveram seus direitos trabalhistas desrespeitados, mas gera também uma concorrência desleal, pois o empregador que desrespeita os direitos trabalhistas terá vantagem sobre seus concorrentes que observam a legislação trabalhista.

Delgado sintetiza bem tal situação concorrencial para as empresas, utilizando o exemplo da terceirização:

O que é intolerável para as empresas, em geral, são condições desiguais de concorrência em um mesmo mercado, sendo semelhantes tais condições, todas elas podem se ajustar ao custo básico da mercadoria

³⁵⁶ “Sabemos que a Justiça do Trabalho quase sempre atua após a dissolução do contrato de trabalho. Dificilmente a ação se movimenta enquanto o contrato está em vigor. É após a extinção do contrato que se provoca a jurisdição trabalhista e quase sempre depois de que alguns valores já foram liquidados.” MALLETT (2000, p.226).

³⁵⁷ Conforme discutido no capítulo 7.2. deste trabalho.

³⁵⁸ IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Mensal de Emprego (PME) Região Metropolitana Brasileira – set. 2005. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/>. Acesso em 16 de jul. 2007.

produzida, projetando-o no preço final do produto. Se a terceirização passa a ser tolerada ou mesmo estimulada, todo o empresariado tem de adotá-la em seus estabelecimentos, sob pena de passar a se submeter a condições desiguais de competição.³⁵⁹

O mesmo ocorre quando se trata do descumprimento das normas trabalhistas. Se determinada empresa descumpre a legislação e auferir vantagens com isso, conseguindo reduzir o custo final de seu produto, é bastante provável que outras empresas passem a fazer o mesmo para conseguir sobreviver no mercado.

Assim, o empregador inadimplente acaba lucrando com o desrespeito aos direitos trabalhistas. De um lado porque uma parcela dos trabalhadores não reivindicará aquilo que lhe é devido e, de outro, porque pode conseguir firmar acordo em reclamação trabalhista, com valor menor ao devido e, ainda, provavelmente, parcelado em diversas vezes³⁶⁰, facilitando o pagamento do que deveria ter sido pago à vista.

Ao homologar tais acordos, a Justiça do Trabalho acaba incentivando o descumprimento das normas trabalhistas, constituindo mais uma ameaça à efetividade do Direito Material do Trabalho.

Segundo lição de Márcio Túlio Viana: “Se o direito material, em última análise, é o que dá vida ao direito processual, também o oposto é, em certa medida, verdadeiro: as normas de processo afetam cada um dos direitos dos trabalhadores, dando-lhes (ou tirando-lhes) eficácia.”³⁶¹

Por todos esses motivos, é essencial que o processo do trabalho seja, efetivamente, um meio de realizar o direito, de sancionar o indivíduo ou a empresa que dele se evade. Não pode ser um meio de garantir segurança jurídica às empresas que não observam as normas trabalhistas e depois utilizam a Justiça do Trabalho para celebrar acordos que lhe beneficiem, gozando da certeza de que àquele empregado nada mais devem (mesmo que tenham pagado parcialmente as verbas devidas), uma vez que o termo de acordo vale como sentença irrecorrível.

³⁵⁹ DELGADO (2005, p. 51-52)

³⁶⁰ A pesquisa sobre acordos realizada neste estudo constatou que 83% dos acordos pesquisados foram parcelados. Quase metade deles foi parcelada em mais de cinco vezes. Ver capítulo VI.

³⁶¹ VIANA (2004, p. 177)

Diante de todos esses motivos e, se é da essência da Justiça “dar a cada um aquilo que lhe pertence”, é de extrema importância que as conciliações na Justiça do Trabalho sejam conduzidas pelos magistrados com bastante cuidado e atenção, de modo a pacificar o conflito com justiça e a realizar o direito material nos acordos homologados.

A atividade conciliatória é tão importante quanto a instrução do processo e a elaboração da sentença³⁶², especialmente na esfera trabalhista, na qual, como já demonstrado, grande parte dos dissídios individuais é solucionada por acordo.

A análise que será empreendida neste capítulo busca demonstrar os diversos aspectos que envolvem o procedimento de conciliação na Justiça do Trabalho e os efeitos gerados pelos acordos homologados.

O objetivo primordial de tal análise é verificar se a conciliação realizada na Justiça do Trabalho, especificamente nos dissídios individuais que envolvem relação de emprego, vem cumprindo sua missão de pacificar os conflitos de interesses trabalhistas de maneira justa, realizando o direito material do trabalho,³⁶³ ou se, pelo contrário, ao implicar vantagens para os empregadores inadimplentes, está incentivando o descumprimento reiterado da legislação trabalhista por parte desses e dos demais empregadores.

A conciliação promovida pela Justiça do Trabalho - principalmente nos dissídios individuais que envolvem relação de emprego, regulada por normas de ordem pública -, deve ser conduzida com o maior cuidado possível para assegurar a efetiva aplicação das normas trabalhistas no acordo firmado pelas partes.

A Justiça do Trabalho cumpre sua função primordial de dar a cada um aquilo que lhe pertence, ao garantir a efetiva aplicação dos direitos trabalhistas nos dissídios que lhe são submetidos. Além disso, tal fato incentiva o cumprimento espontâneo da legislação pelos agentes sociais, pois, como já discutido, se a ação judicial representar custos maiores para os

³⁶² “É fundamental a compreensão da importância da conciliação como um componente inevitável e importantíssimo do mecanismo de solução estatal dos conflitos intersubjetivos de interesses, nas sociedades contemporâneas. Isto é necessário, antes de mais nada, para eliminar o inegável e equivocado preconceito que os operadores de Direito ainda têm com as conciliações em geral e, em particular, com os acordos trabalhistas – como se a Justiça que enfatizasse as conciliações em detrimento daquela que sempre decidisse os conflitos a ela submetidos através de sentença autoritativamente proferida fosse, de algum modo, uma ‘Justiça menor’ e, também, de alguma forma ‘menores’ os juízes que encaminhasse, com a ênfase e o empenho necessários, o entendimento entre as partes.” PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação judicial na Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional 24/99: aspectos de direito comparado e o novo papel do juiz do trabalho. In: Revista LTr. Ano 65, nº 02, fev.. 2001, p. 154.

³⁶³ Ibidem, p. 152.

empregadores do que o cumprimento espontâneo da legislação, eles, como agentes racionais, passarão a tentar evitá-la ao máximo, cumprindo com maior rigor aquilo que dispõe a lei.³⁶⁴

Por conta desses fatores, o brocardo “mais vale um mau acordo do que uma boa demanda” parece não ter razão. Como já dito, não é qualquer acordo que é desejável, não é qualquer acordo que contribui para a efetividade do Direito do Trabalho e para a melhoria do funcionamento do Judiciário Trabalhista.

A esse respeito, são bastante oportunas as considerações de Souza Neto:

Só vale o acordo justo, em relação a qualquer demanda. Uma das grandes inverdades que se apregoa no meio forense é a máxima segundo a qual “mais vale um mau acordo do que uma boa demanda”. Esse conceito deve ser urgentemente revisto [...] está-se tratando de situações já trazidas à apreciação do magistrado. O jus dicere, dizer o direito, idealmente quererá significar “praticar o justo”. Viola a dignidade do Judiciário o acordo iníquo, porquanto se trata, pela homologação, de prestigiar o injusto, criando verdadeira contradição filosófico-existencial no que pertine à finalidade precípua dos profissionais do Direito.³⁶⁵

Portanto, não parece coerente e nem desejável que a conciliação judicial reduza-se à análise superficial pelo juiz do valor pretendido pelo reclamante e do ofertado pela reclamada, sugerindo um valor para o acordo, normalmente no meio caminho entre a proposta das duas partes.³⁶⁶ Isso poderia acontecer, em tese, se, em juízo, o trabalhador pudesse dispor, livremente, dos direitos que o ordenamento jurídico lhe assegura, de forma imperativa. Contudo, conforme já analisado no capítulo IV, os atos de disposição de direitos como a renúncia e a transação sofrem limitações no campo do Direito do Trabalho.

Entretanto, é fato notório que, na prática, a conciliação judicial promovida pela Justiça do Trabalho nem sempre é conduzida de modo a garantir a efetividade do direito material. Por conta disso, Wagner Giglio chegou a afirmar que “há boas razões, porém, para duvidar seja a conciliação forma ideal de solução de conflitos, pelo menos sob o aspecto da atuação prática entre nós”.³⁶⁷

³⁶⁴ CARDOSO; LAGE (2007, p. 10).

³⁶⁵ SOUZA NETO, João Baptista de Mello e. *Mediação em juízo: abordagem prática para obtenção de um acordo justo*. São Paulo: Atlas, 2000, p 64-65.

³⁶⁶ NASSIF (2004, p. 215).

³⁶⁷ GIGLIO (1997, p. 42).

Isso porque, como já exposto, boa parte dos magistrados permite que o empregado, uma vez em juízo, disponha livremente de seus direitos em acordo firmado com o reclamado, pois autoriza o empregado a negociar o valor do acordo para pôr fim ao litígio, em audiência inaugural, em termos estritamente pecuniários, sem entrar no mérito da causa em questão, na maioria das vezes.³⁶⁸

Ora, não tendo sido discutido o mérito das questões envolvidas na demanda durante a conciliação, para o estabelecimento dos termos de acordo que colocará fim ao litígio, difícil afirmar que tal conciliação tenha sido conduzida por critérios de justiça. Essa situação é ainda mais crítica quando ocorre em processos que envolvem direitos fundamentais, como são os direitos trabalhistas.

As Comissões de Conciliação Prévia (CCP) são bastante criticadas e combatidas por grande parte dos operadores do Direito do Trabalho. Em parte, por conta do argumento de que a exigência de submissão do conflito trabalhista individual à CCP, como pressuposto para a propositura da demanda é inconstitucional, por violar o art. 5º, inc. XXXV.³⁶⁹ Em parte, por conta das fraudes que envolvem boa parte dos acordos firmados em CCP, as quais acabaram por acirrar as críticas a esse sistema extrajudicial.³⁷⁰

³⁶⁸ Pesquisa de campo conduzida neste estudo constatou que na grande maioria das vezes os acordos são firmados apenas com base na discussão de valores, sem discutir, sequer superficialmente, o mérito dos direitos pleiteados. Apenas para ilustrar, em audiência inicial, somente 16 juízes, das noventa Varas do Trabalho pesquisadas, leram as defesas, discutiram o mérito, informalmente, sem prejulgá-lo, mas analisaram as provas trazidas aos autos, para melhor conciliar as partes. Ver capítulo 6.

³⁶⁹ OLIVA, José Roberto Dantas. Comissões de conciliação prévia: submissão obrigatória afronta o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. N. 18, mar. 2002, p. 79.

³⁷⁰ “Notícias de 24/05/2002 - TST e Anamatra combatem fraudes na conciliação prévia: O presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), juiz Hugo Melo, propôs hoje ao presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Francisco Fausto, uma atuação conjunta para combater fraudes praticadas pelas comissões de conciliação prévia, chamadas CCPs. [...] Ele pediu a contribuição do TST às mudanças propostas na lei pela entidade. As modificações foram sugeridas pela Anamatra com base em levantamento sobre o funcionamento das CCPs em diversos Estados. ‘O projeto de lei procura coibir as práticas fraudulentas verificadas nesse levantamento, pois não somos contra as comissões, mas sim contra o modelo de seu funcionamento, que inclui cobrança de percentuais e taxas, falta de padronização na atuação das comissões e um termo de conciliação que permite abusos e beneficia o devedor’, disse Hugo Melo. Uma das práticas irregulares mais comuns das comissões, verificadas em levantamentos, seria a empresa que demite condicionar o pagamento das verbas como salários vencidos, FGTS, férias etc., à assinatura de um termo de quitação, no qual o empregado demitido dá também por encerrada as pendências e se compromete a não recorrer à Justiça do Trabalho. Segundo o dirigente da entidade dos magistrados trabalhistas, essas e outras brechas permitidas na lei é que conduziram às inúmeras fraudes nas comissões de conciliação, alvo de críticas e denúncias feitas pelo presidente do TST nos últimos dias.” Disponível em:

http://ext02.tst.gov.br/pls/no01/no_noticias.Exibe_Noticia?p_cod_noticia=188&p_cod_area_noticia=ASCS. Acesso em out. 2008.

Sobre o problema das fraudes ocorridas nas CCPs, Grijalbo Coutinho, Márcio Túlio Viana, Maurício Godinho, e Reginaldo Melhado escreveram:

O problema é que as comissões de conciliação prévia, com as distorções constatadas nesta primeira fase de sua existência, se inserem dentro de um contexto que pode importar a precarização de direitos dos trabalhadores. Assim, se podem ser úteis à Justiça, enquanto instituição, acabam desservindo à justiça enquanto valor e ideal a perseguir. Em outras palavras, podem reduzir o número de demandas, mas acentuar o processo de desconstrução de direitos fundamentais pelos próprios destinatários. [...] não buscam dar, mas furta efetividade à norma, permitindo sua negociação mesmo na falta de *res dubia* ou litigiosa. Denúncias nesse sentido têm sido feitas em todos os Estados brasileiros nos quais tais comissões foram instaladas, e elas já são mais de mil. As mais graves dizem respeito à cobrança de percentual sobre o valor dos acordos realizados, à quitação geral dos créditos e não das parcelas envolvidas na transação, à utilização de símbolos da República para passar a impressão de tratar-se de órgão do Poder Judiciário, sonegação fiscal e previdenciária, entre tantas outras.³⁷¹

Analisando-se criticamente, *data venia*, a lógica das conciliações na Justiça do Trabalho não é muito diferente. Talvez seja pior, uma vez que o Judiciário é instituição pública comprometida com a promoção da justiça. Ademais, o termo de acordo judicial vale como sentença irrecorrível, podendo ser atacado somente pela via da ação rescisória.

As críticas formuladas pelos autores acima mencionados, em relação aos acordos obtidos nas CCPs, podem muito bem ser dirigidas também às conciliações homologadas no Judiciário Trabalhista. Como já discutido e conforme será demonstrado, na maioria das vezes, nas conciliações obtidas em audiência inicial, o acordo é firmado sem que tenha restado configurada *res dubio*, ou mesmo o próprio litígio, encobrando verdadeiras lides simuladas. Na pesquisa realizada sobre acordos homologados após a instrução processual, restou evidente que os acordos importam renúncia de direitos trabalhistas incontroversamente devidos ao reclamante. Praticamente todos os acordos judiciais são firmados mediante outorga de quitação geral pelo reclamante, com relação a todo o contrato de trabalho extinto e não somente com relação às parcelas constantes do termo do acordo. Por fim, é bastante comum a prática de discriminação da

³⁷¹ COUTINHO, Grijalbo, et. al. Para evitar fraudes nas CCPs. Disponível em: http://www.amatra5.org.br/amatra5/noticia_sem_imagem.jsp?id=162. Acesso em: out. 2008.

natureza indenizatória das verbas constantes dos acordos judiciais, para evitar o recolhimento das contribuições previdenciárias e impostos.³⁷²

A análise que será empreendida a seguir sobre a prática da conciliação na Justiça do Trabalho, especificamente na fase de conhecimento dos dissídios individuais que envolvem relação de emprego, pretende abarcar os aspectos mais relevantes da conciliação judicial trabalhista.

3.1. MOMENTO DAS PROPOSTAS CONCILIATÓRIAS

A CLT prevê em seu art. 764 que “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.” Estabelece, ainda, dois momentos determinados para que o juiz faça a proposta conciliatória nos processos sob o rito ordinário e sumário: 1^a) logo depois de aberta a audiência (art. 846 da CLT) e, 2^a) depois das razões finais (art. 850)³⁷³. O art. 831 reforça a necessidade da proposta de conciliação ao prever que “a decisão só será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.”

Apesar de não haver previsão legal, doutrina e jurisprudência majoritárias consideram que a ausência da segunda proposta conciliatória gera nulidade processual³⁷⁴, “visto que a ausência da primeira proposta conciliatória seria suprida pela segunda tentativa de conciliação.”³⁷⁵

Para Wilson de Souza Campos Batalha:

A falta das tentativas de conciliação nas épocas oportunas constitui nulidade a ser decretada, mesmo sem invocação das partes. [...] Três hipóteses podem ocorrer: a) ausência da segunda tentativa de conciliação; b) ausência da primeira tentativa de conciliação; c) ausência de ambas as

³⁷² Vide capítulo VI.

³⁷³ “A preocupação do processo trabalhista com a solução conciliada, se reforça ainda mais com esse dispositivo. Por ele, aliás, percebe-se que a busca da solução conciliada não é apenas uma questão processual, para evitar a realização de atos processuais, visto que se privilegia tal solução mesmo quando todos os atos instrutórios já tiverem sido realizados, estando o processo pronto para uma decisão impositiva.” MAIOR, Jorge Luiz Souto. *Direito Processual do Trabalho : efetividade, acesso à justiça, procedimento oral*. São Paulo: LTr, 1998, p. 346-347.

³⁷⁴ VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. *Manual da audiência trabalhista*. São Paulo: LTr, 1997, p.43.

³⁷⁵ SARAIVA (2008, p. 427).

tentativas de conciliação. *Ad a* – Anula-se apenas o julgamento, determinando-se que novo julgamento seja proferido, após regular tentativa de conciliação; *ad b* – se não foi realizada a primeira tentativa de conciliação, mas foi realizada a segunda, não há nulidade a decretar, porque as partes, por ocasião da segunda tentativa, manifestaram, inequivocamente, sua intenção de não se conciliarem; *ad c* – Como na hipótese *sub a*, anula-se apenas o julgamento, determinando-se que novo seja proferido depois de tentada a conciliação; [...]³⁷⁶

Contudo, *data venia*, não parece ser adequada a decretação de nulidade do julgamento por falta da segunda proposta conciliatória, após as razões finais, pois não há prejuízo às partes. Jorge Luiz Soutro Maior leciona que:

A declaração de nulidade nestes casos, com a conseqüente anulação da sentença, causa mais prejuízos à parte e à própria Justiça do que o próprio defeito existente no processo, representado pela falta da chamada “última proposta de conciliação”. A nulidade do processo trabalhista somente ocorre em caso de “manifesto prejuízo às partes litigantes” (art. 794, CLT). Esse erro *in procedendo* do juiz desvirtua, é verdade, o objetivo central do processo trabalhista, mas não causa prejuízo às partes. Assim, seu efeito poderá ser uma eventual repreensão correccional ao juiz, se sua atitude, neste sentido, for uma constante injustificada, não se for provocada por uma motivação, tendo por base as características especiais de determinados casos. Por exemplo, nos casos em que a instrução é encerrada em gabinete, em razão de posterior manifestação das partes, no sentido de não pretenderem a produção de provas em audiência, nada impede – aliás tudo aconselha – que o juiz declare encerrada a instrução e designe desde logo a data para julgamento, dispensando as razões finais e mesmo a última tentativa de conciliação. Absurdo e ilógico seria ocupar-se o órgão jurisdicional com uma audiência apenas para simplesmente formalizar o ato da última proposta de conciliação.³⁷⁷

No procedimento sumaríssimo, o art. 852-E, da CLT, dispõe apenas que “Aberta a sessão, o juiz esclarecerá as partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio, em qualquer fase da audiência.”

³⁷⁶ BATALHA (1995, p. 77-78).

³⁷⁷ MAIOR (1998, p. 347-348).

O art. 846, da CLT, teve sua redação alterada pela Lei nº 9.022/95. A antiga redação do artigo previa que a primeira tentativa conciliatória deveria ser proposta pelo juiz, depois de apresentada a defesa. A alteração legislativa, na verdade, sedimentou o que, na prática, já acontecia: a proposta conciliatória era feita logo depois de aberta a audiência, antes de ser apresentada a defesa. Ocorre que não havia sentido o juiz ter de analisar questões processuais, como incompetência territorial, prescrição, etc., ouvir vinte minutos de defesa oral, reduzi-la a termo, ou recebe-la por escrito, para somente depois tentar conciliar as partes.

Essa alteração no momento da primeira proposta conciliatória foi alvo de críticas por parte da doutrina. Para Nei Frederico Cano Martins, por exemplo, a alteração do art. 846 da CLT foi a maior falha da Lei 9.022/ 95:

Com efeito, não nos parece razoável que sejam discutidas propostas conciliatórias antes de o reclamante tomar conhecimento da versão dada aos fatos pela reclamada [...] pode-se, portanto, afirmar, sem sombra de dúvida, que a conciliação é um instituto benigno para o processo em geral, e mais especificamente para o ramo trabalhista, pois sem sua presença restariam autenticamente estranguladas as pautas [...] mas tal constatação não pode levar o legislador a cometer a autêntica heresia jurídica perpetrada pela Lei 9.022, impondo a proposição do acordo antes de firmada a litiscontestatio com a apresentação da defesa pela reclamada.³⁷⁸

Para Elaine Noronha Nassif, a alteração também não foi acertada. A autora alega que essa modificação gerou a possibilidade de homologação de acordos “no escuro”, pois sem acesso à defesa o juiz não tem meios para conhecer os contornos da lide e nem para fixar os limites do acordo. E, sendo em sede trabalhista, não pode o acordo ter qualquer conteúdo.³⁷⁹

Essas críticas são compreensíveis porque, aparentemente, a alteração legislativa abriu uma possibilidade para que juízes homologuem acordos sem entrar no mérito das questões discutidas no processo. Mas, na realidade, a lei não autorizou isso. Apenas reordenou os atos processuais, como já se expôs, para evitar desperdício de tempo com a análise de questões processuais desnecessárias ante a possibilidade de conciliação das partes. Mas não exime o juiz de conhecer a lide.

³⁷⁸ MARTINS, Nei Frederico Cano. Acordo antes da apresentação da defesa: esta e outras deficiências da Lei nº 9.022, de 5.4.95. In: Revista LTr, vol. 60, nº 03, mar. 1996, p. 347/348

³⁷⁹ NASSIF (2004, p 185).

Tais críticas advêm, também, da constatação, na prática, de que alguns juízes estariam deturpando essa finalidade da lei (de fixar a primeira proposta conciliatória logo após aberta a audiência por questões de economia processual), para eximir-se de analisar a própria controvérsia envolvida na demanda.

A esse respeito, Carnelutti afirma que o juiz não pode encarar a conciliação como forma de se livrar da investigação da controvérsia.³⁸⁰ É seu dever conhecer a lide para conciliar as partes, e se isso não é previsto expressamente na lei, deve ser inferido da própria finalidade da função jurisdicional, que é a solução dos conflitos com justiça.³⁸¹

Na Justiça do Trabalho, é necessário que o magistrado aproveite o contato com as partes para esclarecer, informalmente, os fatos que envolvem a demanda. A esse respeito, Jorge Luiz Souto Maior leciona que:

A CLT privilegiou o objetivo conciliatório da atividade jurisdicional (art. 764). Para alcançar esse objetivo, importante que o juiz possa interceder junto às partes, persuadindo-as a formular um acordo. Além disso, o procedimento, sendo oral, requer, naturalmente, a presença das partes, para que se possa, oralmente, fazer os acertos processuais porventura surgidos no litígio. A oralidade permite que esses acertos sejam realizados de uma maneira informal, rápida e econômica. [...] A presença das partes é importante para que se possa investigar mais a fundo – e sem as máscaras que as peças escritas impõem – as possibilidades concretas de uma solução amigável do litígio, as peculiaridades fáticas que envolvem o conflito e que influenciam a solução judicial [...] no sistema da oralidade, examinam-se principalmente os aspectos psicológicos que giram em torno do conflito. Essa análise, evidentemente, somente poderá ocorrer com a presença das partes em juízo.³⁸²

Esse contato com as partes é essencial para delimitar os fatos controversos e incontroversos que envolvem a demanda. Isso é fundamental para a configuração e delimitação da *res dubio*. Somente se constatada a existência de dúvida sobre o direito envolvido no litígio, ele pode ser solucionado por acordo que implique transação.

Nas lições de Caio Mário:

³⁸⁰ CARNELUTTI (1944, p. 203-205).

³⁸¹ *Ibidem*, p. 204.

³⁸² MAIOR (1998, p. 242 – 254).

Na linha do Direito Romano, como na sistemática do BGB, a incerteza – *res dubio* – tanto pode ser subjetiva quanto objetiva, isto é, insegurança pessoal do interessado como qualificação duvidosa do próprio direito. No direito francês, a incerteza corresponde à litigiosidade. O Direito Brasileiro acompanha a orientação romana, admitindo a transação desde que impere dúvida no espírito dos interessados.³⁸³

Por isso, não é adequado que o juiz conduza a conciliação apenas em termos pecuniários, procurando apenas chegar a um valor intermediário, diante do que foi oferecido pelo reclamado e o que foi pleiteado pelo reclamante. Tal situação não explicita os fatos envolvidos na lide, e, conseqüentemente, não fornece elementos capazes de configurar a *res dubio*, elemento justificador da transação, modalidade mais comum de acordos judiciais.³⁸⁴

A respeito da necessidade de participação efetiva do juiz na condução da conciliação, são oportunas as considerações de Freire Pimenta:

Como se vê, uma discussão meramente burocrática, formal e que se reduza apenas a valores quantitativos está fadada à ineficiência; em contrapartida, a hábil condução de uma verdadeira conciliação pelo juiz passa por sua capacidade de apreender, na inauguração da audiência e através do rápido exame da peça inicial e da resposta, os pontos críticos de cada controvérsia, de forma a mostrar a cada um dos litigantes o que cada um terá de provar no curso da instrução processual para que seja bem sucedido.³⁸⁵

Após essa rápida análise, caso os direitos do reclamante restem incontroversos, ou seja, caso não haja dúvida sobre a existência dos direitos pleiteados na demanda, parece correto afirmar que a conciliação somente pode resultar em acordo que represente reconhecimento, pelo reclamado, dos referidos direitos. Pois, como visto, sem *res dubio*, transação não pode haver.

Com relação à renúncia, já foi visto que esta modalidade de disposição de direitos é praticamente vedada no Direito do Trabalho, o que importa dizer que em raríssimas hipóteses um acordo que envolva renúncias é tido como válido pelo ordenamento. Por exemplo, em um caso que se discutisse direitos oriundos de dois regulamentos da mesma empresa, seria válido o

³⁸³ PEREIRA (2006, p. 508).

³⁸⁴ KOMATSU (1978, p. 76).

³⁸⁵ PIMENTA (2001, p. 160).

acordo que envolvesse renúncia do empregado a um dos regulamentos (inciso II da súmula 51 do TST).

Por todos esses motivos, é extremamente importante que o juiz investigue os fatos que envolvem a demanda durante a condução da conciliação. Somente dessa forma poderá verificar qual das modalidades de acordo (transação, reconhecimento ou renúncia) é cabível naquele caso concreto.

Portanto, quando o acordo é firmado sem qualquer discussão sobre a lide, sem que se instaure dúvida razoável sobre o direito demandado, impossível afirmar a existência de uma legítima transação. Tal acordo se aproxima de uma verdadeira renúncia, porque houve disposição de direitos sem aferição efetiva da existência de *res dubio* e de concessões recíprocas.

3.2. QUITAÇÃO GERAL PELO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO E EFEITOS DA COISA JULGADA

Tornou-se prática comum na Justiça do Trabalho a homologação de acordos mediante quitação geral passada pelo empregado, com relação ao objeto do processo e do extinto contrato de trabalho.

Na pesquisa sobre acordos em primeira audiência e após a instrução processual, conduzida neste estudo, foi constatado que em 100% dos acordos analisados houve a expressa consignação em ata da quitação geral passada pelo empregado, com relação ao objeto do processo e ao extinto contrato de trabalho.

É evidente que nem todos os acordos são firmados mediante quitação geral, porque muitos juízes têm o cuidado de restringir a quitação apenas aos títulos efetivamente pagos, ou, em caso de transação, apenas ao objeto do processo. Contudo, os resultados da pesquisa apontam que grande parte das homologações de acordos envolve quitação geral do extinto contrato de trabalho passada pelo empregado.

O § 2º do art. 477, da CLT dispõe que “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 discriminando seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.”

Contudo, em parte dos acordos homologados pela Justiça do Trabalho não há exata discriminação das parcelas pagas. Muitas vezes o termo do acordo prevê apenas o montante a ser pago, a quitação geral passada pelo empregado, e o juiz concede prazo para a reclamada discriminar a natureza das parcelas pagas, sob pena de serem consideradas salariais caso não obedecido o prazo. Dessa forma, o empregado passa quitação geral sem ao menos saber a que título está recebendo o valor do acordo, não podendo mais ingressar com ação trabalhista contra o ex-empregador.

A homologação de acordos mediante quitação geral outorgada pelo empregado com relação ao objeto do processo e do extinto contrato de trabalho, “para nada mais reclamar seja a que título for”, garante à reclamada que o trabalhador não poderá mais ingressar com reclamação trabalhista contra ela.

A constatação de que a grande maioria dos acordos é homologada mediante quitação geral pelo empregado e que a boa parte dos doutrinadores aceita tal fato, indica que, atualmente, doutrina e jurisprudência majoritárias preocupam-se mais com a segurança jurídica do empregador que descumpriu a legislação trabalhista do que com a efetivação do Direito do Trabalho.³⁸⁶

Apesar de ser plenamente possível haver conciliação parcial, ou seja, um acordo que envolva apenas alguns itens do pedido inicial, prosseguindo o processo com relação aos outros pedidos,³⁸⁷ na pesquisa não foi verificado nenhum acordo parcial. Isso indica que um dos principais interesses das reclamadas no acordo é a obtenção da quitação geral passada pelo empregado.

A quitação geral pelo extinto contrato de trabalho pode implicar renúncias pelo empregado, mesmo em acordos que, aparentemente, incluem todos os direitos do reclamante, porque pode envolver renúncias a direitos futuros (o que é extremamente combatido pela doutrina majoritária, como já visto no capítulo IV).

Por exemplo, há doenças profissionais que se manifestam somente depois de anos. Vamos imaginar um empregado que teve contato com amianto na sua rotina de trabalho por

³⁸⁶ “Porém, com o claro escopo de estabelecer segurança jurídica ao mau pagador ou do devedor inadimplente a partir da validade da renúncia obtida mediante uma suposta transação do direito individual do trabalho. Trata-se de preocupação deslocada de sentido e objetivo sério, na medida que aquele que efetivamente cumpriu o direito não tem com que se preocupar. Além disto, não comporta na racionalidade jurídica a tentativa de se dar segurança jurídica ao inadimplente ou o mau pagador, em especial quando está em jogo direitos irrenunciáveis considerados pelo sistema jurídico como fundamentais.” CASTELO (2000, p. 196).

³⁸⁷ GIGLIO (1997, p 89)

diversos anos e, certo dia é dispensado sem justa causa. A empresa não lhe paga as verbas rescisórias e o empregado ingressa com reclamação trabalhista. Nesta reclamação firmam um acordo no qual a empresa reconhece o pedido e paga as verbas rescisórias integralmente, incluindo a multa do art. 477, e o empregado, por outro lado, passa quitação geral pelo objeto do processo e pelo extinto contrato de trabalho. Anos depois, esse empregado descobre que está com câncer no pulmão em decorrência do contato que teve por anos com o amianto. Nesse caso, não poderá ingressar com ação contra a empresa porque passou quitação geral com relação ao extinto contrato de trabalho naquela reclamação trabalhista?

É evidente que não. Mas parte da jurisprudência entende que sim.^{388 389} O que reforça a inconveniência da homologação de acordos mediante quitação geral do extinto contrato de trabalho. Ainda que se entenda, acertadamente, que a quitação pelo extinto contrato de trabalho não atinge o direito a indenizações que tenham natureza extracontratual³⁹⁰, e que, portanto, não impede o trabalhador de acionar a empresa para que o indenize por reparação de danos³⁹¹, não é razoável que a quitação abranja, genericamente, o extinto contrato de trabalho.

³⁸⁸ “Parte da jurisprudência dos Tribunais confere alcance amplo e irrestrito ao termo “quitação geral do extinto contrato de trabalho” fazendo alcançar matérias não discutidas no processo e em especial, o direito de reparação de danos humanos.” MENDES, Marco Antonio Miranda. Quitação geral do extinto contrato de trabalho – efeitos sobre a ação superveniente de reparação de danos. Disponível em: < <http://sematra.blogspot.com/2007/09/quitao-geral-do-extinto-contrato-de.html>>, acesso em jul. 2008.

³⁸⁹ “ACORDO HOMOLOGADO. COISA JULGADA. EFEITOS. De lege lata a coisa julgada faz lei entre as partes, dentro dos limites das questões decididas (art. 468 do CPC). A transação homologada pelo Estado-Juiz, nos termos do parágrafo primeiro do art. 831 da CLT, assume vestes de decisão irrecorrível e, por isso, vincula as partes pactuantes nos limites em que acordado. Se por ocasião da primeira reclamatória a Autora, assistida por advogado, deu quitação plena, geral e irrevogável, não só dos pedidos da inicial, mas, de todos os direitos oriundos do extinto contrato de emprego, permitiu que se operasse a coisa julgada sobre estes, não podendo agora perseguir direito já abarcado pelo acordo judicial homologado, sob pena de violar a segurança e a estabilidade das relações jurídicas. A hipótese é de incidência do art. 267, V, do CPC.” (TRT 23. RO - 00056.2008.031.23.00-2. Publicado em: 28/05/08. 1ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR TARCÍSIO VALENTE)

³⁹⁰ Pela análise do apêndice V, verifica-se que em alguns acordos a quitação é ainda mais abrangente, nos seguintes termos: “Quitação geral do objeto do processo e do extinto contrato de trabalho, inclusive quanto a créditos de natureza contratual ou extracontratual, trabalhista ou civil.”

³⁹¹ “Com o reconhecimento da competência trabalhista para conhecer das ações de reparação de danos decorrentes de trabalho surgiu a questão: A quitação geral do contrato de trabalho quita também o direito de reparação de dano decorrente de acidente de trabalho? Pensamos que não. Há fundamentos de Direito e de Justiça Social que amparam essa resposta. A quitação geral do extinto contrato de trabalho se opera apenas sobre direitos contratuais originados até a época da celebração do acordo, mas não alcança direitos de natureza extra contratual, ainda que conexos ao contrato de trabalho. [...]A responsabilidade civil de reparação de danos é de natureza extra contratual e, ainda que permeie o contrato de trabalho, seu real supedâneo estende-se para além do contrato, fincando suas raízes na Teoria Geral do Direito e legislação civil comum. Ainda que não exista relação de trabalho, ainda que não haja contrato, havendo culpa, dolo ou responsabilidade objetiva, o direito à reparação de dano permanece, apreciado pelo Juízo Comum. A existência da relação de trabalho, no caso, serve apenas como delimitador de competência material e não como supedâneo do direito (art. 114 da CF, com redação da E. 45/2004). [...] Se o direito de reparação de danos não tem natureza contratual e sim extra contratual (dever geral de cautela), a quitação geral do contrato de trabalho não o alcança e sobre ele não produz nenhum efeito. [...]Parte da jurisprudência dos Tribunais confere alcance amplo e irrestrito ao termo “quitação geral do extinto contrato de trabalho” fazendo alcançar matérias não discutidas no

Isso porque a quitação deve ser estendida apenas aos títulos efetivamente pagos, ou, se houver transação legítima, com relação apenas ao objeto do processo. Não é justo exonerar o credor em valor superior ao efetivamente pago, para garantir-lhe segurança jurídica de que não será mais acionado judicialmente pelo mesmo empregado. Se a quitação equivale à prova do pagamento, o devedor deveria ser exonerado somente da quantia efetivamente paga (art. 477, § 2º, CLT).³⁹²

Esses cuidados são ainda mais relevantes por conta do fato de a homologação do acordo judicial gerar os mesmos efeitos da coisa julgada. O art. 831, parágrafo único, da CLT dispõe que “o termo que foi lavrado valerá como decisão irrecorrível”, e a Súmula 259 do TST estabelece que o termo do acordo só é atacável por ação rescisória.

De certo modo, parece coerente que o termo de acordo goze dessa proteção, porque, como visto, a conciliação tem por escopo a solução justa da lide, assim como a sentença. Por ser um equivalente da sentença, deve gozar da mesma proteção que é dirigida a ela.³⁹³ Mas isso reforça a necessidade de atuação efetiva do juiz na condução da conciliação para que renúncias e demais fraudes não sejam operadas nos acordos e, assim, transformadas em coisa julgada.

3.3. PARCELAMENTO DO VALOR DO ACORDO E ISENÇÃO DE CUSTAS PROCESSUAIS

É fato notório que a grande maioria dos acordos firmados na Justiça do Trabalho prevê o parcelamento da quantia a ser recebida pelo reclamante. Na pesquisa conduzida neste trabalho, constatou-se que em 83% dos cento e oitenta acordos analisados houve parcelamento. Os outros 17% foram pagos em parcela única, mas isso não equivale a dizer que foram pagos à vista, pois em alguns casos houve previsão de pagamento depois de semanas após a homologação do acordo.

processo e em especial, o direito de reparação de danos humanos. Felizmente a jurisprudência se divide para restringir esse alcance [...]A quitação geral do extinto contrato de trabalho, passada pelo trabalhador em reclamatória anterior, só atinge direitos de natureza contratual, não alcançando o direito à reparação de danos decorrente de acidente de trabalho que é de natureza extra contratual.” MENDES, Marco Antonio Miranda. Quitação geral do extinto contrato de trabalho – efeitos sobre a ação superveniente de reparação de danos. Disponível em: <<http://sematra.blogspot.com/2007/09/quitao-geral-do-extinto-contrato-de.html>>, acesso em jul. 2008.

³⁹² GIGLIO (1997, p. 67).

³⁹³ CARNELUTTI (1944, p. 204-205).

A facilitação do pagamento pela reclamada não deveria ser banalizada dessa forma. O empregador que cumpre espontaneamente a norma não tem o benefício de parcelar aquilo que deve ao empregado. Logo, não parece justo haver ampla facilitação do pagamento para o empregador inadimplente. Essa incoerência pode transformar-se num incentivo ao descumprimento premeditado da legislação. Como já foi dito, o cumprimento espontâneo da norma deve ser mais favorável àquele a quem a norma se dirige.

É evidente que em alguns casos, por exemplo, quando haja comprovação de difícil situação financeira da empresa, o parcelamento se justifica até como um meio de garantir que o empregado receba seus direitos. Mas isso não pode ser banalizado, não é qualquer dificuldade passageira que pode justificar parcelamentos. Nas lições de Jorge Luiz Souto Maior:

A dificuldade econômica da empresa, por sua vez, para que seja considerada legítima na formalização de uma conciliação, porque pressupõe uma espécie de colaboração do empregado para com a empresa, deve ser bem mais do que uma mera dificuldade passageira, que represente apenas uma redução momentânea dos lucros do empregador, pois o empregado não deve participar dos riscos da atividade econômica, uma vez que sua parcela de contribuição para a produção já foi dada, quando prestou seus serviços.³⁹⁴

É bastante comum também haver isenção das custas para as reclamadas³⁹⁵, a despeito de o acordo ter sido firmado com o pagamento de certa quantia ao reclamante. Na prática, consigna-se em ata que as custas serão suportadas exclusivamente pelo reclamante, que na maioria das vezes goza do benefício da justiça gratuita, assim as custas são isentadas. Tostes Malta alerta para a irregularidade dessa prática:

Outro acordo irregular é aquele em que o empregador paga ao empregado certa importância, correndo as custas por conta do empregado e obtendo este isenção do pagamento. Tal acordo [...] acarreta prejuízo aos cofres do Estado, sendo, por isso, nulo quanto à isenção.³⁹⁶

O §3º do art. 789 da CLT prevê que “sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes.” É

³⁹⁴ MAIOR (1998, p. 259).

³⁹⁵ Na pesquisa sobre acordos foi aferido que em 82% dos casos analisados houve isenção das custas, por terem sido atribuídas apenas aos reclamantes, e estes gozarem dos benefícios da justiça gratuita.

³⁹⁶ MALTA (2000, p. 296).

evidente que a finalidade da norma não foi conferir gratuidade processual à reclamada. Por isso é preciso que haja bom senso com relação à cobrança das custas, pois são destinadas ao custeio do Judiciário sendo “espécies de tributo, isto é, são taxas devidas ao Estado como contraprestação do serviço público.”³⁹⁷ Se o reclamado deu causa ao acionamento do Judiciário pelo reclamante e se houve acordo, é justo que ele responda por sua metade das custas. Além disso, o pagamento das custas é outro fator que torna mais caro o descumprimento da legislação e, portanto, induz o cumprimento espontâneo.

Da mesma forma, o reclamante deve responder por sua metade das custas, devendo gozar da isenção apenas quando beneficiário da justiça gratuita, pois a finalidade da lei que instituiu tal benefício é permitir o acesso à Justiça àqueles que não possuem recursos para arcar com as despesas processuais. Portanto, não é todo e qualquer reclamante que pode ser isentado das custas, mas somente aqueles que não possuem condições financeiras de suportar os custos do processo, e por isso são beneficiados com a isenção instituída pela Lei 1.060/1950.

3.4. EFEITOS DOS ACORDOS NO DIREITO DO TRABALHO

A conciliação conduzida de forma descompromissada com a efetividade do Direito do Trabalho, conforme já discutido, muitas vezes implica acordos em que há renúncias de direitos pelo reclamante. Sabe-se que não raro as conciliações são conduzidas somente em termos pecuniários, o que dificulta a configuração de uma legítima transação, possibilitando a concretização de renúncias de direitos pelo empregado.

Nesse sentido, o sistema de homologação de acordos no Judiciário Trabalhista gera, em boa parte dos casos, diversas conseqüências negativas para o Direito do Trabalho e para a Ordem Jurídica em geral.

Primeiro porque, conforme já explicitado, o trabalhador em estado de necessidade aceita renunciar a parte de seus direitos em troca da solução mais célere do processo, para que possa receber seus créditos, ainda que parcialmente. Mas não só por esse motivo. O reclamante, normalmente, já é inclinado à renúncia de parte de seus direitos, por diversos fatores. Em geral, desconhece a totalidade de seus direitos, enfrenta dificuldades para reunir provas, não possui

³⁹⁷ LEITE (2008, p. 693).

meios de suportar a demora da solução judicial, além de temer perder a ação, dentre outros motivos.³⁹⁸

Tal fato fortalece a necessidade de cautela por parte dos magistrados na homologação de acordos, para coibir qualquer tentativa de dissimulação de renúncias por meio de transações, “tentação que muitas vezes os trabalhadores enfrentam, desejosos de tornar efetivo, de imediato, um crédito que o empregador se nega a pagar integralmente, com ou sem fundamentos”.³⁹⁹

Se a conciliação é mal conduzida, a renúncia acaba se concretizando com a chancela do Judiciário. Dado que a legislação trabalhista é imperativa justamente para coibir que os trabalhadores, individualmente, renunciem à proteção conferida por lei, a renúncia ocorrida em acordos homologados pela própria Justiça do Trabalho deveria ser vedada. No entanto, é fato notório e foi aferido em pesquisa de campo realizada neste estudo, que a renúncia (explícita ou travestida de transação) é, muitas vezes, permitida em sede de conciliação trabalhista.

Há autores que aceitam a renúncia em sede de conciliação judicial⁴⁰⁰. Para Wilson de Souza Batalha Campos:

[...] ao Direito do Trabalho não repugnam renúncias e transações de direitos adquiridos, quanto a trabalhadores já desvinculados da relação de emprego e livres da subordinação ao empregador. [...] A conciliação celebrada em juízo e devidamente homologada, supera as controvérsias acerca da irrenunciabilidade ou da intransacionabilidade dos direitos conferidos pela legislação do trabalho, ou de alguns deles. Homologada a conciliação, tem ela efeitos de sentença e transita em julgado. Consumada a conciliação judicial, nihil ultra quaeritur: a transação ou a renúncia não pode ser invalidada.⁴⁰¹

³⁹⁸ SCALASSARA (2007, p.. 94-95)

³⁹⁹ PLÁ RODRIGUEZ (2000, p. 93).

⁴⁰⁰ “Neste momento, na frente do juiz, o interesse individual das partes ganha relevância, cabendo até mesmo a renúncia de direitos trabalhistas em favor da conciliação. Isso porque, na conciliação, obedecidas as formalidades legais (isto é, realizada dentro da reclamatória, em audiência, com a presença das partes e perante o juiz), minimizada fica a proteção do Estado, cedendo lugar à prevalência da vontade das partes, porque essa é justamente a finalidade da conciliação. Cabe ao juiz, entretanto, diligenciar para afastar acordos firmados em vício de vontade, fraude e simulação.” MENDES, Marco Antônio Miranda. A audiência trabalhista na ética e na ótica do juiz. Disponível em: <<http://www.amatra.com.br/artigos/?cat=2&id=73>> . Acesso em jul. 2008.

⁴⁰¹ BATALHA (1995, p. 72-74).

Contudo, *data venia*, o Direito do Trabalho é composto, primordialmente, por normas de ordem pública e imperativas, como já foi discutido. Dessa forma, a renúncia é praticamente vedada pelo Direito do Trabalho, tanto durante a relação de trabalho, quanto depois de sua cessação. Por sua vez, a transação é cabível, mas desde que seja uma legítima transação, em que haja efetivamente *res dubio*, mútuas concessões, e coloque fim ao litígio.

Portanto, talvez não seja coerente afirmar que o Direito do Trabalho não repugna renúncias e transações de direitos adquiridos quando celebradas em juízo. É por ser celebrada perante o Estado-juiz e por ser um equivalente da sentença que a conciliação judicial tem o dever de buscar uma solução justa para o conflito.⁴⁰²

Apesar de o termo de acordo judicial valer como sentença irrecorrível, ele é passível de rescisão. O ordenamento jurídico prevê instrumentos de revisão da coisa julgada, dentre eles, a ação rescisória, que é meio adequado para a desconstituição de sentenças homologatórias de acordos (Súmula 259 do TST).

O art. 485, do CPC, dispõe: “A sentença de mérito, transitada em julgado, pode ser rescindida quando: I – se verificar que foi dada por prevaricação, concussão ou corrupção do juiz; II- proferida por juiz impedido ou absolutamente incompetente; III– resultar de dolo da parte vencedora em detrimento da parte vencida, ou de colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei; IV- ofender a coisa julgada; V – violar literal disposição de lei; VI – se fundar em prova, cuja falsidade tenha sido apurada em processo criminal ou seja provada na própria ação rescisória; VII- depois da sentença, o autor obtiver documento novo, cuja existência ignorava, ou de que não pôde fazer uso, capaz, por si só, de lhe assegurar pronunciamento favorável; VIII- houver fundamento para invalidar confissão, desistência ou transação, em que se baseou a sentença; IX- fundada em erro de fato, resultante de atos ou de documentos da causa.”

Dessa forma, por exemplo, se a conciliação judicial consumada implicar renúncias de direitos violando literal disposição de lei, como a renúncia a verbas rescisórias, ela pode sim ser invalidada através da ação rescisória (art. 485, V, CPC). Do mesmo modo, se houver fundamento para invalidar transação em que se baseou a sentença homologatória, ela também é rescindível (art. 485, VIII, CPC). Assim, por exemplo, caso a transação tenha sido realizada a despeito da existência de certeza incontestável de determinado direito, ela também pode ser rescindida.

⁴⁰² CARNELUTTI (1944, p. 204).

Como se vê, a coisa julgada não é totalmente imutável. O ordenamento jurídico procura segurança e estabilidade das relações jurídicas, mas também não se conforma com a existência de decisões injustas. Por isso, criou alguns instrumentos para sua revisão:

A coisa julgada material é atributo indispensável ao Estado Democrático de Direito e à efetividade do direito fundamental ao acesso ao Poder Judiciário. Em outras palavras, mais do que se garantir ao cidadão o acesso à justiça, deve lhe ser assegurada uma solução definitiva, imutável para sua quizila. Não se pode negar que a indiscutibilidade da coisa julgada pode perenizar, em alguns casos, situações indesejadas – com decisões injustas, ilegais, desafinadas com a realidade fática. E foi para abrandar esses riscos que se trouxe a previsão de hipóteses em que se poderia desconstitui-la. Com isso, buscou-se harmonizar a garantia da segurança e estabilidade das situações jurídicas com a legalidade, a justiça e coerência das decisões jurisdicionais.⁴⁰³

A renúncia não afeta apenas o trabalhador prejudicado, ela prejudica a sociedade como um todo, porque além de representar um incentivo ao descumprimento reiterado e generalizado da legislação trabalhista e, dessa forma, contribuir para a ineficácia do Direito do Trabalho, também implica evasão de encargos sociais e tributários. Na medida em que há incidência de encargos sociais e tributários sobre os direitos trabalhistas, quando são renunciados pelo reclamante, a reclamada exonera-se de efetuar a contribuição e os recolhimentos.⁴⁰⁴

Como consequência dessa evasão há prejuízos para políticas sociais, para o sistema de seguridade social, enfim, há consequências negativas para todos os destinatários dos recursos que deixaram de ser recolhidos.⁴⁰⁵

Um dos argumentos mais utilizados por alguns juízes, que felizmente não são a maioria⁴⁰⁶, para incentivar as reclamadas a aderirem ao acordo é propor que as parcelas consignadas no termo de acordo constem como 100% indenizatórias, uma vez que a contribuição para a previdência social, o recolhimento do FGTS e do IR incidem apenas sobre parcelas salariais. Por outro lado, muitos juízes, apesar de não forçar o acordo através desse argumento,

⁴⁰³ DIDIER JR., Fredie et. al. Curso de direito processual civil. Vol. 2. Direito probatório, decisão judicial, cumprimento e liquidação da sentença e coisa julgada. Salvador: JusPodivm, 2008, p. 584.

⁴⁰⁴ SCALASSARA (2007, p. 95).

⁴⁰⁵ Ibidem, p. 103.

⁴⁰⁶ Na pesquisa de campo sobre acordos foi constatado que apenas 13% dos juízes tiveram essa conduta, o que não é desejável, mas demonstra que se trata de uma pequena parcela.

aceitam que a discriminação das verbas seja feita de modo a burlar o recolhimento do FGTS e a contribuição para o INSS.⁴⁰⁷ Desse modo, o próprio Poder Judiciário age contra os interesses de toda a sociedade.

Outro efeito negativo das conciliações descompromissadas é que a celebração do acordo com base somente na discussão pecuniária (meio termo entre o valor que um pleiteia e o valor que o outro oferece), dá às partes a sensação de que são livres para estabelecer as condições da relação laboral, e que as normas de Direito do Trabalho são disponíveis, o que potencialmente pode fortalecer a “flexibilização a frio” da legislação trabalhista, operada pelo descumprimento reiterado das normas trabalhistas pelos empregadores, que simplesmente optam por não cumprir o comando legal. Nas palavras de José Roberto Freire Pimenta:

[...] não é qualquer conciliação que deve ser homologada, não só pelos aspectos éticos e de direito material já mencionados, mas também por essa consideração eminentemente prática: se a maior parte dos acordos trabalhistas homologados em Juízo tiver seu conteúdo muito inferior ao conjunto de direitos abstratamente assegurados pelo direito material trabalhista que deveria reger o relacionamento jurídico mantido pelas partes, aqueles que são os destinatários daquelas normas substantivas e que ao menos em princípio estariam obrigados ao seu estrito cumprimento sempre vão poder contar com a homologação pelo Estado-Juiz, de um acordo correspondente a condições de trabalho (e a direitos) muito mais vantajosos para ele, empregador, que o simples cumprimento da lei. Nesse quadro, existe o perigo de as conciliações judiciais serem usadas como um instrumento de esvaziamento e de inefetividade, na prática, do direito material trabalhista: as empresas razoavelmente organizadas sempre farão uma análise global da relação custo/benefício, sabendo muito bem quando lhes convém ou não cumprir a lei trabalhista.⁴⁰⁸

Os acordos, de forma geral, melhoram a produtividade dos juízes. Mas quando conduzidos com seriedade, normalmente, exigem a dedicação do juiz para ser firmados, talvez consumam tanto tempo quanto uma audiência de instrução. Por outro lado, as conciliações promovidas sem critérios de justiça colocam fim aos processos de forma bastante célere, pois

⁴⁰⁷ A pesquisa sobre acordos verificou que em 57% dos acordos, as verbas foram discriminadas como 100% indenizatórias, vide capítulo VI.

⁴⁰⁸ PIMENTA (2001, p. 156).

buscam apenas o consenso com relação ao valor que será aceito para encerrar a demanda. Dessa forma, ao melhorar as estatísticas de produtividade dos juízes⁴⁰⁹, camuflam a real necessidade de investimentos no judiciário trabalhista, para melhorar as condições de trabalho dos juízes.

Por exemplo, seria de grande utilidade a criação de juízes auxiliares em todas as Varas do Trabalho. Diminuindo a carga de processos por juiz, a prestação jurisdicional poderia se tornar mais eficiente, tanto pela via da conciliação, quanto pela sentença, pois teriam mais tempo para se dedicar a cada caso. Reitera-se: a conciliação é atividade jurisdicional que exige tempo e dedicação do juiz. Nas lições de Jorge Luiz Souto Maior:

A conciliação, ou melhor, o processo de desarmamento psicológico das partes, portanto, requer empenho do juiz e mesmo dos advogados das partes. Para que tal objetivo possa prevalecer é mister, no entanto, que os juízes tenham ideais condições de trabalho. Mesmo que essas não existam, entretanto, o juiz não deve abrir mão de prestar uma efetiva tutela administrativo-jurisdicional.⁴¹⁰

Outra consequência negativa é que, apesar de melhorar aparentemente a eficiência do Judiciário, o acordo, quando realizado sem os devidos cuidados que se deve ter na prestação jurisdicional, enseja o descrédito da Justiça do Trabalho.

Uma das principais consequências negativas das conciliações descompromissadas é que com a homologação são sepultadas mazelas cometidas durante a relação de trabalho. Para Scalassara:

A celebração de acordos antes da audiência de instrução impede que venham à tona as ilicitudes perpetradas contra o trabalhador no curso do contrato. Essas ilicitudes podem se constituir de simples inobservância de direitos trabalhistas periféricos, ou até mesmo de crimes contra a organização do trabalho, que se encontram previstos nos arts. 197 a 207 do Código Penal. A gravidade desse efeito é patente, pelo risco que existe de se sepultar práticas criminosas contra o trabalhador, impossibilitando

⁴⁰⁹ “Ao juiz [...] interessa a realização de acordos, em princípio para reduzir o volume de processos, tornando viável o funcionamento de sua unidade de trabalho, e ainda, porque lhe convém a melhoria estatística de sua produtividade, no intuito de uma promoção funcional. Destarte, o juiz empenha-se a fundo em obter o máximo possível de acordos, às vezes até por meios questionáveis e acaba, em razão desse esforço, por conseguir seu intento de alta produtividade. Com isso a mensagem falsa que passa ao Tribunal é no sentido de que seus serviços estão em dia, não sendo necessários novos investimentos naquele Fórum trabalhista.” SCALASSARA (2007, p. 97-98)

⁴¹⁰ MAIOR (1998, p. 261).

que possam ser revolvidas, punidas e, conseqüentemente, solucionadas enquanto conduta do reclamado em face de outros trabalhadores.⁴¹¹

Isso também contribui para que as reclamadas continuem a descumprir a legislação trabalhista, com a certeza de que não serão sancionadas, pois, caso o trabalhador ingresse com reclamação, poderão propor acordo bem abaixo do devido, o que fomenta a exploração da classe trabalhadora pelas empresas.⁴¹² Conforme já explicitado, se a empresa conclui que o cumprimento espontâneo da legislação é mais oneroso do que o descumprimento, passará a não observá-la.

Nas lições de Antônio Álvares da Silva:

Se essas normas não são cumpridas e se o Estado, que prometera a prestação jurisdicional não as faz cumprir, há um colapso, embora parcial, da incidência do ordenamento jurídico.[...] Se a incidência não se opera, mutilam-se a vigência e a eficácia. A lei se transforma num ente inoperante que, embora existente e reconhecido para reger o fato controvertido, nele não incide em virtude da omissão estatal. Cria-se na sociedade a síndrome da obrigação não cumprida, revertendo-se a valoração das normas de conduta: quem se beneficia das leis é o que as descumpre e não o titular do direito. Quem procura justiça, sofre injustiça, pois o *lapsus temporis* que se forma entre o direito e o seu exercício, entre o fato jurídico e a fruição de suas vantagens pelo titular, beneficia o sonegador da obrigação que, escudado na demora, não cumpre a obrigação jurídica. A lesão é múltipla e afeta o próprio conceito de ordem jurídica eficaz, ou seja, a crença, por parte dos cidadãos, de que a vida social se rege efetivamente pelas regras vigentes, podendo tanto o Estado quanto os indivíduos programarem por elas suas condutas no relacionamento social.⁴¹³

Tal situação levará ao aumento cada vez maior das demandas na Justiça do Trabalho, causando o estrangulamento cada vez maior deste Órgão, e demonstra que o argumento de que o sistema de conciliações contribui para a celeridade do Judiciário é

⁴¹¹ SCALASSARA (2007, p. 97)

⁴¹² *Ibidem*, p. 98.

⁴¹³ SILVA, Antonio Álvares da. A desjuridicização dos conflitos trabalhistas e o futuro da justiça do trabalho no Brasil. In: as garantias do cidadão na justiça, TEIXEIRA, Sálvio Figueiredo (coord.) São Paulo: Saraiva, 1993, pp. 256-257

falacioso.⁴¹⁴ “Quanto mais efetiva a máquina jurisdicional, menos ela vai ter que trabalhar, no futuro ou a médio prazo”.⁴¹⁵ Por isso que não é qualquer conciliação que contribui para a celeridade do Judiciário, mas somente aquela que conduz a um acordo justo, que torne efetiva a prestação jurisdicional.

Por todos esses motivos, não é adequado que o próprio Poder Judiciário continue a incentivar a conciliação irrestritamente, ignorando o fato de que a cultura do acordo a qualquer preço está destruindo o direito material do trabalho. Os efeitos negativos da conciliação realizada sem critérios de justiça apontados neste capítulo indicam que o Poder Judiciário deve tomar o maior cuidado possível na condução dos acordos.

3.5. PAPEL DO JUIZ, ADVOGADOS E PARTES

Conforme já discutido, o sistema de conciliação na Justiça do Trabalho não obedece a regras preestabelecidas, é um procedimento informal, no qual as partes dialogam buscando uma solução que ponha fim ao litígio. Dessa forma, aparentemente, o único modo de se evitar que fraudes sejam concretizadas em acordos homologados pela Justiça Trabalhista é a boa conduta, a boa-fé do juiz, dos advogados e das partes envolvidas no litígio.

Aliás, a boa conduta é uma decorrência do princípio da lealdade processual, que informa:

Todos que participam do processo – partes, juízes e auxiliares do juízo – têm o dever de colaborar para que se aplique com exatidão e justiça o direito objetivo. [...] Um processo dominado pela chicana ou expedientes condenáveis seria a negação do processo, pois transformaria o *judicium* em tablado de luta desleal, onde venceria o mais hábil, em detrimento da justiça e da reta aplicação da lei. [...] As regras que se condensam no princípio da lealdade processual têm por objetivo justamente conter os litigantes e lhes impor uma conduta em juízo que possa levar o processo à consecução de seus fins, sem que se tente alterar o desfecho acertado e justo da ação, com recursos ilícitos.⁴¹⁶

⁴¹⁴ SCALASSARA (2007, p. 99)

⁴¹⁵ PIMENTA (2001, p. 156).

⁴¹⁶ MARQUES, José Frederico. Instituições de direito processual civil. Vol II. Rio de Janeiro: Forense, 1971, p. 110-111.

Tomando por base esse princípio, passar-se-á a uma análise sobre a conduta ideal do juiz, dos advogados e das partes na conciliação judicial, comparando-as com as condutas indesejáveis, com o objetivo de ressaltar a importância da boa-fé processual para a justa solução da lide e evidenciar os prejuízos decorrentes de atos de má-fé.

O juiz é órgão do Judiciário, seu compromisso com a Justiça é um dever de sua função. O art. 125, III, do CPC dispõe que compete ao juiz “prevenir ou reprimir qualquer ato contrário à dignidade da justiça.” Portanto, na condução da conciliação o juiz não pode deixar de lado seu dever com a Justiça ou conduzir a conciliação visando interesses particulares, como o de diminuir seu volume de trabalho, e nem homologar acordos conforme a vontade das partes, sem ter qualquer conhecimento da lide, sem se preocupar com possíveis fraudes contidas no acordo.

Nas lições de Souto Maior: “o processo não é apenas um instrumento técnico, mas antes um instrumento ético, no qual o juiz deve atuar, concretamente, em busca da realização de justiça.”⁴¹⁷

É importante que o juiz não force as partes, nem indiretamente, a aceitarem o acordo, Cappelletti e Garth enfatizam que para haver justiça na conciliação é importante que as partes não sejam forçadas ao acordo: “Conciliation has a great potential, but fairness requires that it not be forced upon disputants, either directly or indirectly”⁴¹⁸

Por isso, é necessário que o magistrado não encare o acordo como meio de apenas exterminar mais um processo para instruir e julgar, e que, na condução do acordo, não caia na tentação de insistir que as partes ou uma delas, aceitem o acordo, ou de prejulgá-lo a ação, pressionando a parte que sairia perdendo com a sentença a aceitar o acordo.⁴¹⁹

O Instituto Direito e Sociedade (IDS) conduziu pesquisa de campo sobre conflitos individuais e coletivos processados pela Justiça Trabalhista do Rio de Janeiro, em 1996. A partir da observação de audiências e entrevistas concedidas por operadores do Direito, foi constatado que boa parte dos acordos foi aceita pelas partes devido à pressão exercida pelo juiz presidente.⁴²⁰

Pesquisa de campo realizada neste estudo, a partir da observação de audiências das noventa Varas do Trabalho do Fórum Rui Barbosa de São Paulo, 2ª Região, revelou que

⁴¹⁷ MAIOR, Jorge Luiz Souto. A função do processo. In: Revista da AMATRA II, ano IV, vol. 8, jan/2003, p. 16.

⁴¹⁸ CAPPELLETTI; GARTH (1983, p. 9)

⁴¹⁹ GIGLIO (1997, p. 25)

⁴²⁰ NASSIF (2004, p. 225-226)

perto de 15% dos acordos foram firmados devido à pressão excessiva exercida pelo juiz sobre as partes (ver capítulo VI).

Tal atitude pode encontrar suas raízes no fato de que, na aferição da produtividade do juiz, a Justiça do Trabalho considera que a homologação de acordo tem peso igual à sentença. Assim, por ser mais rápido homologar um acordo do que instruir o processo e prolatar a sentença, alguns juízes insistem demasiadamente na conciliação das partes para melhorar as estatísticas de sua produtividade.⁴²¹

Jorge Luiz Souto Maior, apesar de reconhecer a dificuldade das condições de trabalho determinada pelo grande volume de processos, afirma que os juízes não devem ceder à pressão por produtividade e à melhora das estatísticas, marcando audiências de cinco em cinco minutos na pauta, pois isso afeta a eficiência do seu trabalho e o seu compromisso com a Justiça.⁴²²

No mesmo sentido, são valiosas as lições de Dalmo Dallari:

Outra crítica freqüente aos juízes trabalhistas, relacionada também com a questão processual, refere-se às conciliações que ocorrem no início do processo ou durante sua tramitação, na primeira instância. Certos críticos consideram que há excesso de conciliações, em prejuízo dos empregados. Segundo alguns, levando ao extremo a recomendação de tentar conciliar as partes e deixando de levar em conta que no processo trabalhista o que se tem é uma disputa sobre direitos, os quais, em princípio, deveriam ser integralmente respeitados, muitos juízes forçam a conciliação. E isso é de tal modo valorizado e estimulado que os Tribunais Regionais do Trabalho, geralmente, consideram mais merecedor de promoção o juiz que realizou maior número de conciliações. Essa também é uma crítica merecedora de reflexão, pois se, de um lado, é meritório evitar o ‘processualismo’ e a grande demora na obtenção de uma solução, isso não deve significar a eliminação de toda discussão sobre legalidade. É preciso ter em conta que, muitas vezes, uma decisão judicial, confrontando argumentos e interpretando dispositivos legais, fixa uma orientação que passa a ser predominante, evitando novos conflitos e garantindo a aplicação justa da lei. Além disso, seria prejudicial aos empregados e

⁴²¹NASSIF (2004, p. 225-226).

⁴²²MAIOR (1998, p. 65)

estaria longe de realizar justiça uma orientação que supervalorizasse as conciliações e chegasse a estas mediante coação direta ou indireta, forçando o reclamante a desistir de direitos que são legítimos e pelos quais ele deveria lutar.⁴²³

O juiz deve conduzir efetivamente a conciliação⁴²⁴, estar atento para evitar fraudes, lides simuladas, vícios de vontade, etc., e recusar a homologação de acordos fraudulentos.⁴²⁵ ⁴²⁶ Valiosas as lições de Souto Maior a este respeito:

O juiz [...] tanto pode conduzir as partes a uma solução amigável, quanto opor-se a acordos que atentem contra regras de direito público e mesmo contra a dignidade da própria Justiça, quando uma das partes, pelo acordo, se veja privada de parte considerável de seu direito, premida por razões de ordem econômica, mas, fundamentalmente, pela ausência de efetividade do processo.⁴²⁷

Tendo como dever zelar pela justiça, o juiz, não pode considerar propostas iníquas por parte da reclamada, pois “tolerância com propostas iníquas leva à convocação da tentativa de conciliação em tentativa de ‘achaque’ a uma das partes afora o fato de aguçar a barganha de posições, além de equiparar sala de audiências a um local comercial, algo totalmente desfocado em relação à finalidade precípua da Justiça.”⁴²⁸

Sendo ativo na condução da conciliação, é desejável que o juiz faça uma leitura preliminar da defesa e breve análise de provas documentais juntadas aos autos. Essas práticas auxiliam o magistrado no conhecimento dos contornos da lide, propiciando-lhe condições de

⁴²³ DALLARI, Dalmo de Abreu. O poder dos juízes. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 127.

⁴²⁴ “Acima de tudo, não poderá ele nunca esquecer que também na conciliação está presente o protecionismo do direito do trabalho, devendo agir sempre entre dois pólos: de um lado, equidade; de outro, a indisponibilidade dos direitos básicos dos trabalhadores e a incidência obrigatória das normas de ordem pública que disciplinam as questões de interesse público implicadas em cada controvérsia trabalhista. Em outras palavras, não pode o juiz trabalhista se esquecer de que é ele integrante de uma Justiça Especial, que foi criada exatamente para resolver (isto é, pacificar com justiça) as controvérsias que pertencem a um ramo especializado do Direito, tanto material quanto processual (e que se destacou do direito comum privado por sérias e relevantes razões históricas, econômicas e jurídicas que ainda hoje permanecem atuais, embora sob outras roupagens) e que deve manejar técnicas processuais de tutela diferenciada, em função das peculiaridades e das necessidades específicas ensejadas pela situação de direito material subjacente aos litígios submetidos à sua apreciação, conciliação e julgamento.” PIMENTA (2001, p. 159).

⁴²⁵ VIANA (2004, p. 46)

⁴²⁶ Importante frisar que a Súmula 418, do TST, dispõe que: “A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.”

⁴²⁷ MAIOR (1998, p. 154).

⁴²⁸ SOUZA NETO (2000, p. 65).

calcular melhor o valor devido,⁴²⁹ formulando propostas que observem todos os direitos incontroversos do reclamante.

É interessante também que o juiz faça um breve sumário do conteúdo dos autos, das pretensões e teses das partes, para demonstrar que está preparado para conduzir tanto a conciliação, como para a instrução e julgamento da lide, e que já teve oportunidade de avaliar a questão de justiça envolvida no litígio.⁴³⁰

Evidente que a conciliação judicial deve ser conduzida pelo juiz (art. 846, CLT). Nas lições de Márcio Túlio Viana e Luiz Otávio Renault, na época do vocalato, a conciliação não poderia ser conduzida apenas pelos juízes classistas, sem a presença do juiz presidente porque tal conduta seria ilegal e os classistas não eram devidamente preparados para exercer tal função.⁴³¹ Diante dessa colocação a respeito dos extintos juízes classistas e da disposição legal que o juiz deve conduzir a conciliação, causa perplexidade a constatação de que alguns juízes permitem a condução de conciliações apenas por servidores das Varas.

Na pesquisa sobre acordos realizada neste estudo⁴³² constatou-se que, em pelo menos nove Varas do Trabalho do Fórum Rui Barbosa, houve a utilização da “2ª mesa”, denominação dada à prática de adiantamento da pauta por servidor da Vara que fica responsável por chamar as partes antes da audiência e verificar se há possibilidade de acordo. Caso haja possibilidade de composição, o próprio servidor redige a ata com os termos do acordo conforme a vontade das partes e a leva apenas para o juiz assinar.

Tal prática, além de ferir a lei, anula o compromisso do magistrado com a justiça, desmoraliza o Judiciário Trabalhista, transforma a lide levada à solução pelo Estado numa questão privada negociada livremente pelas partes. Enfim, é uma prática que jamais deveria ser permitida dentro do Judiciário.

Com relação à conduta dos advogados, é importante lembrar que a Constituição Federal dispõe em seu art. 133 que o advogado é indispensável à administração da justiça. Além disso, o Código de Ética e Disciplina da OAB estabelece diversas normas sobre o comportamento do advogado, que sempre deve zelar pela dignidade de sua profissão, e agir com boa-fé.

⁴²⁹ VIANA (2004, p. 51).

⁴³⁰ SOUZA NETO (2000, p. 57).

⁴³¹ VIANA (2004, p. 44).

⁴³² Vide capítulo VI.

Isso significa que ao propor a reclamação ou preparar a defesa, o advogado tem o dever de agir com ética.⁴³³ Ou seja, ao propor reclamationária, deve pleitear tão somente os direitos que tenham sido efetivamente burlados no curso da relação laboral. É interessante que o advogado leve ao conhecimento do cliente a reclamationária, o valor do pedido, que o esclareça efetivamente sobre os riscos da ação, dependendo das provas obtidas pelo reclamante.

Na prática, a grande maioria dos reclamantes não tem conhecimento do pleito formulado por seus advogados. Em pesquisa realizada com reclamantes neste estudo, constatou-se que 100% dos reclamantes entrevistados não conheciam o valor de sua causa e os direitos efetivamente pleiteados (ver capítulo VII). Por ser leigo, o reclamante, se não for devidamente esclarecido por seu advogado, não terá conhecimento dos seus direitos. Por não saber realmente o valor dos seus direitos, como saberá se o acordo proposto pelo reclamado é justo ou não? Ao reclamante, nessa situação, restará confiar no seu advogado para aceitar ou não o acordo que lhe for proposto, o que reforça a responsabilidade e o dever de boa-fé do advogado.

Contudo, alguns advogados, felizmente uma minoria, incentivam seus clientes a aceitar o acordo, ainda que a proposta seja muito aquém do valor devido ao reclamante. Ocorre que para o advogado trabalhista de reclamantes, em boa parte das vezes, o recebimento dos honorários está vinculado ao sucesso da reclamationária. Por isso, principalmente nas causas de menor valor, é mais vantajoso para o advogado que seja celebrado um acordo, dessa forma receberá mais rapidamente seus honorários, compensando o tempo gasto com a formulação da reclamação e com a audiência.⁴³⁴

Entretanto, o advogado não deve agir com interesse pessoal, pois trabalha para defender os direitos de seu cliente. Não é adequado induzir o cliente a aceitar um acordo que não contemple seus direitos incontroversos (confessados pela reclamada ou comprovados documentalmente), apenas para receber rapidamente seus honorários. É evidente que muitas vezes o reclamante está passando por dificuldades financeiras tão graves que aceita qualquer acordo, ainda que seu advogado o desaconselhe. Às vezes, simplesmente não há meios para convencer o cliente à não aceitar o acordo.

Por outro lado, ao preparar a defesa, o advogado também deve agir eticamente. Caso seu cliente realmente tenha deixado de adimplir as obrigações trabalhistas pleiteadas, o correto é esclarecê-lo sobre a situação e demonstrar-lhe que o certo é reconhecer a procedência

⁴³³ VIANA (2004, p. 17)

⁴³⁴ NASSIF (2004, p 231-232).

da ação, pois a boa-fé processual é dever das partes (arts. 14 e ss, do CPC).⁴³⁵ “Uma defesa que deturpa a realidade dos fatos, apoiando-se em prova falsa, pode acabar vitoriosa, com reflexos negativos na credibilidade da Justiça, na eficácia da lei e no bom nome da parte e do seu advogado. Além disso, contribui para que se perpetuem e se agravem as distorções econômicas e sociais do país.”⁴³⁶

No entanto, o sistema de conciliação seduz os advogados a participar do jogo da barganha de posições, “o exemplo típico [...] da barganha de posições é o da pechincha para aquisição de certo bem: a valorização, por parte de quem quer vender, com preço já fixado acima do justo; e a desvalorização, por parte de quem quer comprar, com ofertas de preço abaixo do justo”⁴³⁷

Souto Maior leciona que:

Nesse autêntico jogo, cada um se utiliza das cartas que tem à mão. As partes, naturalmente, defendem os seus interesses e são intimamente levadas a acreditar em suas razões, desprezando as motivações da parte contrária. Por isso, o reclamante pede mais do que tem direito e o reclamado nega qualquer direito ao reclamante. Isso deve ser encarado como normal (desde que mantidos os padrões da razoabilidade e da seriedade no exercício do direito de demandar e de se defender), pois, até, de certa forma, favorece a atuação do juiz em prol de uma conciliação mais próxima do ideal. Claro que os abusos – que facilmente se identificam – devem ser coibidos e penalizados com a condenação por litigância de má-fé.⁴³⁸

Esse é o jogo que acontece, em boa parte das vezes, na rotina do Judiciário trabalhista: os advogados dos reclamantes pleiteiam mais direitos do que os efetivamente burlados no curso do contrato de trabalho; por outro lado, os advogados das reclamadas costumam contestar todos os direitos pleiteados, tentando formar a *res dubio* para aumentar o

⁴³⁵ “É por meio do advogado que, na grande maioria das vezes, se materializam as violações aos deveres processuais cometidas pelas partes: deve ele, nesses casos, agir como um filtro dissuadindo seu cliente de agir de forma contrária à dignidade da Justiça [...]” CUNHA, Rodrigo Giostri. O processo do trabalho como instrumento de efetivação dos direitos sociais trabalhistas – contribuições para o aprimoramento da prestação jurisdicional trabalhista. Dissertação de mestrado. São Paulo: FDUSP, 2008, 284 fls., p. 154.

⁴³⁶ VIANA (2004, p.17)

⁴³⁷ SOUZA NETO (2000, p. 59).

⁴³⁸ MAIOR (1998, p. 259-260).

risco do reclamante e melhorar sua posição na conciliação.⁴³⁹ Dessa forma, tornou-se praxe inflar as reclamationárias, pedindo sempre mais do que o devido, assim como, para as reclamadas, tornou-se corriqueiro negar todo e qualquer direito do reclamante, conseguindo, em geral, pagar menos do que devem.⁴⁴⁰

Assim, normalmente, há um abismo entre o valor da causa e o valor do acordo:

A propósito da conciliação, questão relevante emerge quando se compara o valor dos pedidos na reclamação do empregado [...], com o valor pelo qual se homologam as conciliações. Há um consenso (o juiz Paulo Perissé esclareceu que há uma percepção de que os pedidos na reclamação trabalhista são exagerados – “inchados” – como estratégia para reduzir as perdas com a barganha no momento da conciliação. Em uma entrevista com oito juízes do trabalho todos foram unânimes em afirmar a mesma percepção), de que o empregado aceita valores próximos da metade do devido, não propriamente pela dificuldade de fazer prova de suas alegações, já que as presunções no processo do trabalhado militam a favor do empregado, mas porque o tempo de duração pode ser longo e as necessidades do trabalhador, na maioria das vezes desempregado, são imediatas.⁴⁴¹

Com relação ao reclamante e à reclamada, sendo partes no processo, têm o dever de agir com boa-fé. Dessa forma, não é adequado que o trabalhador, por mágoa ou ressentimento, ou para aumentar o valor da causa e melhorar sua posição na conciliação, invente direitos burlados quando foram, na verdade, adimplidos pelo empregador. Essa prática gera como consequência grande descrédito das reclamações trabalhistas: os trabalhadores passam a ser vistos como oportunistas e os juízes ficam incrédulos, passam a duvidar das alegações dos reclamantes. Assim, o reclamante deve pleitear apenas aquilo que lhe é devido.

Por outro lado, a reclamada não deve contestar direitos que sabe serem devidos ao reclamante, sob pena de incorrer em abuso de poder de defesa, má-fé processual e violar os deveres de veracidade. Na conciliação, geralmente a reclamada abusa de seu poder de defesa para

⁴³⁹ “É inegável a enorme participação dos advogados na prática dos ilícitos processuais; quando não são diretamente responsáveis pelos mesmos (sem sequer o conhecimento de seus clientes), eles são, no mínimo, com eles coniventes, posto que sua formação técnica os permite (ou deveria permitir) saber da ilicitude dos atos de seus clientes, já que é por meio do advogado que a parte atua no processo.” CUNHA (2008, p. 153).

⁴⁴⁰ NASSIF (2004, p. 251).

⁴⁴¹ CARDOSO; LAGE (2007, p. 106).

melhorar sua posição, oferecendo valores bem menores do que o realmente devido, sabendo que provavelmente o reclamante irá aceitar, aproveitando-se do estado de necessidade do trabalhador.

A esse respeito, excelentes as considerações de Rodrigo Giostri Cunha:

É evidente que não se exige que aquele que demanda (ou se defende) tenha sempre razão; é certo, porém, que um mínimo de seriedade deve ser exigido dos litigantes. Não pode o autor movimentar o aparato de solução de conflitos sabendo que não está com a razão, apenas para “tentar a sorte” ou ver se consegue submeter o réu a um acordo, qualquer que seja seu valor. Igualmente, ao réu que sabe ser inadimplente não é dado opor todo e qualquer tipo de resistência (sabidamente descabida) à pretensão do autor, apenas para postergar o pagamento de sua obrigação (ou forçar o autor a um acordo por valor inferior): deveria esse réu, em primeiro lugar, ter cumprido com sua obrigação no plano material, ou fazê-lo agora que demandado, e não postergar, ainda mais, o seu cumprimento. Sempre que as partes procedem dessa forma, estão se desviando do uso legítimo de seus direitos constitucionais e, assim, incorrendo em abuso do processo [...]⁴⁴²

Situações como essas devem ser exemplarmente sancionadas, tanto por conta do ilícito que representam, como também para desestimular essa conduta. A condenação por litigância de má-fé deve ser aplicada à parte que age dessa forma, ocasionando prejuízos à parte contrária e à administração da Justiça.⁴⁴³

Imperiosa, assim, a aquisição de consciência por parte de todos os operadores do direito de que (i) o processo é um instrumento do Estado posto à disposição das partes para ser exercido de forma séria, no qual todos devem atuar de forma responsável, visando não apenas seus interesses pessoais, mas sim a realização de justiça, no menor espaço de tempo possível, e (ii) que todos aqueles que atuam de forma desleal ou abusiva devem ser punidos por sua conduta (até mesmo juízes e advogados), tal como se dá quando qualquer direito é exercido de forma abusiva ou obrigação é descumprida.⁴⁴⁴

⁴⁴² CUNHA (2008, p. 105).

⁴⁴³ Ibidem, p. 109.

⁴⁴⁴ Ibidem, p. 113.

O reclamante - que, em geral, está em dificuldades financeiras, seja porque está desempregado ou porque ocupa um posto de trabalho precário que não lhe garante renda suficiente para uma sobrevivência digna - tem pressa de receber seus direitos. Para ele, é melhor receber no ato da audiência, ainda que valor inferior ao que tem direito, do que esperar a solução do processo até a execução.

Fazendo uma análise de seus interesses individuais, o trabalhador opta por aceitar o acordo mesmo sabendo que está abrindo mão de parte de seus direitos, isso porque “[...] está preocupado com sua situação imediata e individual. Dificilmente um trabalhador pensaria em ir até o fim com o processo pensando na categoria profissional, no efeito pedagógico que ele, caso vencedor poderia imprimir no comportamento empresarial e no de seus colegas [...]”.⁴⁴⁵

O magistrado deve estar atento para coibir a reclamada de tirar proveito da situação do reclamante. Em excelente livro sobre conciliação judicial na Justiça Cível, Souza Neto relata que quando o litigante está de má-fé e é insolvente, utilizando o processo para fins procrastinatórios, não deve haver complacência alguma por parte do Judiciário:

[...] o litigante de má-fé sabe das mazelas que decorrem do processo e com elas delicia-se, uma vez que procura tirar partido da demora, dos custos, das incertezas, obtendo vantagens injustas... casos assim requerem direção firme do processo e da audiência; demonstração de que os fatos processuais são conhecidos; de que há mecanismos abreviadores do desfecho (liminares, antecipação de tutela, etc.), de que há prejuízos maiores do que os vislumbrados (litigância de má-fé, provocação da cognição criminal ou administrativo-fiscal, se o caso), e que os recursos legais serão utilizados com rigor, se necessário.⁴⁴⁶

Para reverter esse quadro de abusos processuais por ambas as partes, a condenação em litigância de má-fé deveria ser efetivamente aplicada. As reclamadas que, evidentemente, abusam do seu direito de defesa, seja para protelar o pagamento (que sabem ser devido ao reclamante), seja para melhorar sua posição na conciliação, impelindo o reclamante a aceitar um acordo por valor inferior ao devido, deveriam ser condenadas por litigância de má-fé. Da mesma forma, a litigância de má-fé deve ser aplicada aos reclamantes que, manifestamente, utilizam seu direito de ação abusivamente, ao ingressar com reclamações trabalhistas sem fundamento algum, apenas para tentar receber algum valor num possível acordo.

⁴⁴⁵ NASSIF (2004, p 231-232)

⁴⁴⁶ SOUZA NETO (2000, p. 39)

VI. PESQUISA DE CAMPO SOBRE ACORDOS HOMOLOGADOS EM PRIMEIRA AUDIÊNCIA E APÓS A INSTRUÇÃO

É fato notório que a prática da condução de acordos em termos estritamente pecuniários sem entrar no mérito dos direitos pleiteados, está bastante enraizada no cotidiano do Judiciário Trabalhista. Conseqüentemente, grande parte dos operadores do Direito do Trabalho aceita a possibilidade de disposição de direitos trabalhistas pelo empregado em sede de conciliação judicial. Como a renúncia de direitos trabalhistas é praticamente vedada, sofrendo maiores limitações do que a transação no campo do Direito do Trabalho, a doutrina classifica o ato de disposição de direitos trabalhistas operado na conciliação judicial como transação^{447 448 449} e não como renúncia.

Para verificar se os acordos homologados pela Justiça do Trabalho consistem em transações, renúncias ou reconhecimentos, foram realizadas duas pesquisas para analisar acordos em diferentes fases: na conciliação realizada em primeira audiência e na conciliação realizada após a instrução processual.

O estudo restringiu-se à análise dos acordos homologados pelas Varas do Trabalho da cidade de São Paulo, pertencentes à 2ª Região, especificamente em processos individuais envolvendo relação de emprego na fase de conhecimento. Do total de reclamações que ingressam anualmente na Justiça do Trabalho (aproximadamente, 2 milhões), mais de trezentas mil são propostas nas Varas trabalhistas da 2ª Região⁴⁵⁰. Portanto, o TRT da 2ª Região recebe, aproximadamente, 15% do total das reclamações de todo o país. Apesar dessa participação ser expressiva, é evidente que cada Região tem suas peculiaridades. Por conta disso, os dados obtidos nessa pesquisa não pretendem espelhar a realidade da Justiça Trabalhista Brasileira.

Aliás, devido à grande dificuldade de se empreender pesquisas empíricas na esfera jurídica - seja pela escassez de pesquisas realizadas que sirvam de parâmetro, seja pela dificuldade de se elaborar protocolos de pesquisas para analisar fenômenos sociais e jurídicos quantitativamente - não tenho a pretensão de afirmar que os dados obtidos com essa pesquisa

⁴⁴⁷ GIGLIO (1997 p. 56).

⁴⁴⁸ SÜSSEKIND (2000, p. 222).

⁴⁴⁹ BARROS (2006, p. 192).

⁴⁵⁰ TRIBUNAL SUPERIOR TRABALHO. Estatísticas. Movimentação processual por Região Judiciária 1980-2008. Disponível em: <<http://www.trt02.gov.br>>. Acesso em jul. 2008.

possam ser utilizados para retratar fielmente a realidade da 2ª Região da Justiça do Trabalho. Dessa forma, a análise que será empreendida refere-se, estritamente, aos casos pesquisados.

Feitas essas ressalvas necessárias, é importante frisar que os dados foram obtidos com o máximo de neutralidade e seriedade. O objetivo dessa pesquisa foi demonstrar, apesar de todas as limitações acima expostas, de que forma a conciliação nos dissídios individuais trabalhistas ocorre na prática. Portanto, apesar de os dados não poderem ser generalizados para representar fielmente a realidade, são referências do que ocorre na prática das conciliações da Justiça do Trabalho.

Recentemente, houve a implantação de sistema de gravação de audiências em algumas Varas do Trabalho da 2ª Região.⁴⁵¹ Se esse sistema for ampliado, pesquisas sobre acordos serão favorecidas, pois as gravações poderiam ser utilizadas para uma análise mais acurada do que ocorre na prática das conciliações, o comportamento das partes, do juiz, dos advogados, enfim, de todos os envolvidos. Na época em que a pesquisa foi conduzida (novembro de 2005 a abril 2006) esse sistema ainda não havia sido implantado.

A metodologia utilizada para a realização da primeira pesquisa de campo consistiu na observação de audiências nas noventa Varas do Trabalho da cidade de São Paulo. Em cada Vara, as audiências foram acompanhadas até que fosse homologado um acordo. Sempre o primeiro acordo que fosse homologado na presença da pesquisadora em cada Vara foi o escolhido para a pesquisa. Tal conduta visou à aleatoriedade da colheita das amostras e, portanto, à neutralidade dos dados. Contudo, isso gerou um efeito colateral: em seis casos as audiências não foram presenciadas na íntegra. Ocorre que, quando ingressava em uma Vara, algumas vezes a audiência já havia sido iniciada, e quando essa audiência resultava em acordo, era preciso incluí-la na pesquisa, para respeitar o critério inicial, não havendo “escolha” dos acordos.

Nesse primeiro momento da pesquisa foi observado o comportamento das partes e do juiz na condução da conciliação, o teor da discussão na mesa de audiência e, por fim, os termos do acordo. Num segundo momento, os autos dos processos nos quais houve acordo foram solicitados nas respectivas secretarias das Varas, sendo possível a análise da petição inicial. Esperava-se também a análise das contestações. Contudo, em todos os casos analisados a contestação não foi juntada aos autos, na maioria das vezes nem foi recebida, e nas outras vezes, foi devolvida à reclamada. Dessa forma não foi possível delimitar precisamente quais pedidos contidos na inicial restaram controversos ou incontroversos.

⁴⁵¹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. Notícias. Disponível em: < http://lx-sed-dwp.srv.trt02.gov.br/internet/noticia.php?cod_noticia=1987>. Acesso em jul. 2008.

Diante desse fato, a pesquisa sobre acordos homologados em primeira audiência ganhou um enfoque mais subjetivo, dando-se mais ênfase para o teor da discussão, o comportamento das partes e, principalmente, para o comportamento do magistrado na condução da audiência.

No entanto, em alguns casos, o teor da discussão em audiência foi suficiente para identificar fatos e direitos que restaram controversos ou incontroversos. Nesses casos foi possível realizar análise acerca da questão se houve renúncia ou transação na conciliação, tomando por base: os pedidos contidos na inicial, o que restou incontroverso pela discussão na mesa de audiência e os termos do acordo.

Como se verá na análise dos dados, em apenas seis dos cento e oitenta casos analisados foi possível detectar a existência de autêntica transação, nos termos definidos às fls. 86, pois a transação, nesses casos, recaiu apenas sobre direitos que resultaram controversos após uma breve conversa sobre a lide e, houve concessões mútuas (considerou-se como concessão por parte da reclamada, o pagamento em valor superior ao equivalente aos direitos incontroversos, ou seja, pagamento superior ao que entendia e confessou dever e, como concessão por parte do reclamante, a aceitação de valor menor do que acreditava lhe ser devido), como se verá na análise empreendida adiante.

Para realizar a colheita dos dados, foram preenchidos formulários padrões para cada processo (APÊNDICE I). Os dados dessa primeira pesquisa constam no APÊNDICE V.

A metodologia utilizada para a realização da pesquisa sobre acordos após a instrução processual consistiu na análise de processos junto às secretarias das Varas. Não foi possível a realização dessa pesquisa em todas as noventa Varas do Trabalho. Em parte porque, acordos homologados após a instrução processual são mais raros do que acordos firmados em primeira audiência, por isso, no momento da pesquisa, em algumas Varas não havia acordos com essas características e, em parte porque algumas secretarias de Varas não permitiram o acesso para a pesquisa.

Ocorre que para a execução dessa pesquisa foi necessário que as secretarias das Varas do Trabalho autorizassem meu acesso aos processos, uma vez que não dispunha previamente do número dos processos que pretendia pesquisar. Logo, foi necessário empreender uma pesquisa física dentro das secretarias das Varas, em busca de acordos homologados após a instrução processual. Durante a execução dessa pesquisa, foi constatado que boa parte das Varas

costuma separar em prateleira específica autos de processos em que houve acordos, para serem consultados pelos Procuradores do INSS.

Portanto, o procedimento adotado foi o de solicitar acesso a esses processos, para pesquisar dentro da secretaria ou no balcão. No entanto, algumas secretarias simplesmente não permitiram o acesso a esses autos. Apenas para exemplificar as dificuldades enfrentadas, em uma das Varas, a diretora da secretaria informou que seria necessária autorização do juiz corregedor para que o acesso pudesse ser liberado.

Diante desse problema, para não prejudicar o número da amostra da pesquisa, foi necessária a análise de mais de um acordo por Vara. Foram analisados noventa acordos, no entanto, a distribuição da amostra não foi equânime como na primeira pesquisa (um acordo por Vara). A pesquisa foi realizada em sessenta e cinco das noventa Varas do Trabalho da cidade de São Paulo. Foram analisados de um a quatro acordos por Vara. Os dados foram colhidos através de formulário padrão (APÊNDICE II). No entanto, foi preciso anotar mais dados do que os contidos no formulário, como por exemplo, o depoimento das partes e testemunhas, e detalhar os argumentos da defesa em alguns pontos. Os dados dessa segunda pesquisa encontram-se no APÊNDICE VI.

1. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos cento e oitenta acordos analisados, oitenta e cinco (47,2% dos casos analisados), apresentaram pedido de reconhecimento do vínculo empregatício, seja de todo o período trabalhado, seja de parte do período trabalhado antes do registro, ou após a dispensa.

Desses oitenta e cinco casos, em apenas quatro houve reconhecimento do vínculo. Curiosamente, nos acordos firmados em primeira audiência, houve sete casos de confissão do vínculo por parte das reclamadas, na mesa de audiência, no entanto, em todos esses casos, o acordo foi homologado sem o reconhecimento do vínculo empregatício. Ou seja, em pelo menos onze casos, o acordo deveria ter sido homologado apenas mediante o reconhecimento do vínculo empregatício, tendo em vista que o vínculo de emprego não é direito patrimonial do indivíduo, mas sim um direito social, do qual não pode dispor livremente, não podendo por isso ser renunciado ou transacionado, nem pela vontade de seu titular. Portanto, nesses sete casos em que as reclamadas confessaram a existência do vínculo empregatício sem que fosse efetivamente reconhecido nos termos de acordo, houve renúncia a esse direito pelos reclamantes.

Dos noventa casos pesquisados em primeira audiência, quarenta e dois apresentaram pedido de reconhecimento do vínculo empregatício, sendo que em metade (vinte e um) havia o pedido de reconhecimento de todo o período trabalhado, e na outra metade, havia pedido de reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período trabalhado. No primeiro caso, houve dezenove homologações de acordos sem reconhecimento do vínculo, e apenas duas homologações com reconhecimento do vínculo. No segundo caso, houve vinte acordos sem retificação da CTPS, sem reconhecimento do vínculo e apenas um com retificação da CTPS e reconhecimento do vínculo.

Dos noventa acordos após a instrução, quarenta e três casos apresentaram pedido de reconhecimento do vínculo empregatício, sendo que vinte pediam reconhecimento de todo o período trabalhado e vinte e três de parte do período. Dos quarenta e três pedidos, apenas em um foi reconhecido todo o período trabalhado, com anotação da CTPS; todos os demais foram acordos homologados sem reconhecimento do vínculo ou retificação na CTPS.

Tabela 1 – Pedido de reconhecimento do vínculo empregatício

	Acordos homologados em primeira audiência	Acordos homologados após a instrução	% relativa ao total de acordos analisados
Pedido de reconhecimento do vínculo empregatício de todo o período	23,3%	22,2%	22,7%
Pedido de reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período	23,3%	25,5%	24,4%

Dos noventa casos analisados em primeira audiência, em oitenta houve pedido de verbas rescisórias, no entanto, em apenas sete acordos houve o pagamento integral referente às rescisórias, incluindo a multa do art. 477, CLT.

Em trinta e dois houve pagamento parcial, e em vinte e quatro não houve qualquer pagamento referente às rescisórias. Em dezoito casos não se pode afirmar se houve pagamento ou não, seja pela falta de discriminação das verbas, seja pela falta de valor atribuído ao pedido, o que impede a afirmação acerca da quitação das rescisórias nesses acordos.

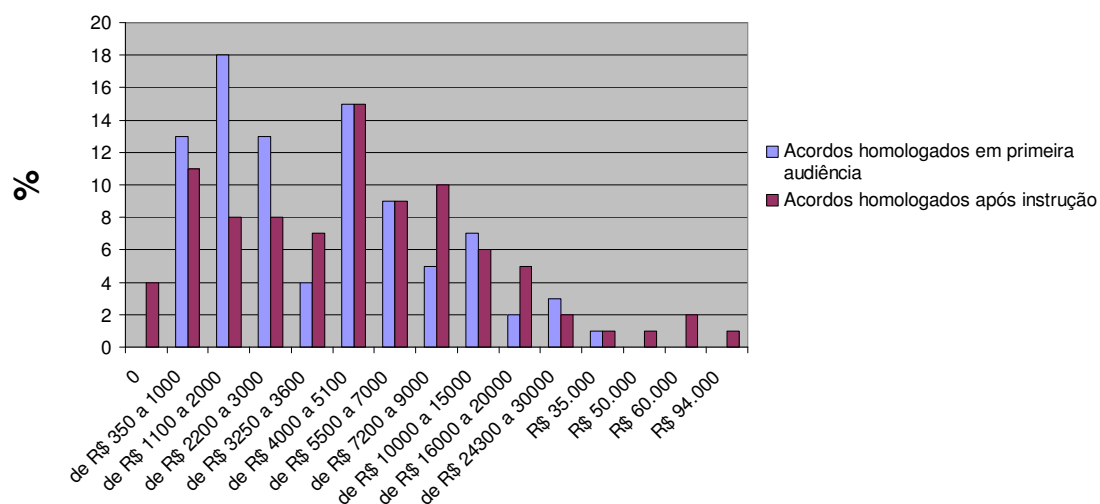
Nos acordos após a instrução houve pedido de verbas rescisórias em 63 casos, sendo que em apenas dois foi verificado o pagamento integral da quantia requerida referente às rescisórias, incluindo as multas dos arts. 467 e 477 da CLT. Do restante, em vinte e cinco não houve qualquer pagamento, e em vinte e três foram pagas parcialmente. Em doze casos não foi possível identificar se as rescisórias foram contempladas no valor do acordo, pois ou o pedido não tinha valor específico ou a petição de discriminação das verbas ainda não havia sido juntada no momento da pesquisa.

Tabela 2 – Verbas rescisórias

	Pedido de verbas rescisórias	Pagamento integral	Pagamento parcial	Sem pagamento	Sem informação
Acordos realizados em 1ª audiência	88,8%	7,7%	35,5%	26,6%	20%
Acordos realizados após instrução	70%	3,3%	25,5%	27,7%	13,3%

Com relação aos valores dos acordos, na pesquisa foram analisados desde acordos sem nenhum pagamento, apenas com liberação de guias, até acordos no valor de R\$ 94.000.

Gráfico 1 – Valor dos acordos



A grande maioria dos valores dos acordos, 64%, não ultrapassa R\$ 5.000 (cinco mil). Comparativamente, os valores dos acordos após a instrução são um pouco superiores aos valores dos acordos firmados em primeira audiência. Enquanto 20% dos acordos firmados em primeira audiência ultrapassam o valor de R\$ 7.000, 31,5% dos acordos firmados após a instrução possuem valores superiores a R\$ 7.200. Além disso, o maior valor dos acordos firmados em primeira audiência foi de R\$ 35.000, e o maior valor dos acordos firmados após a instrução foi de R\$ 94.000.

Quando se compara o valor do acordo com o valor da causa, chega-se ao surpreendente resultado: em mais de 87% do total de casos, o valor do acordo representa apenas até 50% do valor da causa, sendo que mais de 68% não chegam nem a 30% do valor da causa.

Tabela 3 – Valor do acordo em relação ao valor da causa

Valor do acordo em relação ao valor da causa	Acordos realizados em 1ª audiência	% acumulada	Acordos realizados após a instrução	% acumulada
até 10%	16,6%	16,6	24,4%	24,4
de 11 a 20%	34,4%	51	25,5%	49,9
de 21 a 30%	15,5%	66,5	21,1%	71
de 31 a 40%	11,1%	77,6	10%	81
de 41 a 50%	10%	87,6	5,5%	86,5
de 51 a 60%	3,3%	90,9	2,2%	88,7
de 61 a 70%	5,5%	96,4	3,3%	92
de 71 a 80%	2,2%	98,6	2,2%	94,2
de 81 a 90%	1,4%	100	0	94,2
de 91 a 100%	0	100	2,2%	96,4
mais de 100%	0	100	3,6%	100

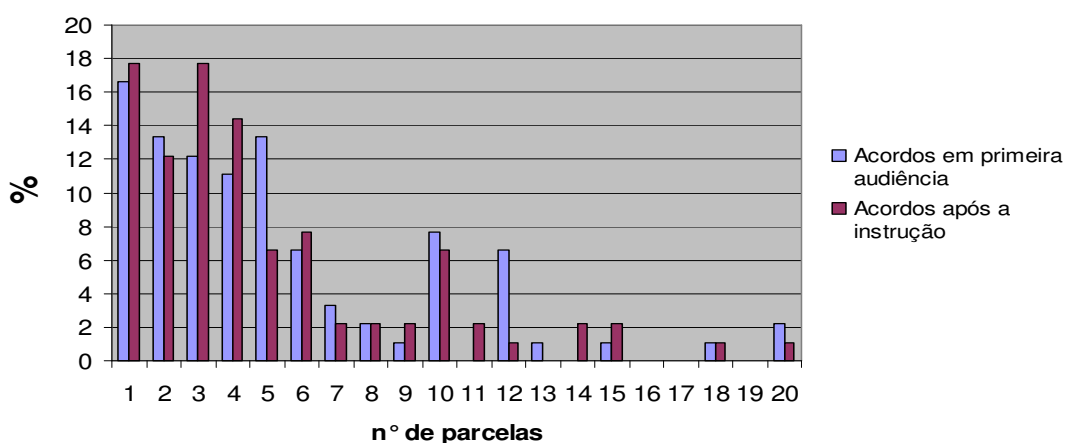
Nenhum dos acordos realizados em primeira audiência atingiu valor superior a 90% do valor da causa. Por outro lado, 5,8% dos acordos firmados após a instrução apresentaram valores superiores a 90% do valor da causa, sendo que 3,6% superaram o valor da causa.

Além de serem baixos os valores pagos em acordos, principalmente se comparados com os valores atribuídos às causas, são bastante parcelados. Apenas 17% dos acordos foram pagos em parcela única (o que não significa dizer que foram pagos à vista, pois

em alguns desses o pagamento ficou agendado para semanas depois da audiência), os 83% restantes foram parcelados.

20% dos acordos firmados em primeira audiência e 16% dos acordos após a instrução foram parcelados em mais de dez vezes, chegando a vinte vezes. Os acordos realizados após a instrução foram um pouco menos parcelados do que os realizados em primeira audiência. Mais de 46% dos acordos realizados em primeira audiência são parcelados de cinco a vinte vezes, sendo que nos acordos após a instrução esse percentual é de 37%.

Gráfico 2 – Parcelamento dos acordos



Em poucos acordos houve recolhimento previdenciário, isso porque, além de muitos terem sido homologados sem reconhecimento do vínculo, a grande maioria das verbas foi discriminada como indenizatória.

Dos acordos realizados após a instrução, em cinquenta e seis a discriminação das verbas foi de 100% natureza indenizatória. Em outros vinte e quatro casos, os juízes concederam prazo para que as reclamadas discriminassem as verbas. Desses, em apenas sete houve reconhecimento de que parte das verbas possuía natureza salarial e, portanto, houve determinação de recolhimento previdenciário; cinco justificaram como 100% indenizatória; e, em nove casos não foi possível identificar se houve recolhimento ou não, pois no momento da realização da pesquisa as petições de discriminação das verbas pelas reclamadas ainda não haviam sido juntadas aos autos.

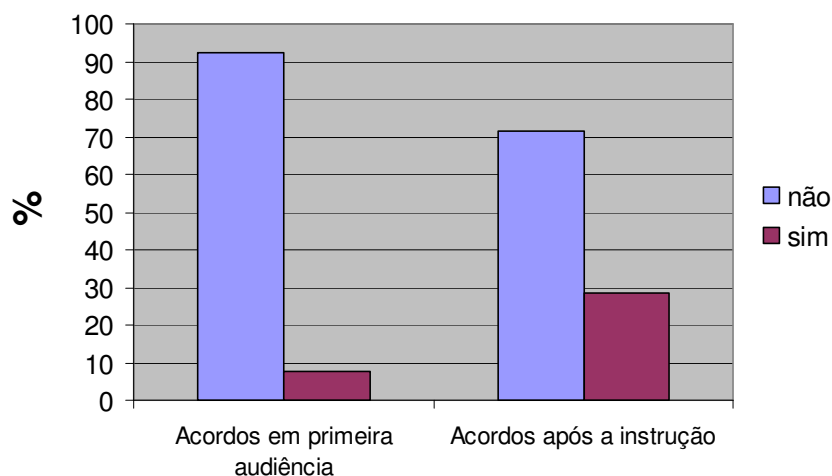
Dos acordos homologados em primeira audiência, em quarenta e sete houve a discriminação das verbas como 100% indenizatórias. Nesses casos, trinta e seis juízes permitiram que as reclamadas discriminassem todas as verbas como indenizatórias, sem investigar se as

verbas pagas no acordo referiam-se a verbas salariais ou indenizatórias, evidentemente, para que as reclamadas não tivessem o ônus de efetuar os recolhimentos previdenciários. Mais grave ainda é o fato de que onze juízes propuseram às reclamadas, tal prática (discriminar as verbas como indenizatórias para não haver recolhimento previdenciário), para que aceitassem o acordo.

Fora esses casos, dezesseis juízes concederam prazo para as reclamadas discriminarem as verbas. Tal fato indica que boa parte não se preocupa com a natureza das verbas que foram pagas no acordo. É como se os juízes dissessem para as reclamadas: “tentem com seus contadores fugir das verbas salariais”.

Dos cento e oitenta acordos analisados, apenas trinta apresentaram determinação de recolhimentos previdenciários, ou seja, pouco mais de 16% dos casos. Dos noventa acordos em primeira audiência, em apenas 7,7% houve recolhimento previdenciário, contra 25,5% dos acordos após a instrução.

Gráfico 3 – Recolhimento Previdenciário



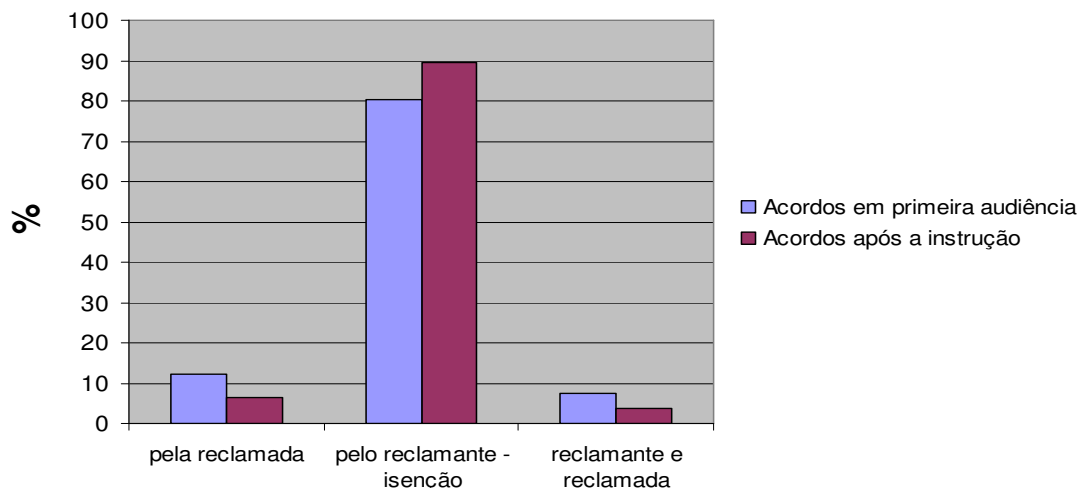
Além dos baixos valores, alto parcelamento, falta de determinação de recolhimento previdenciário, as reclamadas contaram com outra facilidade oferecida pelos acordos: isenção de custas processuais.

Dos cento e oitenta casos analisados, vinte restaram sem informação. Dos cento e sessenta válidos, em cento e trinta e dois casos, as custas processuais ficaram a cargo do reclamante, ou seja, em 82,5% dos casos, não houve recolhimento de custas, porque foram atribuídas aos reclamantes que gozavam do benefício da justiça gratuita e foram isentadas.

Dos casos analisados após a instrução processual, treze restaram sem informação. Dos setenta e sete válidos, as custas foram isentadas em sessenta e seis, ou seja, 85% de isenção; foram pagas pelas reclamadas integralmente em apenas cinco casos; e, parcialmente, em três, pois houve a divisão das custas entre reclamante e reclamada, conforme previsão legal.

Dos acordos pesquisados em primeira audiência, sete restaram sem informações a respeito das custas. Dos oitenta e três acordos, apenas em dezessete houve pagamento de custas, sendo que em seis casos as custas foram rateadas pelo reclamante e reclamada, apenas em onze casos é que foram pagas na integralidade pelas reclamadas. Nos sessenta e seis restantes, houve isenção do pagamento (79% de isenção), pois foram colocadas como ônus do reclamante beneficiário da justiça gratuita.

Gráfico 4 – Custas processuais



Na pesquisa sobre acordos homologados em primeira audiência foi possível observar certos aspectos da condução da conciliação pelo magistrado: 1) se o juiz pressionou alguma das partes para a conclusão do acordo; 2) se o juiz leu a defesa para melhor compor as partes; 3) se o juiz acompanhou pessoalmente a audiência ou se o acordo foi homologado através de “2ª mesa”; 4) se o juiz participou do processo conciliatório ou apenas homologou o acordo que as partes já tinham preparado.

No primeiro caso, foi constatado que doze juízes pressionaram, de forma incisiva, as partes, tanto reclamadas quanto reclamantes (na maioria das vezes, os reclamantes), para que o acordo fosse firmado. Foram levados em consideração os argumentos utilizados pelos magistrados diante da negativa de uma das partes com relação ao acordo. Os argumentos

utilizados com as reclamadas geralmente referiam-se à isenção de impostos, prometendo, caso o acordo fosse aceito, justificar as verbas como indenizatórias, ou ainda, firmar o acordo sem vínculo empregatício. Um juiz chegou a dizer para o reclamado aceitar o acordo, pois sairia “limpinho de impostos” para ele. Os argumentos dirigidos aos reclamantes geralmente relacionavam-se com a demora da solução do processo, ou com a dificuldade financeira da empresa, pelo famoso risco do “ganha, mas não leva”.

Com relação ao segundo aspecto, a grande maioria dos juízes não leu a defesa para compor as partes. Apenas 16 juízes leram as defesas antes de tentar melhor compor as partes, foram eles os juízes das seguintes varas: 4^a, 5^a, 9^a, 12^a, 23^a, 27^a, 30^a, 40^a, 45^a, 47^a, 53^a, 55^a, 68^a, 86^a, 88^a e 89^a.

Conforme já relatado, durante execução da pesquisa, verificou-se que há uma prática utilizada por algumas Varas que consiste no adiantamento de pauta das audiências do dia por um servidor, que fica responsável por chamar as partes antes de entrarem na audiência, para verificar a possibilidade de acordo. Se o acordo resta frutífero, o próprio servidor recebe os documentos das partes e advogados, prepara a ata e os termos do acordo e leva para o juiz assinar.

Alguns juízes chamam as partes para confirmar se todos estão de acordo, antes de assinar a homologação, outros, assinam sem ao menos ver as partes, que ficam do lado de fora da sala de audiências, na sala ao lado do gabinete do juiz. Tal prática é conhecida por “2^a mesa”. Portanto, o juiz mal toma conhecimento da lide, pois é fato notório que os magistrados trabalhistas entram em contato com a causa no momento da audiência, quando lêem a inicial. Se não há audiência, os juízes, provavelmente, nem leram a inicial. Durante a execução da pesquisa constatou-se que nove Varas do Trabalho utilizaram a 2^a mesa.

No entanto não há como afirmar que somente nove Varas lançam mão de tal recurso para adiantar a pauta, pois a utilização depende da determinação do juiz e, durante a realização da pesquisa observou-se a atuação de juízes substitutos conduzindo conciliações. Dessa forma, não há como afirmar que o juiz titular não utilize a “2^a mesa”. Por outro lado, um juiz substituto pode utilizar a 2^a mesa e o titular não utiliza-la.

Por fim, verificou-se que muitas vezes as partes se conciliam antes da audiência. Em quatorze, das noventa varas, as partes já tinham se conciliado antes da audiência. Nesses casos constatou-se que os juízes mal tomaram conhecimento da lide, porque não perguntaram nada às partes a respeito da lide e dos termos do acordo. As próprias partes “ditaram” os termos

do acordo para o escrevente e o juiz figurava como mero espectador, os poucos que interferiram, restringiram sua atuação a perguntar ao reclamante se estava satisfeito com o acordo, sendo que em uma das Varas o juiz chegou a se ausentar e deixar o escrevente digitando os termos do acordo. Foi presenciado também um acordo firmado enquanto o juiz presidia outra audiência. Nesse caso, as partes passaram a guia de acordo preenchida para a escrevente que preparou a ata e o juiz a assinou enquanto presidia outra audiência. Dessa forma, difícil afirmar que a lide foi analisada por ele antes da homologação do acordo.

O comportamento de alguns juízes, por exemplo, perguntar ao reclamante se aceita acordo sem vínculo (apesar de a reclamada ter confessado a existência do vínculo empregatício), esclarecendo-o apenas de que depois não poderá reclamar mais ou, diante da confissão de reclamadas com relação a determinados direitos, homologar acordo que não os contempla, apenas porque o reclamante aceita renunciar para receber no ato da audiência, passa a impressão de que para esses magistrados, os direitos trabalhistas são direitos patrimoniais disponíveis, sujeitos às regras da livre negociação.

Por outro lado, há juízes bastante conscientes da importância da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Por exemplo, durante a execução da pesquisa foi constatado que um juiz recusou a homologação de um acordo, porque o considerou lesivo à reclamante naqueles termos. Nesse caso, as partes redigiram os termos de um acordo sem reconhecimento do vínculo empregatício, e o levaram para ratificação em audiência. Apesar de assistida por advogada, a reclamante estava disposta a aceitar um acordo sem reconhecimento do vínculo empregatício, mesmo tendo o preposto do reclamado confessado a existência de vínculo. Mas o juiz não homologou o acordo sem vínculo. Diante da necessidade de recolhimentos previdenciários, o preposto do reclamado pediu prazo para rever o acordo, que não foi homologado naqueles termos.⁴⁵²

2. ANÁLISE SOBRE RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO NOS ACORDOS HOMOLOGADOS PELA JUSTIÇA DO TRABALHO

Inicialmente, quando o projeto de pesquisa foi elaborado, esperava-se que a análise de termos de acordos homologados na primeira audiência e após a instrução processual pudesse fornecer elementos capazes de demonstrar objetivamente se houve transação de direitos

⁴⁵² Processo nº 00947200600202006

controversos ou renúncia a direitos indisponíveis nos acordos homologados pela Justiça do Trabalho.

Durante a execução da pesquisa, a análise que inicialmente era pretendida, mostrou-se parcialmente possível. Ocorre que o Direito não é uma ciência exata, portanto, não foi possível traduzir a realidade de um processo em uma equação matemática. Contudo, em alguns casos a análise sobre a existência de legítima transação ou de renúncia foi possível. Nos acordos realizados em primeira audiência, houve dezesseis casos em que as reclamadas confessaram alguns dos pedidos dos reclamantes em audiência. Nos acordos realizados após a instrução processual, houve três casos em que houve confissão real de alguns dos pedidos. Nesses acordos alguns dos direitos pleiteados restaram incontroversos, tornando possível proceder a uma análise mais acurada sobre os termos do acordo para verificar se contemplaram todos aqueles títulos incontroversos.

Nesses casos proceder-se-á à análise a respeito da existência de renúncia ou transação. No entanto, foi constatado que na maioria das vezes as verbas são discriminadas de modo a burlar a contribuição à Seguridade Social, portanto, muitas vezes a discriminação das verbas do acordo não corresponde ao que realmente está sendo pago.

Tal fator atrapalha sobremaneira a análise que se pretende empreender. Mas, como os acordos realizados em primeira audiência foram por mim presenciados, em boa parte dos casos foi possível identificar quais títulos estavam sendo realmente pagos nos acordos, independentemente da especificação da natureza das verbas constante dos termos. Isso não ocorreu com os acordos após a instrução. Neles, a análise foi restrita aos autos dos processos. Portanto, não é possível saber se a discriminação das verbas estava correta e quais títulos realmente foram contemplados no acordo.

Dessa forma, nos acordos em primeira audiência haverá ressalvas quando a discriminação não corresponder à realidade e, assim, tal análise estará mais próxima à realidade.

No entanto, nos acordos após a instrução, a análise será mais objetiva, tomando como premissa que os termos do acordo devem, no mínimo, contemplar todos os direitos incontroversos. Do confronto entre os direitos que restaram incontroversos com os direitos contemplados no acordo, resultará conclusão acerca da existência de transação (quando todos os títulos incontroversos estiverem contemplados nos termos do acordo, recaindo apenas sobre os outros pedidos que não foram reconhecidos) ou de renúncia a direitos incontroversos e indisponíveis (quando esses não foram contemplados nos termos do acordo).

Outro obstáculo à análise proposta foi o fato de que em alguns casos os pedidos são ilíquidos. Muitas vezes esses pedidos foram reconhecidos pelas reclamadas e constaram dos termos do acordo, mas foi difícil analisar se houve renúncia parcial ou não devido à falta de valores específicos atribuídos a eles. De modo contrário, a renúncia pôde ser verificada quando o título sequer foi contemplado nos termos do acordo. Por outro lado, esse mesmo problema foi enfrentado quando o juiz concedeu prazo para a reclamada discriminar as verbas. Houve casos em que não tive acesso às petições de discriminação das verbas, não tendo sido possível saber a que títulos corresponderam as verbas do acordo. Em ambos os casos não foi possível afirmar se houve ou não renúncia.

Feitas essas ressalvas metodológicas, iniciar-se-á a análise pelos acordos realizados em primeira audiência, identificando-os pela ordem numérica que estão apresentados no APÊNDICE V:

31º acordo - houve reconhecimento por parte da reclamada, em mesa de audiência, das diferenças salariais (R\$ 6.000) e FGTS não depositado (não houve menção a valores, mas a inicial pleiteava R\$ 3.560, incluída a indenização de 40%), num total de R\$ 9.560. O acordo foi firmado em $R\$ 5.100 \div 12 \times (6 \times R\$ 350 + 6 \times R\$ 500)$. Na discriminação das verbas não constou pagamento de diferenças salariais para não haver recolhimento de INSS e o valor pago a título de FGTS foi de R\$ 2.759. Mesmo considerando que no valor do acordo foi contemplada parte das diferenças salariais, apesar de não ter havido menção a esse título na discriminação das verbas, houve renúncia quanto ao restante das diferenças salariais e parte do FGTS, num valor próximo a R\$ 4.440.

37º acordo - houve reconhecimento das diferenças de verbas rescisórias, de depósitos do FGTS, ambos somando R\$ 3.600, e atraso de salários (multa normativa de R\$ 7.000). O acordo foi firmado em $R\$ 5.000 \div 5 \times R\$ 1.000,00$. As diferenças de rescisórias e FGTS foram contempladas, mas a multa normativa foi renunciada, valor em torno de R\$ 5.600.

44º acordo - foi confessado pela reclamada, em mesa de audiência, o vínculo empregatício e que havia um salário atrasado, 13º salário e férias atrasadas. As parcelas que foram confessadas somam R\$ 1.700. O acordo foi firmado em $R\$ 2.000 \div 4 \times R\$ 500,00$, a título de indenização nos termos da lei civil, sem reconhecimento de vínculo empregatício. Como o valor do acordo foi suficiente para cobrir os direitos incontroversos, a renúncia se deu com relação ao vínculo empregatício e aos direitos previdenciários.

45º acordo - a reclamada confessou a falta de pagamento das verbas rescisórias, dois salários atrasados e a falta de depósito do FGTS por alguns meses, o que totalizaria R\$ 5.398, calculados pelo juiz. O acordo foi firmado em $R\$ 6.000 \div 20 \times R\$ 300,00$. Na discriminação das verbas não constou o pagamento dos dois salários atrasados que foram confessados para não haver recolhimento previdenciário, portanto, não podemos afirmar que houve renúncia aos salários atrasados, porque tal valor foi computado no cálculo do juízo para o acordo, apesar de não terem constado expressamente nos termos do acordo. Portanto, considerando que haviam outros pedidos que não foram provados e que houve pagamento maior do que, incontrovertidamente, era devido ao reclamante, ou seja, porque a reclamada concedeu em pagar mais do que entendia devido e o reclamante aceitou receber menos do que acreditava ter direito, esse acordo assemelha-se mais a uma transação.

48º acordo – a reclamada confessou o vínculo empregatício e a falta de pagamento das rescisórias. O cálculo do juízo foi de R\$ 1.315, sem integração das horas extras, além disso, havia pedido de insalubridade. O acordo foi firmado em $R\$ 1.500 \div 5 \times R\$ 300,00$, sem reconhecimento do vínculo empregatício. Renúncia, no mínimo, ao vínculo empregatício e aos direitos previdenciários.

49º acordo - houve reconhecimento do vínculo empregatício, FGTS, rescisórias. O acordo fechou em $R\$ 4.500 \div 10 \times R\$ 450,00$, a título de indenização pelos serviços prestados, sem reconhecimento do vínculo empregatício. As rescisórias foram contempladas, mas houve renúncia ao vínculo empregatício e aos direitos previdenciários

61º acordo - houve reconhecimento da falta de pagamento das verbas rescisórias (R\$ 3.000) e depósitos de FGTS (sem valor declarado pela reclamada, mas na inicial consta pedido de R\$ 10.356). O acordo foi firmado em $R\$ 14.000 \div 8 \times (1 \times R\$ 3.286,69, \text{ em audiência} + 1 \times R\$ 2.713,31 + 1 \times R\$ 1.500,00 + 5 \times R\$ 1.300,00)$. Apesar de não constar pagamento das rescisórias na discriminação, o valor do acordo contempla todos os direitos que restaram incontroversos. Portanto, houve transação, pois os demais pedidos que restaram controversos, foram transacionados, e os pedidos que restaram incontroversos foram pagos integralmente.

62º acordo - houve reconhecimento da falta de pagamento das verbas rescisórias (R\$ 3.758). O FGTS também não foi depositado, há apenas R\$ 100, mas não há pedido na inicial. O acordo foi firmado em $R\$ 4.000 \div 8 \times R\$ 500,00$. Houve transação, pois os direitos incontroversos foram contemplados e os demais, transacionados.

67º acordo - houve reconhecimento da falta de pagamento das verbas rescisórias. A juíza calculou as verbas em R\$ 1.500. O acordo foi firmado em R\$ 1.600 ÷ 4 x R\$ 400,00, para compensar o parcelamento. Caso típico de transação, os títulos incontroversos foram contemplados e os que restaram controversos foram transacionados.

68º acordo - houve reconhecimento da falta de pagamento das rescisórias, a reclamada propôs R\$ 2.500 para quitá-las. Tendo em vista outros pedidos e a falta de recibos da defesa a proposta do juízo foi de R\$ 6.000, valor que as partes aceitaram ÷ 12 x R\$ 500,00. O juiz concedeu prazo para discriminar as verbas, não houve acesso à petição de discriminação, no entanto, pelo teor da audiência, pode-se afirmar que não houve renúncia às rescisórias, pois estavam contempladas no valor do acordo. Portanto, houve transação.

69º acordo - houve reconhecimento do vínculo empregatício e da estabilidade provisória à gestante, ademais, foram juntados diversos documentos com a inicial que comprovavam o vínculo (p. ex., email do chefe, no qual ele confirmava a função e o salário da reclamante). O acordo foi firmado em R\$ 28.000 ÷ 15 x (5x R\$ 2.000,00 + 10x R\$ 1.800), sem reconhecimento do vínculo. Portanto, houve renúncia ao vínculo e direitos previdenciários.

71º acordo - foi reconhecida a falta de depósitos do FGTS de todo o período, não há especificação do valor, mas o reclamante trabalhou por cinco anos e recebia R\$ 624, portanto, tal valor é de aproximadamente R\$ 3.120, há pedido de rescisão indireta. O acordo foi firmado em R\$ 4.000 ÷ 10 x R\$ 400, referentes a verbas indenizatórias: férias indenizadas (R\$ 832), FGTS + 40% (R\$ 2.544) e aviso prévio (R\$ 624). Partindo da premissa que a própria reclamada confessou a causa do pedido de rescisão indireta, pagando inclusive aviso prévio, houve renúncia de parte das rescisórias e do restante do FGTS, apesar de não podermos quantificar a renúncia pela falta de valores atribuídos aos pedidos.

72º acordo - foi reconhecida a falta de pagamento das férias (valor não declarado), salários atrasados, e 13º salário. O reclamante afirmou que os salários atrasados e o 13º foram pagos. Há pedido de rescisão indireta. O acordo foi firmado em R\$ 1.300, na discriminação das verbas constou o pagamento de aviso prévio, 40% do FGTS, ou seja, a rescisão indireta foi reconhecida, portanto, houve renúncia das férias.

76º acordo - houve reconhecimento da falta de pagamento das rescisórias (R\$ 1.549), os demais direitos foram contestados. Acordo firmado em R\$ 3.000 ÷ 5 x R\$ 600,00, com concessão de prazo para discriminar as verbas. Caso típico de transação, porque todos os títulos incontroversos foram contemplados e os demais, transacionados.

84º acordo - houve reconhecimento dos salários atrasados no valor de R\$ 1.283, e falta de pagamento das rescisórias, no valor de R\$ 1.435. O acordo foi firmado em R\$ 2.500 ÷ 10 x R\$ 250,00. Na discriminação das verbas não consta pagamento dos salários atrasados, para não haver obrigatoriedade de recolhimentos previdenciários, ainda assim, o valor do acordo não cobre o valor dos direitos incontroversos, houve renúncia a, no mínimo, R\$ 218.

87º acordo - houve reconhecimento da falta de pagamento das verbas rescisórias (R\$ 1.952) e do depósito de FGTS de todo o período (R\$ 340). O acordo foi firmado em R\$ 1.500 ÷ 5 x R\$ 300,00, com entrega do TRCT (FGTS pelo que estiver depositado). Portanto, houve renúncia de, no mínimo, R\$ 792.

Logo, pode-se afirmar que em dez dos dezesseis casos em que houve reconhecimento de parte dos pedidos pleiteados, houve evidente renúncia. Nos seis casos restantes, houve transação, pois os direitos que restaram incontroversos foram pagos e os demais, que restaram controversos, foram transacionados (considerando-se que as reclamadas confessaram apenas os títulos mencionados e pressupondo-se que os reclamantes não possuíam prova inequívoca dos outros direitos que pleitearam e que foram contestados pelas reclamadas).

Seguir-se-á à análise dos acordos após a instrução processual, nos quais os acordos serão identificados pela ordem numérica dos dados do APÊNDICE VI. Como já dito, essas audiências não foram acompanhadas pessoalmente, portanto, não foi possível saber o que as reclamadas confessaram verbalmente. Assim, nesses casos foram considerados incontroversos os direitos que foram reconhecidos pela reclamada na defesa escrita juntada aos autos.

64º acordo - houve reconhecimento pela reclamada do vínculo empregatício, e da falta de pagamento das verbas rescisórias (R\$ 1.544) e da falta de depósito de FGTS (R\$ 112). O acordo foi firmado em R\$ 1.500 ÷ 6 x R\$ 250, sem reconhecimento do vínculo empregatício, 20% de recolhimento previdenciário pela reclamada. Renúncia ao vínculo empregatício, parte das rescisórias e FGTS, no valor de, no mínimo, R\$ 160.

78º acordo - houve reconhecimento pela reclamada do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 3.657) e depósito do FGTS (R\$ 862). O acordo foi firmado em R\$ 3.600 ÷ 3 x R\$ 1.200, sem reconhecimento do vínculo empregatício. O juiz determinou que a reclamada recolhesse INSS do reclamante como autônomo (20%), no valor de R\$ 720. Renúncia ao vínculo empregatício, parte das verbas rescisórias e FGTS, no valor de aproximadamente R\$ 900.

80º acordo - houve confissão do vínculo anterior ao registro e prova pericial da insalubridade (R\$ 6.176, valor calculado pelo reclamante). O acordo foi firmado em R\$ 6.000 ÷

10 x R\$ 600, sem reconhecimento do vínculo anterior ao registro, referentes a verbas indenizatórias, a título de vale-transporte. Houve renúncia ao vínculo empregatício de parte do período trabalhado e, provavelmente, ao adicional de insalubridade.

Como visto, alguns acordos não contemplam sequer a totalidade dos direitos confessados pelas reclamadas, seja em audiência, seja em defesa escrita. Dessa forma, verifica-se, na prática, que parte dos acordos celebrados na Justiça do Trabalho, infelizmente, não se limitam à transação de direitos controversos, mediante mútuas concessões das partes, pois muitos acordos, evidentemente, implicam renúncias.

Além desses acordos acima analisados em que houve evidente renúncia a direitos, há outros acordos que também parecem ter implicado renúncia. Entretanto, não é possível afirmar peremptoriamente que houve renúncia nesses acordos. Por exemplo, em dezessete acordos (1º , 5º, 20º, 25º , 44º, 45º, 48º , 49º, 54º, 58º, 63º, 72º, 73º, 75º, 76º, 79º, 85º) analisados após a instrução processual, a prova pericial acerca da existência de trabalho em condições insalubres ou perigosas foi concluída com laudo pericial positivo. Contudo, em apenas um acordo o adicional de insalubridade foi contemplado expressamente.

Não se quer com isso afirmar que houve renúncia ao respectivo adicional nos demais casos. Pois, ainda que o direito ao adicional de insalubridade tenha sido provado por laudo pericial e não tenha constado nos termos do acordo, não se pode afirmar definitivamente que houve renúncia a esse direito, uma vez que tal laudo não é prova irrefutável, conforme já discutido no capítulo IV, e poderia ser desconstituído. Mas é evidente que seria bastante baixa a probabilidade de que todos os demais laudos estivessem equivocados.

Portanto, é importante ressaltar que, muito provavelmente, não houve renúncia apenas nos casos especificados anteriormente. Outros casos de renúncia a direitos podem ter sido verificados nos acordos que foram objeto da pesquisa. Contudo, não foi possível detectá-los com precisão. Por isso, torna-se relevante mencionar esse indício de renúncias a adicionais de insalubridade e periculosidade, e registrar essa ressalva.

VII. PESQUISA DE CAMPO REALIZADA COM RECLAMANTES E RECLAMADAS

Para verificar se os acordos promovem a pacificação social de conflitos e para traçar o perfil das partes nos acordos, bem como suas percepções sobre a conciliação conduzida na Justiça do Trabalho, foi realizada uma segunda pesquisa, que consistiu na entrevista de reclamantes e reclamadas, após audiências em que houve acordo.

Foram observadas audiências, aleatoriamente, até que fosse firmado um acordo. Então, reclamantes ou reclamadas, partes nesses acordos, foram convidados a participar da pesquisa, respondendo a questionário específico (apêndices III e IV).

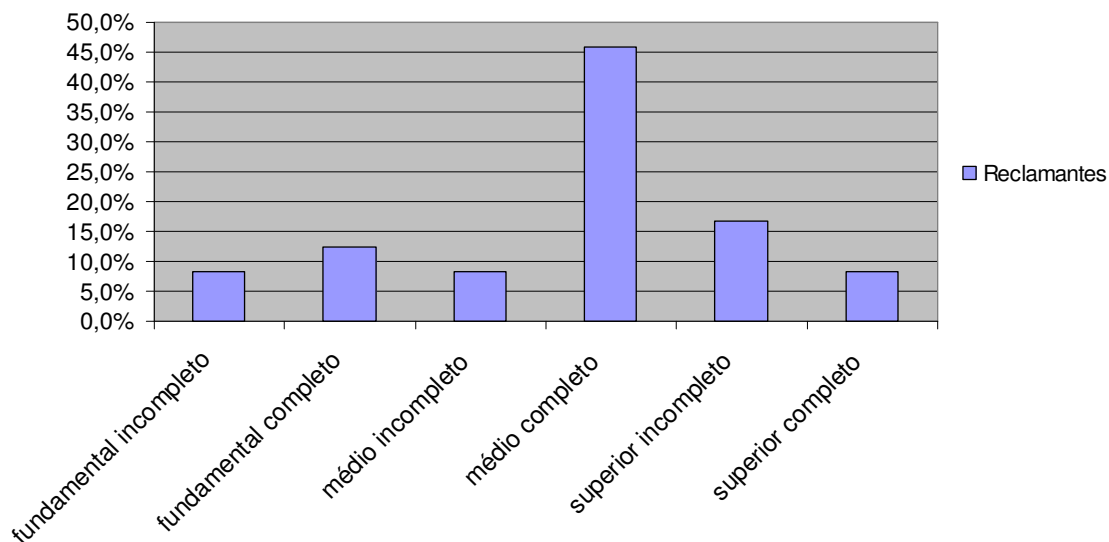
Tais questionários foram elaborados com o objetivo de traçar o perfil socioeconômico tanto de reclamantes como das reclamadas e também, tentar responder a questões subjetivas relacionadas ao acordo, como por exemplo, o motivo da aceitação dos acordos pelas partes.

1. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Dos vinte e quatro reclamantes que participaram da pesquisa, 16,6% eram jovens de 21 até 24 anos, 70,8% adultos entre 25 e 39 anos e apenas 12,5% adultos com mais de 40 anos.

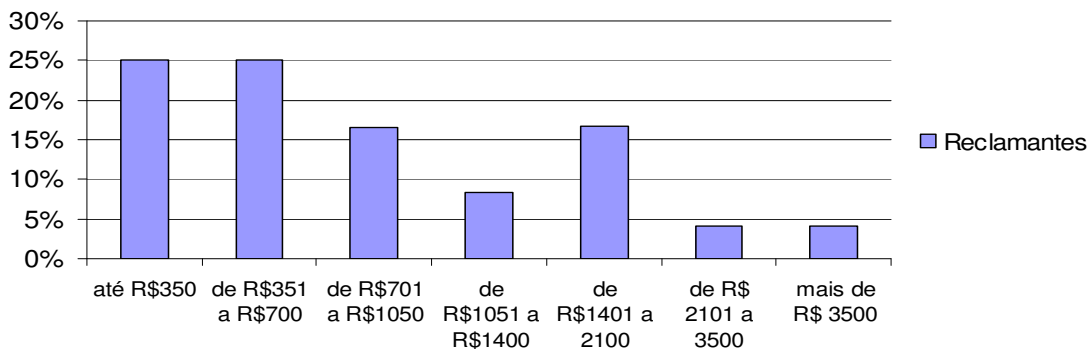
A grande maioria, 75%, possuía grau de escolaridade até o ensino médio completo, ou seja, a maior parte dos reclamantes possui baixa escolaridade, sendo que desses, 21% cursaram somente até o fundamental, incompleto ou completo. Apenas 8% dos entrevistados possuíam nível superior completo.

Gráfico 5 – Nível de escolaridade dos reclamantes nos acordos em primeira audiência



O nível de renda mensal dos reclamantes nos acordos em primeira audiência é bastante baixo. 50% dos reclamantes possuíam renda de até R\$ 700, o equivalente a dois salários mínimos vigentes à época da pesquisa, sendo que 25% possuíam renda de até R\$ 350. Apenas 4% dos reclamantes possuíam renda superior a R\$ 3.500.

Gráfico 6 – Nível de renda dos reclamantes nos acordos em primeira audiência

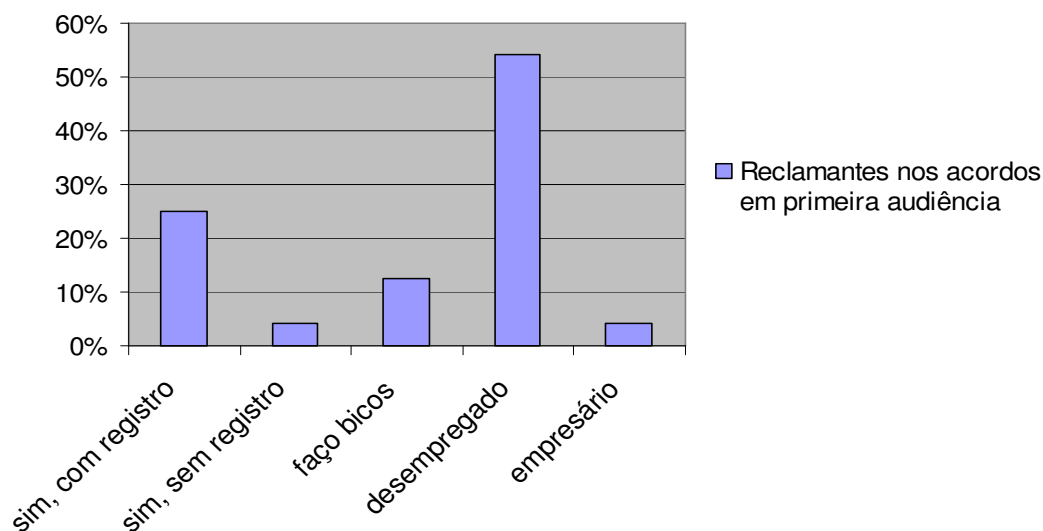


37,5% dos entrevistados residiam com mais quatro familiares, ou seja, pertenciam a famílias com cinco pessoas, 21% residiam com mais três familiares, 8% com mais dois familiares, 29% com mais um familiar e apenas 4% residiam sozinhos.

Quando perguntados quantos desses familiares trabalhavam, 67% responderam que apenas um membro da família estava trabalhando naquele momento. 12% responderam que todos estavam desempregados, 17% responderam que dois membros da família trabalhavam e apenas 4% responderam que três familiares trabalhavam.

Quanto à situação ocupacional dos reclamantes, mais de 54% dos entrevistados responderam que estavam desempregados, somando-se os desempregados com os reclamantes que apenas faziam bicos, chega-se a mais de 66% dos entrevistados. Apenas 25% estavam trabalhando com registro em carteira.

Gráfico 7 – Situação ocupacional dos reclamantes nos acordos em primeira audiência

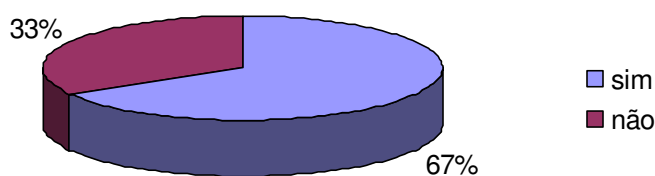


Perguntados se foram pressionados pelo juiz, por seu advogado ou por ambos para firmar o acordo, 96% responderam que não foram pressionados, e apenas 4% sentiram-se pressionados por ambos para firmar o acordo.

Metade dos entrevistados, 50% responderam que aceitaram firmar o acordo porque estavam precisando muito do dinheiro e assim seria mais rápido. 8% responderam que aceitaram porque sabiam que a empresa estava realmente com dificuldades financeiras, outros 8% responderam que aceitaram o acordo porque o consideraram justo, 13%, porque têm medo que a empresa desapareça, e 21%, por outros motivos (porque foi aconselhado por seu advogado;

porque sua testemunha não compareceu e ficou difícil provar; porque não podia ficar faltando ao trabalho e queria resolver logo; ou, aceitou porque não sabia dos seus direitos). Para a maioria (67%), a demora do processo foi motivo para aceitação do acordo.

Gráfico 8 – A demora do processo foi motivo para aceitação do acordo por parte dos reclamantes?



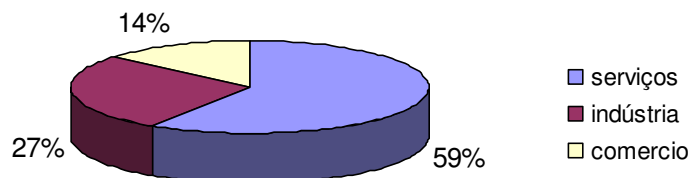
A grande maioria dos reclamantes ficou satisfeita com o acordo. 88,5% ficaram satisfeitos, sendo que 50%, plenamente satisfeitos, e 37,5% parcialmente satisfeitos, apenas 12,5% dos reclamantes não ficaram satisfeitos, sentiram-se injustiçados com o acordo.

Por outro lado, apenas um dos reclamantes acredita que não abriu mão de nada, os outros 23 reclamantes acreditam que abriram mão de parte de seus direitos, sendo que o valor dessa parte que acreditam ter perdido é bastante variável, de R\$ 500 a R\$ 32.000. Todos não souberam responder qual era o valor de sua causa, qual era o valor do total de seus direitos.

Tendo em vista o perfil socioeconômico dos reclamantes: baixa renda, baixa escolaridade, boa parte desempregada, com família, ignorante de seus direitos, não é difícil imaginar que o valor recebido no acordo, vindo suprir necessidades econômicas urgentes, é extremamente satisfatório para o reclamante, apesar de não ter recebido tudo que tinha direito.

Das 22 reclamadas que participaram da pesquisa, 13 pertencem ao ramo de serviços, 6, à indústria e 3, ao comércio. Quase todas eram empresas formais, 96% possuíam CNPJ, apenas uma empresa era informal, sem pessoa jurídica constituída. 23% das reclamadas eram empresas de pequeno porte, compreendidas como empresas cujo faturamento anual não ultrapassa R\$ 120 mil, 23% de médio porte, cujo faturamento anual não ultrapassa R\$ 2,4mi, e 23% empresas de grande porte, cujo faturamento anual é superior a R\$ 2,4mi. 31% das reclamadas não disponibilizaram essa informação.

Gráfico 9 – Ramo de atividade das reclamadas nos acordos em primeira audiência



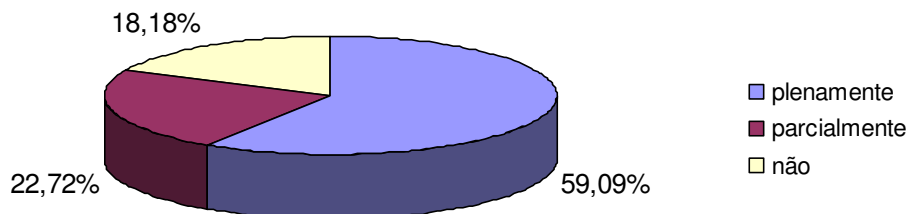
Das reclamadas que participaram da entrevista, 36,5% acreditam que não pagaram nada além do que o reclamante tinha direito no acordo (ou seja, ou pagaram exatamente aquilo que acreditaram ser devido ou pagaram a menos), 9% acreditam que pagaram tudo a mais, ou seja, que o reclamante não tinha direito algum ao valor pago no acordo, e 54,5% acreditam que pagaram algo a mais do que o reclamante tinha direito, variando entre R\$ 150 a R\$ 7.200.

32% das reclamadas responderam que o motivo de terem firmado o acordo foi porque ficou mais barato para a empresa, 45% responderam que foi para resolver logo o processo, mesmo sabendo que o reclamante não tinha direito, e 28% por outros motivos (sendo eles: devido à margem de risco; por ser direito líquido e certo do reclamante; para ajudar o reclamante; que a testemunha da empresa não sabia dos fatos; porque era um direito do reclamante; porque no acordo cada um perde alguma coisa).

A grande maioria, 82% das reclamadas, não se sentiu pressionada para firmar o acordo, 9% sentiu-se pressionada pelo juiz, 4,5% por seu advogado e 4,5% por ambos.

Para a grande maioria, o acordo foi satisfatório, sendo que 59% ficaram plenamente satisfeitas e 23% parcialmente satisfeitas, apenas 18% das reclamadas ficaram insatisfeitas com o acordo.

Gráfico 10 – Os acordos em primeira audiência foram satisfatórios para as reclamadas?



Perguntadas se o acordo tinha sido economicamente mais vantajoso para a empresa, mesmo contabilizando honorários advocatícios, tempo gasto, etc., do que se tivessem observado todos os direitos trabalhistas no curso do contrato de trabalho, 50% das reclamadas responderam que o acordo tinha sido mais vantajoso e 50% responderam que tinha sido menos vantajoso.

Foi também questionado o motivo de não terem pagado verbas que sabia que eram devidas. Apenas dez reclamadas responderam a essa questão, sendo que cinco responderam que deixaram de pagar devido a problemas financeiros, uma confessou que era para reduzir custos, uma disse que não pagou porque o empregado sumiu, duas não reconheceram que deixaram de pagar verbas devidas, dizendo que o reclamante não tinha direitos, outra alegou que o reclamante era trabalhador autônomo, e outra disse que pagou, mas sem recibo, a última afirmou que não pagou as horas extras porque é política da empresa trabalhar com banco de horas.

VIII. MECANISMOS POTENCIALMENTE INDUTORES DE ACORDOS JUSTOS

Conforme já exposto, a Justiça do Trabalho é o principal Órgão responsável pela solução de conflitos trabalhistas no Brasil. No entanto, este Órgão enfrenta uma verdadeira crise de efetividade da tutela jurisdicional. A inefetividade da tutela jurisdicional beneficia os devedores e pune os credores que procuram a Justiça para reaver seus direitos. Ao tornar vantajoso o descumprimento da legislação⁴⁵³, o próprio Judiciário fomenta a cultura do inadimplemento, pois, para o empregador passa a ser vantajoso descumprir os direitos trabalhistas mais elementares.⁴⁵⁴

Nas lições de Freire Pimenta:

O conteúdo e o resultado das conciliações e das sentenças na Justiça do Trabalho bem como de suas respectivas execuções, exercem um profundo impacto na aplicação prática do direito material em vigor. Pode-se mesmo dizer que, se significativa parcela dos destinatários da legislação trabalhista não a cumpre espontaneamente, o verdadeiro patamar mínimo dos direitos sociais praticados na sociedade brasileira não será aquele idealmente estabelecido na CF e normas infraconstitucionais trabalhistas (legais e coletivas), mas sim aquele que decorrer do resultado da atuação (ou não atuação efetiva) do Poder Judiciário Trabalhista. Pode-se assim concluir, que a própria existência do direito material, entendida esta não como mera previsão abstrata de situações da vida, mas como proteção real e concreta dos interesses tutelados, depende da efetividade do direito processual e da atividade jurisdicional para proporcionar a satisfação específica do mesmo.⁴⁵⁵

⁴⁵³ “No processo do trabalho, os únicos ‘riscos’ que o empregador inadimplente corre, portanto, são o de pagar menos do que deve, em virtude de um acordo – motivado pela necessidade do empregado e pela demora da prestação jurisdicional – e o de obter uma sentença favorável – em virtude da dificuldade processual do empregado em provar os fatos que constituam o seu direito, ou de uma sentença mal elaborada. Claro que essa situação do direito material, não só inibe, como até incentiva, o descumprimento da lei, gerando um elevado número de processos trabalhistas.” MAIOR (1998, p. 161).

⁴⁵⁴ PIMENTA (2004, p. 341).

⁴⁵⁵ Ibidem, p.344.

A efetividade da tutela jurisdicional é capaz de induzir o cumprimento espontâneo da legislação por seus destinatários⁴⁵⁶ e, assim, conseqüentemente, quanto mais efetiva for a jurisdição menor será o volume de demandas ingressantes naquele Órgão Judiciário.⁴⁵⁷

Dessa forma, melhorando a efetividade da tutela jurisdicional, há uma indução à diminuição no volume das demandas, o que, por si só, já contribui para uma melhora sensível da prestação jurisdicional, visto que, com menor volume de trabalho, a qualidade da atuação dos juízes melhora substancialmente, formando um círculo virtuoso.

O objetivo do presente capítulo é apontar alguns mecanismos/medidas que contribuem para que as conciliações na Justiça do Trabalho, cada vez mais, produzam acordos justos. Basicamente, a efetividade da prestação jurisdicional (que pode ser resumida em dar a cada um aquilo que lhe pertence no espaço de tempo mais curto possível) é suficiente para garantir que as conciliações resultem em bons acordos. Mas há mecanismos que auxiliam, ainda que indiretamente, a melhora da efetividade da prestação jurisdicional, uma vez que contribuem para diminuição do número de demandas, conforme será discutido.

Portanto, este capítulo tratará de algumas medidas extraprocessuais, bem como de alguns mecanismos internos ao processo que contribuem, de alguma forma, para a homologação de acordos justos no âmbito da Justiça do Trabalho.

1. MECANISMOS EXTRAPROCESSUAIS

1.1. EFICÁCIA DO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO

Determinada norma é efetiva quando tende a ser cumprida espontaneamente pelos sujeitos aos quais é dirigida.⁴⁵⁸ O cumprimento espontâneo da legislação reduz os conflitos⁴⁵⁹,

⁴⁵⁶ “Reforçadas essas idéias, que devem fundamentar, igualmente, o direito processual, pode-se entender como o direito material é pressuposto da efetividade do processo e vice-versa. Em outros termos, ainda, um processo efetivo desestimula o descumprimento do direito material e um direito material voluntariamente cumprido – por ser efetivo, ou que contém uma coação eficiente – contribui, decisivamente, para a efetividade do processo.” MAIOR (1998, p. 357-358).

⁴⁵⁷ “Quanto mais efetiva a máquina jurisdicional, menos ela vai ter que trabalhar, no futuro ou a médio prazo”. PIMENTA (2001, p. 156).

⁴⁵⁸ MAIOR (1998, p. 357).

⁴⁵⁹ “Somente a diminuição da conflitualidade, em razão de uma mudança sociocultural nas relações trabalhistas, é capaz de diminuir os processos que emperram a Justiça do Trabalho. ‘A propósito, empresas que satisfazem os direitos trabalhistas quase nunca figuram em processos como reclamadas, a não ser em raros casos de interpretação de regras jurídicas cuja aplicação é controvertida, [...]’ Ibidem, p. 155.

que, por sua vez, como já discutido, promove uma melhoria das condições de trabalho dos juízes, e, conseqüentemente, promove uma melhoria na prestação jurisdicional. Dessa forma, a eficácia do Direito Material do Trabalho em muito contribuiria também para a homologação de acordos justos.

Contudo, como já visto, o Direito do Trabalho tem índice de cumprimento espontâneo muito baixo. Para Freire Pimenta, “o verdadeiro problema, pura e simplesmente, é que o direito material trabalhista, no Brasil, tem um baixo índice de cumprimento espontâneo pelos destinatários de seus comandos normativos, muito menor do que qualquer ordenamento jurídico admite como razoável.”⁴⁶⁰

Ocorre que o Direito do Trabalho rege a relação entre capital e trabalho, que é naturalmente conflituosa.⁴⁶¹ ⁴⁶²Para o empregador, as normas trabalhistas representam custos e não vantagens. Portanto, se não há sanção⁴⁶³ efetiva pelo descumprimento dos direitos trabalhistas, para o empregador é mais vantajoso não observá-las, impondo ao empregado o ônus de ter que recorrer ao Judiciário para reclamar seus direitos.

Nesse sentido, as multas fixadas pelo inadimplemento dos direitos trabalhistas, previstas nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT, jamais deveriam ser afastadas com a frequência que são – a jurisprudência dominante afasta a aplicação das multas em caso de qualquer controvérsia sobre as verbas rescisórias devidas ou quando houve algum pagamento a título de rescisórias, ainda que parcial -, inclusive em acordos. As multas fixadas pela legislação se destinam a sancionar aquele que descumpriu o dever legal de pagar as verbas rescisórias, portanto, devem ser cobradas, pois se isso não ocorre, premia-se o empregador inadimplente.

As multas administrativas também cumprem esse papel de sancionar o empregador que não observa o disposto na lei, com o objetivo de impelir o empregador ao cumprimento da norma. Por isso, é de suma importância que o Estado aparelhe melhor o sistema de fiscalização do trabalho, incrementando o número de auditores fiscais do trabalho, melhorando sua condição de trabalho, para que o maior volume possível de relações de emprego possa ser fiscalizado.

⁴⁶⁰ PIMENTA (2004, p. 340).

⁴⁶¹ MAIOR (1998, p. 358).

⁴⁶² “É porque o direito do trabalho regula a exploração da força de trabalho e, com isso, impõe obstáculos ao lucro, que sua legitimidade estará sempre em causa, questionada diuturnamente pelo jogo bruto dos interesses de mercado.” CARDOSO (2002, p. 519).

⁴⁶³ “Se o Direito é concebido como ordem coercitiva, uma conduta apenas pode ser considerada como objetivamente prescrita pelo Direito e, portanto, como conteúdo de um dever jurídico, se uma norma jurídica liga à conduta oposta um ato coercitivo como sanção.” KELSEN, Hans. Teoria Pura do Direito. São Paulo: Martins Fontes, 2000, p. 129.

Todas as medidas possíveis devem ser tomadas com o intuito de tornar o descumprimento da legislação trabalhista muito mais oneroso para os seus destinatários do que o cumprimento espontâneo, o que garantiria ampla efetividade do Direito Material do Trabalho. Dessa forma, o descumprimento da norma trabalhista seria uma exceção, assim como o litígio que dele decorre.

1.2. FORTALECIMENTO DO MOVIMENTO SINDICAL

Conforme já discutido, boa parte dos empregadores simplesmente opta por não cumprir a legislação trabalhista cientes de que a burla operada muito provavelmente não trará prejuízos. Contudo, a pressão coletiva dos trabalhadores tem o poder de reverter essa decisão do empregador, coagindo-o a observar os direitos trabalhistas da categoria. Nesse sentido, são oportunas as lições de Adalberto Cardoso:

Um movimento sindical organizado nos locais de trabalho, ou mesmo das portas da empresa para fora, pode ser o agente dessa coação, operando como injunção institucional que põe em risco real a possibilidade de lucro das empresas, via ação coletiva. O novo sindicalismo fez exatamente isso nos anos 80. Muitos dos “novos direitos” conquistados em convenções coletivas eram, na verdade, transcrição pura e simples da letra da lei nos acordos entre as partes. [...] Ao forçar o cumprimento da norma legal como se fora uma norma contratual, os trabalhadores estavam obrigando o empregador ao reconhecimento de direitos cuja burla seria retaliada não na justiça, mas pela ação coletiva.⁴⁶⁴

Entretanto, os sindicatos estão enfraquecidos desde a década de 90, após a liberalização do mercado e de todas as transformações que se operaram no mercado de trabalho desde então.⁴⁶⁵ Os sindicatos passam também por uma crise de representatividade, visto que os índices de filiação caíram sensivelmente e os trabalhadores já não participam tanto da vida

⁴⁶⁴ CARDOSO (2002, p. 516).

⁴⁶⁵ “As aberturas comercial e financeira expuseram os mercados de capitais e de bens a pressões competitivas internacionais, com impactos poderosos sobre o nível de emprego e as formas de organizar o trabalho, reduzindo o tamanho das empresas, terciarizando o setor industrial, ampliando as redes de subcontratação, criando mecanismos internos de solução do conflito cotidiano de trabalho que roubam ao sindicato a lealdade dos trabalhadores, etc. [...] os sindicatos vêm perdendo crescente capacidade de mobilizar seus representados para tentar reaver direitos.” Ibidem, p. 536.

sindical.⁴⁶⁶ Mas isso não significa dizer que os sindicatos estão adormecidos. Muitos sindicatos mantêm-se reivindicatórios, oferecendo resistência à precarização das relações de trabalho. Na verdade, os sindicatos sofreram com a crise, mas estão aprendendo a se readaptar.

Organizações, como a TIE Brasil (Transnational Information Exchange), desenvolveram mecanismos para estreitar laços de comunicação e cooperação entre os trabalhadores e seus sindicatos, objetivando potencializar as ações sindicais nos locais de trabalho.⁴⁶⁷ Exemplo dessas iniciativas foi o desenvolvimento do Mapeamento dos Processos Produtivos:

É preciso trabalhar para que ocorra a transformação prática no núcleo da produção do saber e da riqueza, ou seja, uma transformação no lugar de Trabalho que permita a classe Trabalhadora recuperar seu conhecimento acerca da organização do Trabalho e da produção e distribuição da riqueza e apropriar-se do saber ali produzido. Para atender a estes objetivos, se desenvolveu de forma coletiva, participativa e cooperativa, o MCPP – Mapeamento Comparativo dos Processos Produtivos, uma ferramenta que possibilita aos Trabalhadores, inicialmente, recuperar o conhecimento acerca de seu local de Trabalho para, depois, usa-la como instrumento de organização do Trabalho, da produção e distribuição de riquezas. [...] O MCPP é um verdadeiro instrumento de constante potencialização e contextualização da ação sindical e política no lugar de Trabalho e na sociedade.⁴⁶⁸

Neste trabalho, foi realizada entrevista com José Monteiro, dirigente sindical do Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté-SP. A transcrição dos principais trechos da entrevista demonstra diversos mecanismos da atuação sindical no local de trabalho que contribuem para a efetividade do Direito Material do Trabalho:

“Ana – O senhor considera que a internacionalização do movimento sindical fortalece o poder de negociação dos trabalhadores?

Monteiro – Certamente. Por exemplo, a TIE Brasil (Transnationals Information Exchange), foi fundada há 30 anos, e já patrocinou diversos intercâmbios entre sindicalistas do mundo

⁴⁶⁶ AROUCA, José Carlos. Repensando o sindicato. São Paulo: LTr, 1998, p. 409.

⁴⁶⁷ Disponível em: www.tie-brasil.org, acesso em dez. 2008.

⁴⁶⁸ TIE BRASIL. Mapeamento Comparativo dos Processos Produtivos – Resgatando o saber operário como instrumento da ação sindical. Curitiba: TIE Brasil, 2008, p.12.

(Brasil, Rússia, Chile, México, Argentina, Uruguai, Paraguai, Venezuela, etc.). Promoveu também um encontro com os sindicalistas de todas as Fords do mundo. Hoje nós temos um enfrentamento articulado no âmbito da Ford, temos uma pauta única. Nesse encontro conseguimos um investimento para a Ford aqui de Taubaté, pois mostramos a viabilidade de trazer esse investimento pro Brasil. Dessa forma, conseguimos manter a fábrica de São Bernardo funcionando, porque ela já estava para ser praticamente desativada, porque só produzia o antigo Ka. Com esse investimento conseguimos re-estilizar o Ka e a fábrica está funcionando. Esse intercâmbio tem servido muito. Em 2005, os companheiros da Rússia vieram ao Brasil e visitaram as fábricas da Ford aqui. Lá o sindicato é muito ligado ao governo. Mas depois desse encontro, o vice-presidente do sindicato da Rússia rompeu e nasceu a dissidência. Ele formou um sindicato livre na Rússia. E hoje ele está representando não só a Ford, mas outras seis montadoras de lá. Há resultados desse intercâmbio também no México, lá a corrupção é bastante visível. O processo produtivo lá é muito penoso e a exploração é muito grande, e a gente conseguiu fazer essa dissidência também no México.

Ana – O senhor disse que os sindicalistas da Ford conseguiram elaborar uma pauta única. Quais foram as conquistas para todas as Fords do mundo?

Monteiro – Em 2005, fizemos uma reunião e dela saíram vários pontos. Um dos pontos comuns foi o reconhecimento do dirigente sindical, porque em alguns países isso está na lei, mas não vale. O que vale é a luta do dia-a-dia, no chão de fábrica, porque quem faz a lei valer é a população. Então, se a população comprar a idéia, a lei vale. Senão, não vale. É igual com o trabalhador. Não adianta eu, enquanto dirigente, chegar na fábrica, falar com os trabalhadores, e eles entrarem na fábrica e me deixarem falando sozinho. A fábrica fala: “Bom, é um só, então é fácil.” Agora se acaso eu pedir pros trabalhadores para ficarem do lado de fora e eles ficarem, ou eu pedir para ficarem do lado de dentro e eles ficarem. Daí a fábrica fala: “Bom, não adianta porque essa é a verdadeira representação.” É isso que a gente tem sempre falado. O que importa é a força política que o sindicato tem. A Ford, mundialmente, soltou uma carta dizendo que reconhecia os dirigentes sindicais. Outro ponto comum da pauta única, foi a questão da Participação nos Lucros ou Resultados (PLR). A PLR é paga para todas as Fords, de acordo com a negociação de cada fábrica. Isso a gente conseguiu. Nós nos correspondemos para saber quanto foi fixado nos outros países, para termos uma idéia. Aqui no Brasil, nós conseguimos elevar muito a PLR na Ford, especialmente em São Bernardo, Taubaté e Tatuí, que negociam em conjunto a questão da PLR. Não conseguimos incluir Camaçari –BA. Mas fazendo esse nosso intercâmbio, trocando informações, conseguimos que, em cinco anos, eles em Camaçari atingissem a PLR que a Ford tinha previsto só para daqui a quinze anos. Isso tanto na questão da PLR quanto na questão salarial. A questão salarial de Camaçari é diferenciada da nossa (Taubaté, ABC e Tatuí). Lá eles ganham a metade do salário que nós

ganhamos. Isso porque a Ford tinha a previsão de que eles conseguiriam atingir a metade só daqui a quinze anos. E conseguiram também a redução da jornada de trabalho (44 horas semanais para 40 horas semanais), o que era esperado só daqui a quinze anos também.

Ana – Gostaria que o senhor explicasse como se dá a atuação da comissão de fábrica. Quais tipos de conflitos são encaminhados para ela?

Monteiro – As comissões de fábrica atuam nas questões internas, principalmente nas montadoras. Tem algumas nas empresas de autopeças e em outras empresas não só do ramo metalúrgico, nos bancários, por exemplo, há comissões de banco. Basicamente, elas atuam nos conflitos internos. A Ford tem sua Comissão, a Mercedes tem a sua, a Scania, a sua, etc. O que a comissão atende muito é diferença de pagamento. Entre o trabalhador reclamar no RH e reclamar com o representante dele, ele vai reclamar com o representante. E o representante vai levar essa reclamação para o RH. A comissão atua também em questões coletivas, por exemplo, nas negociações de PLR, é claro que com o sindicato junto. Mas é a comissão que tem a maioria dos dados referentes àquela fábrica. A comissão atua também na negociação de benefícios, como o plano de saúde. Por exemplo, a Ford quis trocar o plano de saúde. A comissão entrou na negociação para garantir que o novo plano oferecesse os mesmos benefícios do anterior. Já chegou a ter greve por isso, de tentarem trocar o plano por um pior. A comissão auxilia muito o sindicato também no dissídio coletivo, na negociação do aumento real do salário, porque dispõe dos dados da empresa.

Ana – A atuação da comissão se dá espontaneamente?

Monteiro – Se fosse pelo estatuto, a gente só faria alguma coisa, quando fosse provocado. Porque no estatuto está dizendo o que cabe à comissão de fábrica. Mas a gente não faz isso, assim como a CIPA, a gente tenta trazer a CIPA para ajudar nas negociações e não ficar só no legalismo da NR-5. A comissão de fábrica foi criada pra ficar dentro de uma sala, e atuar quando fosse provocada. Na primeira comissão criada pela Volkswagen, foi a própria fábrica que elegeu os representantes. Nós usamos o mesmo modelo de estatuto, mas a gente começou a entender que essa não era a melhor maneira de atuar. Por isso, nossa atuação é totalmente diferente do estatuto, procuramos conhecer o processo produtivo e por isso, sabemos onde está o problema. Então, a gente atua antes que ele aconteça. É claro que não conseguimos fazer prevenção sempre. Nessa nova fase da comissão de fábrica, a partir dos anos 90 - porque até 85/86 a gente era muito “bombeiro”, onde tinha fogo a gente ia pra apagar - a gente começou a entender a lógica do processo produtivo e começamos a trabalhar em cima disso. É claro que

não foram só as comissões de fábrica, outras pessoas estavam pensando sobre isso, como os companheiros do TIE (Transnationals Information Exchange), que colaboraram pra isso.

Ana – De que forma que a comissão de fábrica atua na conciliação dos conflitos quando algo concreto chega até ela?

Monteiro – Basicamente, quando ela é acionada, a gente procura o RH da empresa, levanta os dados do empregado e vê o que está acontecendo. Ou seja, a comissão de fábrica não tem nada a ver com as comissões de conciliação prévia. A CUT estava na negociação das CCPs, mas quando viu que o trabalhador entrava na CCP para discutir diferenças de horas extras e saía de lá dando quitação de tudo, a CUT se retirou e foi contra esse modelo de atuação da CCP. Na maioria das vezes, e isso também foi construído em conjunto, cada empregado tem uma ficha, um histórico, para que a gente pudesse acompanhar também. Porque antes, a gente chegava no RH pra falar do problema de um funcionário e empresa dizia que não tinha pagado o salário integral pro funcionário porque ele faltou tal dia, tal dia e tal dia, mas não tínhamos como confirmar essa informação. Então a gente pediu pra criar esse histórico de cada um (os cursos que fizeram, as notas que tiraram, a frequência, etc). Nós aprendemos a trabalhar com ferramentas que a fábrica usa. Quando ela fez a reestruturação produtiva, a fábrica começou a anotar tudo (controles de diário de bordo, estatísticas de processo), tudo para controlar o processo. E nesse controle, a gente aprendeu que podia utilizar essas ferramentas em benefício próprio. Então, essas fichas de empregados partiram disso, de um maior controle da nossa parte. Verificando a ficha do empregado, vemos se há faltas ou não. Se não há, falamos com o RH e resolvemos o problema do pagamento, com o simples acompanhamento da ficha. Se houve faltas, conversamos com o empregado para esclarecer sobre o pagamento. Também conseguimos criar a estrutura de cargos e salários, isso foi fruto também de muito trabalho das comissões de fábrica. O trabalhador entra na fábrica já sabendo de quanto em quanto tempo terá alteração de sua atividade (de acordo com aprovação em provas, testes, etc) e, respectivo reajuste de salário, sem contar o dissídio.

Ana – A comissão de fábrica também atua na orientação e informação sobre a legislação trabalhista e cláusulas da convenção ou acordo coletivo da categoria, para os trabalhadores e para a empresa?

Monteiro – Não é a finalidade dela, mas acaba fazendo sim. Porque tudo que a gente vai negociar com a empresa a gente tem que recorrer à legislação primeiro pra saber se a gente não está piorando uma situação. Porque às vezes, você acha que fazendo aquilo você vai melhorar a posição, mas é

preciso ver o que diz a legislação, porque às vezes ela dá uma garantia melhor do que aquilo que você está negociando. Vou dar um exemplo: a Ford tinha o costume de não descontar os dependentes da primeira parcela do PLR e isso ficou por vários anos, outras empresas faziam, só a Ford que não fazia porque ela falava que não poderia fazer isso, senão seria multada. Ela fazia o desconto na segunda parcela da PLR. Então, nos informamos e levamos a legislação que permitia o desconto na primeira parcela e levamos para a fábrica. De posse daquela informação documentada, a fábrica mudou sua posição. Então, muitas coisas que beneficiam a gente, nós levamos ao conhecimento da fábrica.

Ana – O senhor poderia relatar alguns casos marcantes, nos quais a atuação da comissão de fábrica foi fundamental para a solução amigável do conflito?

Monteiro – Teve o caso de um estagiário. O estagiário reclamou de uma situação e a gente foi ver o que estava acontecendo e a fábrica ficou sabendo (não por intermédio da gente, porque a gente nunca fala a fonte, é que nem jornalista), mas a fábrica ficou sabendo que ele tinha reclamado dessa condição e demitiu o estagiário. Só que nós já estávamos negociando essa condição da qual o estagiário reclamou. Quando a gente ficou sabendo da demissão do estagiário, encerramos a negociação e ligamos pro sindicato, pedimos caminhão de som, que foi até a porta da fábrica e deu certo. Fizemos uma assembléia com o pessoal, pedimos a compreensão dos companheiros, por causa da demissão injusta do estagiário e que isso poderia acontecer com qualquer outro que fizesse uma denúncia. Os trabalhadores entraram, se trocaram e retornaram. Sentaram no pátio e ficaram lá. Daí a fábrica mandou chamar o estagiário de volta, que hoje já é funcionário da fábrica. Ele nos agradece até hoje por isso, mas esse é o papel do dirigente sindical. Outro caso interessante aconteceu na Mercedes em São Bernardo, que são os mais avançados na questão do mapeamento de processo produtivo. Foi em 2005 ou 2006, a Mercedes chamou o sindicato e disse que precisava reduzir, aproximadamente, duzentos postos de trabalho. A comissão aprofundou o mapeamento produtivo e provaram para a empresa que eram necessárias novas contratações e não a demissão em massa. A empresa contratou 850 novos trabalhadores. Então, isso prova que temos que ter um cuidado extremo com a primeira informação que recebemos, não só ter um cuidado extremo, como a gente tem que ter o conhecimento para não acreditar. Porque a saída mais fácil que o patrão tem, é a questão da demissão, é a primeira saída. Agora com essa crise econômica, estamos tendo sucesso, principalmente nas fábricas que têm comissão, para negociar outras alternativas à demissão em massa. Estamos em crise, qual a primeira medida? Ver quem tem férias normais pra tirar. Não foi suficiente? Então, férias coletivas. Não foi suficiente? Banco de horas, se existir. Não foi suficiente? Reduz a jornada. Não foi suficiente. Então, vamos sentar pra conversar e ver o que vamos fazer. Às vezes, tem muito aposentado na fábrica. Ver quem quer ir embora. Ou seja, vamos esgotar essas opções para que a gente não fique refém do empresário que chega e fala que vai demitir, chama os chefes de departamento

e diz: “reduz cem aqui, cem ali”, sem critério nenhum. Claro que nós somos contra demissão, mas em último caso, que seja feita só quando não tiver outra saída, e que seja efetuada com critério. Tanto que nós estamos defendendo a ratificação das Convenções 151 e 158 da OIT. Vou falar de outro exemplo que aconteceu comigo, enquanto dirigente sindical. Um funcionário me mostrou o holerite e falou que estava sem aumento há dois anos e que seu salário estava congelado. Eu disse que falaria com o coordenador da comissão de fábrica. O coordenador estava com problemas pessoais e pediu que eu mesmo fosse no RH por ele. Quando estava indo pro RH, olhei o holerite e vi que o salário dele era igual ao meu. E pensei, bem se o dele está há dois anos congelado, o meu também está. Mas o meu, deixei pra Comissão de Fábrica resolver, para não advogar em causa própria. Pedi informações do companheiro. Aí o RH levantou a ficha dele. Acontece que em 1996, nós havíamos sido transferidos de fábrica. Fizemos um curso para trabalhar numa fábrica nova. Depois que terminamos o curso, fizemos uma prova, e quem tirasse menos de nove nessa prova, não receberia aumento. Eu tirei acima de nove, ele abaixo. Então a moça do RH levantou os dados e me explicou porque o salário dele não havia sido aumentado. Passei a informação para o companheiro que compreendeu a situação dele. Com relação ao meu caso, tive certeza que era perseguição, porque eu tinha vindo pro sindicato. Então eu falei pro RH que o meu caso quem iria resolver era a comissão de fábrica. Aí no outro dia, conversei com o coordenador e ele foi até o RH. Passaram-se quinze dias, a gerente do RH me chamou e disse que tinha regularizado a minha situação, pagaram as diferenças de salário daqueles dois anos, retroativamente, e recebi de uma vez só. Isso, é um exemplo meu, mas temos vários. Recentemente, tivemos o caso dos coordenadores de time, de departamento, que são eleitos pelo time. Eles recebem R\$ 650 além do salário da função. Alguns coordenadores ficaram sem receber esse adicional, e não perceberam, talvez por conta de muita hora extra, eles não sentiram isso. Teve um que descobriu isso, daí os outros também perceberam. Um estava sem receber há um ano e meio. Então, a comissão de fábrica entrou e conseguiu que eles recebessem tudo retroativo, isso foi no mês passado. Se você for entrar na Justiça pra receber, vai demorar. Acho que se não existisse as comissões de fábrica, a Justiça receberia muito mais casos.

Ana – E as categorias “pulverizadas”, como os comerciários. É possível criar comissões de empresa em locais de trabalho com poucos empregados?

Monteiro – Se tiver vontade política dá pra fazer. Há comissões de fábrica em locais com somente cinquenta empregados. Na verdade, é um problema de concepção política. A CUT é favorável às comissões de fábrica. O PSTU é totalmente contra, porque acha que divide o movimento sindical, tanto que a GM de São José dos Campos não tem comissão de fábrica. Nenhuma fábrica de São José tem comissão. A Força Sindical também é contra. A Força só tem fábrica que tem comissão de fábrica quando a comissão é da CUT. O sindicato é da Força, mas a Comissão é da CUT. A Conlutas também não aceita

comissão de fábrica. Por conta dessa idéia de que se dividir, se colocar comissão de fábrica, eles perdem o poder, quando, verdadeiramente, é o contrário. Isso foi uma sacada lá atrás, no tempo do Lula. Ele sabia que a gente chegava na porta da fábrica, mas não conseguia entrar. E os diretores que estavam dentro da fábrica não tinham autonomia porque a empresa perseguia muito. Então, pensaram em fazer um acordo que criasse representantes que a fábrica e o sindicato entendessem que poderiam resolver problemas internos, quando provocada. Mas foi um jeito de a gente se apoderar de mais uma ferramenta para auxiliar os trabalhadores.”

O conteúdo dessa entrevista é um indicativo de que a atuação sindical nos locais de trabalho contribui positivamente para a eficácia do Direito do Trabalho. Diferentemente das Comissões de Conciliação Prévia⁴⁶⁹, as mencionadas comissões de fábrica não se prestam a homologar acordos mediante quitação outorgada pelo empregado. Os representantes dos trabalhadores apenas intermediam o diálogo com a empresa, e estabelecem mecanismos de controle (como as citadas fichas de empregado) que possibilitam uma maior transparência nesse diálogo.

Dessa forma, alcança-se a solução de problemas no próprio local de trabalho e na constância da relação de emprego que, de outra forma, se não solucionados, poderiam chegar ao Judiciário. Portanto, o movimento sindical, especialmente organizado nos locais de trabalho, contribui tanto para a melhoria do cumprimento espontâneo da legislação trabalhista, quanto para a diminuição do volume de demandas ingressantes na Justiça do Trabalho.

2. MECANISMOS INTERNOS AO PROCESSO

2.1. BOA CONDUÇÃO DAS CONCILIAÇÕES

Conforme já discutido no capítulo V, para que a conciliação represente uma efetiva prestação jurisdicional, é necessário que o acordo consista em verdadeira transação, ou, idealmente, em reconhecimento da ação pela reclamada. Como anteriormente explicitado, as

⁴⁶⁹ Jorge Luiz Souto Maior já advertiu para o perigo de transformar as comissões de fábrica em algo análogo ao que hoje são as comissões de conciliação prévia: “Assim, há de se ficar atento para o fato de que a criação de Comissões de Fábrica, para solucionar conflitos individuais trabalhistas, pode aumentar injustiças, uma vez que se imporia uma solução para esses conflitos fora dos comandos de um Poder Judiciário, imparcial e coercitivo, sem que isso nada trouxesse de proveito para os problemas estruturais da Justiça do Trabalho, já que os processos que emperram seu funcionamento são aqueles em que a conciliação não é alcançada e estes não deixarão de existir com a adoção de mecanismos extrajudiciais de conciliação.” MAIOR (1998, p.155-156).

renúncias, tanto as evidentes quanto aquelas travestidas de transações, são praticamente proibidas pelo Direito do Trabalho, devendo ser coibidas também nos acordos.

Como a questão já foi tratada exaustivamente no capítulo V, aqui será apenas brevemente mencionada para lembrar que a boa condução da conciliação pelos magistrados é a forma mais simples e, até óbvia, de se garantir a homologação de acordos justos, pois, estando atento às peculiaridades daquela demanda, o magistrado terá condições de avaliar se o acordo proposto contempla todos os direitos incontroversamente devidos ao reclamante, ou, sendo todos os direitos controversos, o juiz poderá verificar se o acordo representa uma verdadeira transação, certificando-se de que ambas as partes façam concessões.

Portanto, essa atividade do juiz na conciliação é uma garantia fundamental para a realização de acordos justos. Somente com a efetiva fiscalização pelo Estado-Juiz é que se pode afirmar que um acordo representa uma real prestação jurisdicional. Do contrário, se os magistrados não conduzem as conciliações, nem fiscalizam o conteúdo dos acordos, reduzindo sua atividade apenas à homologação dos acordos que as partes lhe trazem, sem investigar a lide, os fatos controversos, etc., estaríamos diante de um ato de gestão privada e, assim, tal acordo não deveria pertencer à Justiça e muito menos surtir efeitos da coisa julgada.⁴⁷⁰

Dessa forma, afigura-se imprescindível a efetiva atuação do juiz na condução das conciliações com vistas à obtenção de uma solução justa da demanda, seja através do acordo, seja através da sentença. Ocorre que nem todas as conciliações restam frutíferas, mas quando a conciliação é bem conduzida, facilita também a instrução do processo. Nas lições de Jorge Luiz Souto Maior:

O juiz, portanto, deve utilizar de sua persuasão para conduzir as partes a eliminarem de suas mentes qualquer fator psicológico negativo que possa existir entre elas, elevando e valorizando o lado mais afetivo e sensível destas, para reconhecerem suas falhas e tentarem reconstituir o que de fato ocorreu e não aquilo que sua razão o fazem acreditar ter havido. Essa atividade, aliás, lhe será mesmo muito útil para uma eventual solução que imponha às partes, pois poderá, desde então, verificar o modo como as partes se posicionam diante das controvérsias que são discutidas na busca da conciliação. Essa discussão informal e direta permite que as partes mostrem sua real feição e em certa medida se há, ou não, uma efetiva controvérsia jurídica nos autos ou apenas capricho, melindre ou

⁴⁷⁰ NASSIF (2004, p. 167-168)

mesmo má-fé do empregado ou mesmo com relação ao empregador. Nesta participação, o juiz poderá até mesmo advertir as partes sobre suas possibilidades quanto aos direitos discutidos nos autos, tomando o cuidado, evidentemente, de não prejudicar.⁴⁷¹

Quando o processo não se encerra com a conciliação, diversas medidas podem tornar a prestação jurisdicional mais efetiva. Passar-se-á a uma breve análise das medidas que tornam mais rápida a tutela jurisdicional, e que tornam mais caro o descumprimento da norma.

2.2. TUTELA ANTECIPADA

Se o Estado proíbe o indivíduo de exercer a autotutela, obrigando-o a submeter-se à jurisdição estatal, não pode sancioná-lo quando busca uma tutela do Estado. Por isso, a duração do processo não deve prejudicar o autor que tem razão.⁴⁷²

A Constituição Federal alberga dois grandes grupos de direitos fundamentais de natureza processual, sendo um grupo referente a direitos que garantem o acesso à justiça e a efetividade da jurisdição e o outro, referente a direitos que garantem a segurança jurídica. O direito de acesso à justiça e à efetividade da jurisdição consiste no direito do indivíduo provocar a função jurisdicional do Estado para obter uma decisão justa e efetiva em prazo razoável. Já o direito à segurança jurídica consiste na garantia de que a liberdade e os bens de qualquer pessoa lhe serão retirados somente depois de observado o devido processo legal. No entanto, “no plano normativo e em princípio, não há e nem pode haver hierarquia entre o direito à efetividade da jurisdição e o direito à segurança jurídica.”⁴⁷³

Há situações em que a demora natural do processo coloca em risco o direito pleiteado.⁴⁷⁴ Nesses casos, o ordenamento jurídico prevê medidas de urgência, dentre elas as medidas antecipatórias.⁴⁷⁵ Nas lições de Freire Pimenta:

⁴⁷¹ MAIOR (1998, p. 260).

⁴⁷² PIMENTA (2004, p. 349)

⁴⁷³ Ibidem, p.358.

⁴⁷⁴ “Embora a regra geral seja a prestação da tutela jurisdicional por meio do procedimento de cognição plena e exauriente [...] essa espera nem sempre é compatível com a natureza do direito afirmado, especialmente quando ele deve ser usufruído imediatamente, sob pena de perecimento ou de dano grave a seu titular. [...] é a própria exigência constitucional da efetividade da tutela jurisdicional que torna obrigatório que o sistema processual preordene meios adequados à eliminação ou neutralização do específico perigo da demora do processo ordinário, por meio de procedimentos de tutela diferenciada através da qual o juiz da causa possa tomar, liminarmente ou no curso do

“ [...] muitas vezes a mera demora fisiológica do processo (para não falar em sua demora patológica) é incompatível com a efetividade da jurisdição, especialmente quando o risco de perecimento do direito exige sua tutela urgente (ainda que provisória). Em tais casos-limite, nos quais o direito à segurança jurídica não puder conviver, harmônica e simultaneamente como o direito à efetividade da jurisdição, estará caracterizada hipótese de colisão dos direitos igualmente fundamentais de ambos os litigantes, que exigirá uma solução harmonizadora que não consista, pura e simplesmente, em eliminar um dos direitos em confronto. O instrumento de harmonização desses dois direitos fundamentais [...] consiste exatamente na tutela provisória [...]”⁴⁷⁶

O art. 273, do CPC prevê que “o juiz poderá, a requerimento da parte, antecipar, total ou parcialmente, os efeitos da tutela pretendida no pedido inicial, desde que, existindo prova inequívoca, se convença da verossimilhança da alegação e: I – haja fundado receio de dano irreparável ou de difícil reparação; ou II – fique caracterizado o abuso do direito de defesa ou o manifesto propósito protelatório do réu. [...] §6º A tutela antecipada também poderá ser concedida quando um ou mais dos pedidos cumulados, ou parcela deles, mostrar-se incontroverso.”

Portanto, o ordenamento jurídico prevê duas espécies de antecipação da tutela. Ambas têm como pressuposto a existência de prova inequívoca e que o juiz se convença da verossimilhança da alegação. A primeira se justifica quando a demora do processo colocar em risco o direito postulado na demanda, quando o tempo opera “como fator de corrosão dos direitos”.⁴⁷⁷ A segunda é cabível para casos em que a procedência do pleito do autor é evidente, capaz de tornar abusiva toda e qualquer defesa que possa apresentar a reclamada. Nesses casos, o autor tem direito à tutela de evidência.

Na tutela de evidência não é necessário estar presente o *periculum in mora*, pois é o caráter incontroverso do direito material postulado que torna urgente a sua satisfação, sendo ilegítima a demora nesse caso.⁴⁷⁸ Nas lições de Dinamarco:

procedimento [...] com base em cognição sumária no sentido vertical, ou seja, em juízos de mera verossimilhança (fums boni iuris) medidas de urgência capazes de neutralizar aquele periculum in mora.” Ibidem, p. 351-352.

⁴⁷⁵ DINAMARCO, Cândido Rangel. Nova Era do Processo Civil. São Paulo: Malheiros, 2004, p. 59.

⁴⁷⁶ PIMENTA (2004, p.359).

⁴⁷⁷ DINAMARCO (2004, p. 55).

⁴⁷⁸ PIMENTA (2004, p.352-353).

A concessão de medidas antecipatórias não se liga sempre a uma situação de urgência, ou *periculum in mora*. Essa é apenas uma das hipóteses básicas em que elas devem ser concedidas (art. 273, inc. I). Mas têm cabimento também, independentemente de qualquer situação de perigo, (a) como sanção à malícia processual do demandado que procura retardar o fim do processo (art. 273, inc. II) ou (b) como modo de prestigiar um direito que a ordem jurídica reputa mais forte e digno de maiores atenções [...].⁴⁷⁹

Devido ao caráter alimentar dos direitos trabalhistas, a tutela rápida de direitos é de suma importância. Além disso, conforme já discutido, na maioria das vezes, durante a tramitação da reclamação trabalhista, o reclamante está desempregado ou passando por dificuldades financeiras. Tais fatos tornam imperativa uma célere solução da lide. Portanto, especialmente nas causas trabalhistas, a demora configura-se como forma intolerável de denegação de justiça.

A tutela antecipada no processo trabalhista, preenchidos os requisitos exigidos pela lei, assegura o recebimento rápido de direitos pelo autor.⁴⁸⁰ Assim, representa um importante instrumento de induzimento a acordos justos. Ora, se o reclamado sabe, de antemão, que poderá ser compelido a satisfazer os direitos do autor antes do procedimento de cognição exauriente e que não contará com a demora do processo, terá uma postura mais responsável no acordo. Por outro lado e mais importante, se o reclamante sabe que pode contar com a antecipação da tutela (sendo seu direito manifestamente incontroverso, ou comprovando o *periculum in mora*), estará menos propenso a um acordo que não contemple todos os seus direitos.

A esse respeito, Jorge Luiz Souto Maior leciona que:

Com efeito, é amplamente sabido que muitos empregadores têm adotado a prática de dispensarem seus empregados, sem o devido pagamento das verbas rescisórias, que decorrem de lei – vale lembrar -, contando que a

⁴⁷⁹ DINAMARCO (2004, p. 59).

⁴⁸⁰ “Diante da importância desses direitos, não se pode ter dúvidas, em uma sociedade que se pretenda democrática e civilizada, acerca da necessidade deles sempre serem tutelados de forma específica – o que equivale a dizer que, pelo menos em princípio, será constitucionalmente inadmissível permitir que os empregadores continuem, na prática, a lesar tais direitos para terem apenas que, ao final de um procedimento de cognição exauriente, ressarcir os trabalhadores lesados por meio do pagamento pecuniário correspondente, quase sempre de difícil mensuração e portanto, insuficiente para reparar as lesões por eles sofridas. Como já se disse, tal concepção equivale a admitir que os empregadores têm o direito de expropriar os direitos trabalhistas fundamentais de seus empregados, desde que tenham recursos suficientes para tanto.” PIMENTA (2004, p. 379).

necessidade os faça aceitar, em juízo, um valor indiscriminado, no qual se inclua não só as verbas rescisórias como quaisquer outros eventuais direitos decorrentes da relação de emprego, principalmente, para poderem levantar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e darem entrada na documentação para recebimento do seguro-desemprego. A demora até a solução final do litígio é um dado imoral que não pode justificar a prática desses acordos espúrios, com a chancela do Estado (do Poder Judiciário), ainda mais quando existe no ordenamento jurídico instrumento apto a inibir tal prática: a tutela antecipada, na qual o juiz pode exercer seu poder geral de cautela, ainda que se negue a natureza cautelar da medida.⁴⁸¹

A utilização, com responsabilidade, pelos magistrados da tutela de urgência e demais instrumentos processuais da lei civil (que são aplicáveis com muito mais razão ao processo trabalhista, especialmente a tutela antecipatória dos efeitos da sentença de mérito), empregando todos os meios de execução indireta autorizados por lei, como as multas pecuniárias, auxílio de força policial, etc., serviria para colocar fim à prática utilizada por diversos empregadores de má-fé, que descumprem conscientemente os direitos trabalhistas para que o empregado tenha a incumbência de ingressar em juízo para reaver seus direitos burlados, utilizando a Justiça do Trabalho para homologar acordos em que o reclamante renuncia parcela de seus direitos.⁴⁸²

Nem se argumente que tais medidas acarretariam insegurança jurídica, pois nas lições de Freire Pimenta:

As novas probabilidades de atuação conferidas aos magistrados em geral pelas reformas do CPC [...] não acarretam perigos de abusos e desacertos [...] o que não se pode admitir é que o receio dessas distorções leve a uma postura paralisante, que acabe por tornar letra morta a antecipação de tutela e o próprio reforço dos poderes de atuação do juiz brasileiro. [...] é preciso ousar, prudentemente, mas ousar. É preciso, se quisermos um processo mais rápido, assumir riscos com a consciência e a certeza de que o próprio sistema predispõe instrumentos para sua correção. A obsessão

⁴⁸¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Temas de processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2000, p. 61.

⁴⁸² PIMENTA (2004, p.391-392)

por níveis absolutos de certeza ou segurança jurídica é fator irracional e utópico de perda de tempo e sacrifício de direitos⁴⁸³

Por outro lado, ninguém se insurge contra a insegurança jurídica da atual situação dos reclamantes, que, em estado de necessidade, aceitam a homologação de acordos espúrios e não possuem mecanismos ágeis que revertam tal situação (visto que a ação rescisória, meio adequado para rescindir sentenças homologatórias de acordo, não é instrumento célere e nem simples de manejar). O reclamado, contudo, tem instrumentos para reverter a constrição injusta.

Além disso, o princípio da segurança jurídica também vale para o reclamante. É preciso enxergar tal princípio pela ótica do trabalhador, pois onde está a segurança jurídica do cidadão que trabalha honestamente, e depois de demitido não consegue receber suas verbas rescisórias?

Em conclusão parcial, a utilização da tutela antecipatória no processo trabalhista é essencial para a efetividade da tutela jurisdicional, que, por conseguinte, é essencial para que haja incentivo ao cumprimento espontâneo da legislação, pois, tornando mais oneroso o descumprimento da norma para as reclamadas, as impele a observar a legislação.

2.3. AUMENTO DOS JUROS DE MORA E HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS

No sentido de tornar o descumprimento da legislação trabalhista mais oneroso para o empregador, é importante a adoção de duas medidas no âmbito do processo: o aumento dos juros de mora e a instituição dos honorários de sucumbência.

Os juros de mora cobrados pela Justiça do Trabalho (1% ao mês) são mais baixos do que os juros cobrados pelos outros ramos do Poder Judiciário. Considerando-se a natureza alimentar dos créditos trabalhistas e, portanto, a urgência de seu recebimento pelo trabalhador, não parece coerente manter juros baixos nessa Justiça especializada. Ocorre que os juros baixos favorecem o empregador que protela ao máximo o pagamento de suas obrigações. O aumento de juros forçaria o empregador a pagar aquilo que sabe que é devido ao empregado no menor espaço de tempo possível, para não incidir juros de mora sobre o valor devido.

⁴⁸³ PIMENTA (2004, p. 396).

A própria Justiça do Trabalho defende o aumento dos juros de mora de 1% para a taxa de juros Selic, na fase de conhecimento, e o dobro, na fase de execução.⁴⁸⁴ Medida necessária para coibir que maus empregadores retardem ainda mais o pagamento dos direitos devidos aos empregados no curso do processo trabalhista.

A instituição dos honorários de sucumbência também é medida necessária tanto para tornar mais caro o descumprimento da norma pelo empregador, incentivando-o a observar espontaneamente o preceituado na legislação, como para o acesso à ordem jurídica justa. A esse respeito, oportunas as lições de Jorge Luiz Souto Maior:

Na Justiça do Trabalho brasileira esse problema se acentua porque nem mesmo a título de sucumbência os honorários advocatícios são deferidos, sendo o reclamante beneficiário ou não da assistência judiciária gratuita, fazendo com que, no caso de sucesso da ação, os custos com o advogado acabem sendo retirados do crédito do reclamante. Dessa maneira, a ausência de sucumbência no processo do trabalho – e isso ocorre tanto nos casos de benefício de assistência judiciária, quanto genericamente – acaba por constituir, em verdade, uma verdadeira barreira ao acesso à ordem jurídica justa.⁴⁸⁵

É injusto que o empregado tenha que arcar com os honorários advocatícios para buscar na Justiça do Trabalho os direitos que foram burlados pelo empregador no curso da relação de emprego. A reparação ao trabalhador que teve seus direitos desrespeitados deve ser total, incluindo-se o custo com os honorários advocatícios, sob pena de o reclamante receber apenas parte daquilo que lhe era devido, uma vez que irá destinar, em geral, 30% do valor que recebeu na ação ao pagamento de seu advogado.

⁴⁸⁴ “A Justiça do Trabalho defende a adoção dos índices da taxa Selic para a aplicação dos juros de mora sobre os débitos de natureza trabalhista e a incidência em dobro na fase de execução O alerta foi feito nesta terça-feira (9/12) pelo vice-presidente do Tribunal Superior do Trabalho, ministro Vantuil Abdala, autor da proposta acatada integralmente pelo relator do Projeto de Lei n 4.696/98, Maurício Rands (PT-PE). [...] o vice-presidente do TST esclarece que a Justiça do Trabalho é contrária à proposta de Fiúza, de manter em 1% a incidência dos juros de mora na fase de conhecimento e em 2% no processo de execução do débito trabalhista. ‘Com essa proposta, permaneceremos em situação pior em relação aos outros segmentos do Judiciário e o mau empregador continuará a ser estimulado a retardar o pagamento de sua dívida’, afirmou. [...] ‘Se não houver uma atualização na sistemática dos juros, permaneceremos na situação absurda de ter o crédito do trabalhador, o de maior urgência, com juros menores do que os incidentes sobre dívidas de natureza civil’, sustentou o vice-presidente do TST, insatisfeito com os atuais juros de 1%.” Disponível em: <http://www.conjur.com.br/static/text/1913>. Acesso em jul. 2008.

⁴⁸⁵ MAIOR (1998, p. 134).

Vê-se, portanto, que deve haver sucumbência na Justiça do Trabalho, da mesma forma que ocorre com o pagamento dos honorários de perito, para que os honorários advocatícios da parte que venceu a reclamação sejam suportados pela parte contrária.⁴⁸⁶

⁴⁸⁶ “Contrariando a tese aqui sustentada de que deve haver a sucumbência no processo do trabalho, poder-se-ia, ainda, dizer que os empregados correriam o risco de ter que arcar com os honorários do advogado dos empregadores, e isto sim é que dificilmente se coadunaria com o princípio da gratuidade que informa o processo trabalhista. A questão assim proposta apresenta forte desvio de perspectiva, *data venia*, pois ao mesmo tempo em que condena a existência de custo quando haja insucesso na ação, defende a existência de custo no caso do sucesso desta [...]. Ora, a lógica deve conduzir a um raciocínio que produza resultado inverso, exatamente para impedir abusos no exercício do direito de ação e no direito de defesa. Claro que se o reclamante for o empregado e fizer uso do jus postulandi não se poderá falar em sucumbência, quando tiver sido vencido na reclamação, ainda que o reclamado, empregador, esteja assistido por advogado, uma vez que as partes não tendo se utilizado de iguais armas, seguindo o reclamante prerrogativa conferida por lei, os efeitos processuais devem ser frutos do reconhecimento dessa situação de desequilíbrio. Além disso, o custo da sucumbência para o empregado vencido na reclamação somente ocorreria quando este não estivesse sob o pálio da assistência judiciária gratuita.” MAIOR (1998, p. 135).

IX. CONCLUSÃO

Como visto, o índice de cumprimento espontâneo da legislação trabalhista pelos empregadores em nosso país é bastante insatisfatório. O descumprimento reiterado das normas trabalhistas tem raízes culturais e econômicas. As raízes culturais estão relacionadas à herança da cultura escravagista que reinou no Brasil por longo período. De certa forma, essa herança continua arraigada em nossa cultura, seja através da dificuldade de se reconhecer o verdadeiro valor e a real importância dos direitos trabalhistas por parte da sociedade em geral, seja pelo senso comum de que o empregador, praticamente, concede um favor ao “dar” emprego a um trabalhador.

Por outro lado, o descumprimento reiterado das normas do Direito do Trabalho é motivado por questões de cunho econômico. Conforme discutido, o empregador é um agente racional que visa ao lucro. Nesse sentido, os direitos trabalhistas representam um custo do seu empreendimento, porque não são reconhecidos como direitos fundamentais do trabalhador e, por isso, são administrados da mesma forma que outros custos.

Assim, se constatado que o descumprimento da legislação é economicamente mais vantajoso que o seu cumprimento – seja pelo baixo risco de ser fiscalizado e multado, seja pela grande probabilidade de conseguir firmar um acordo com valores mais baixos do que os devidos, isso se o empregado ingressar com ação -, provavelmente haverá uma opção pelo baixo risco de não pagar os direitos trabalhistas. E, de modo geral, essa opção, infelizmente, não causa repugnância na sociedade, não é uma conduta socialmente reprovada tal como um furto, por exemplo.

A opção pelo descumprimento dos direitos trabalhistas por parte dos empregadores é facilitada pela insuficiência do sistema de fiscalização do trabalho e pelo enfraquecimento do poder sindical, assim como pela intrigante não utilização das ações coletivas.

A fiscalização do trabalho carece de pessoal, a estrutura existente não é suficiente para a fiscalização adequada das relações de trabalho. É preciso o incremento do número de auditores fiscais do trabalho e a expansão de medidas que tornem possível a fiscalização em todo o território nacional, como por exemplo, o Grupo Especial Móvel de Fiscalização do Trabalho Escravo.

A insuficiência da fiscalização do trabalho contribui para que as irregularidades cometidas no curso do contrato de trabalho só venham a ser denunciadas depois de cessado o

vínculo de emprego, já que no curso da relação, a grande maioria dos empregados não ingressa com reclamação por temer ser dispensada pelo empregador.

Por outro lado, o enfraquecimento do poder sindical afetou as ações na esfera coletiva. Disso decorreu a pulverização de ações judiciais, pois os trabalhadores, pelo menos os mais conscientes de seus direitos e dispostos a reivindicá-los, começaram a agir individualmente, gerando uma explosão de demandas individuais na Justiça do Trabalho.

Nesse contexto, o principal Órgão de defesa do Direito do Trabalho é a Justiça Trabalhista. Contudo, devido às inúmeras reclamações que ingressam anualmente, a Justiça do Trabalho está congestionada, o que resulta na demora da prestação jurisdicional.

O grande número de conciliações que restam frutíferas logo na primeira audiência, encerrando os processos através de acordos, alivia, aparentemente, a sobrecarga do Judiciário Trabalhista. Isso indica a importância da conciliação para a solução dos conflitos individuais de trabalho e reforça a necessidade de a conciliação ser conduzida com responsabilidade e cuidado, objetivando uma solução justa da demanda, que não envolva renúncias pelo empregado (tanto as renúncias evidentes, como também aquelas que são encobertas com falsas transações).

Ocorre que a natureza de ordem pública dos direitos trabalhistas impõe restrições à livre disposição por seus titulares. Vimos que a renúncia é praticamente proibida no Direito do Trabalho e a transação tem que ser efetuada nos moldes previstos na lei civil, ou seja, é imperativo que constitua uma verdadeira transação, que tenha como pressuposto a existência de dúvida sobre o direito discutido, boa-fé e concessões mútuas pelas partes, de forma a assegurar a efetividade das normas trabalhistas.

O reclamante, em geral, premido pela necessidade e tendo como perspectiva a presumível demora do processo, está inclinado à renúncia de parte de seus direitos no acordo, até porque, em boa parte das vezes, está desempregado no momento da realização da audiência inicial. Dessa forma, aceita receber menos do que o realmente lhe é devido, sendo que não raro o objeto do acordo abrange a entrega das guias para dar entrada na liberação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e no pedido de seguro-desemprego.

Na pesquisa conduzida junto aos reclamantes restou demonstrada sua necessidade financeira. Foi constatado, ainda, seu baixo nível de renda, sendo que para a grande maioria a demora do processo foi motivo decisivo para aceitação do acordo, o que evidencia a necessidade de melhoria da efetividade da tutela jurisdicional. Mais da metade dos reclamantes estava desempregada no momento do acordo. A renda familiar da metade dos reclamantes que

responderam à pesquisa era de até R\$ 700,00 (setecentos reais), sendo que a maioria declarou morar com mais de três familiares. Ou seja, para mais da metade dos entrevistados, a renda familiar declarada sustenta de quatro a cinco pessoas.

Diante dessa realidade, é compreensível que muitos reclamantes aceitem renunciar a parte de seus direitos. Mas, o Direito do Trabalho não pode se conformar a essa situação. Não nesses termos. Há mecanismos processuais eficientes que podem evitar o prolongamento desnecessário da demanda, como a antecipação da tutela jurisdicional.

Entretanto, esse mecanismo é utilizado muito timidamente pela maioria dos juízes. Além disso, boa parte dos magistrados aceita (e uma minoria até incentiva) acordos que envolvem renúncias de direitos pelo empregado, o que indica falta de compromisso com uma solução justa demanda e um forte compromisso com a simples eliminação de processos.

Na pesquisa realizada neste estudo sobre acordos verificou-se que há homologação de acordos em que há renúncias de direitos pelo reclamante, inclusive com relação ao reconhecimento do vínculo empregatício. Foi observada renúncia também no que se refere a verbas rescisórias incontroversas, o que comprova que mesmo direitos básicos estão sendo desconsiderados pela Justiça do Trabalho em favor da realização de acordo.

Além disso, constatou-se que o acordo representa diversos benefícios às reclamadas. Na grande maioria dos acordos, as parcelas pagas foram discriminadas como 100% indenizatórias, o que comprova que o acordo favorece a evasão dos encargos tributários e da contribuição ao sistema de Seguridade Social. Nos acordos realizados em primeira audiência, mais de 90% foram firmados sem qualquer recolhimento previdenciário.

As reclamadas ainda contam com a vantagem de não recolherem custas processuais, pois na grande maioria dos casos houve isenção no pagamento de custas, além de parcelamento do valor do acordo em diversas vezes, sem necessidade de comprovação de qualquer dificuldade econômica. Por fim, o acordo representa para as reclamadas a certeza de que não serão mais demandadas em juízo pelo mesmo empregado, visto que é prática comum a homologação de acordos mediante a “quitação geral pelo extinto contrato de trabalho” passada pelo reclamante.

Esses dados indicam que a conciliação, infelizmente, foi banalizada na Justiça do Trabalho. Prova maior disso é que foi constatado que alguns juízes simplesmente delegam a atividade conciliatória a determinados servidores das Varas, que ficam responsáveis por chamar as partes antes da audiência e verificar se há possibilidade de acordo. Em havendo, os próprios

servidores preparam a ata, digitam os termos do acordo ditados pelas partes e levam para o juiz apenas assinar.

Portanto, todos esses fatores que envolvem boa parte das conciliações operadas na Justiça do Trabalho apenas contribuem para o agravamento da ineficácia do Direito do Trabalho e, inversamente do pretendido pela Justiça do Trabalho, gera mais conflitos e, conseqüentemente, mais reclamações trabalhistas.

Tendo em vista a grande importância da conciliação para a solução dos dissídios individuais trabalhistas, é preciso que as conciliações sejam conduzidas com responsabilidade.

É preciso que todos os envolvidos (as partes, seus advogados e o juiz) ajam com boa-fé. As partes não podem abusar do seu direito de ação e de defesa. Os advogados devem agir de forma ética, pleiteando o realmente devido e defendendo apenas as questões realmente defensáveis. O juiz deve conduzir efetivamente a conciliação, investigar os contornos da lide para delimitar o cabimento da transação e, contemplar no acordo o pagamento dos direitos incontroversos.

Além disso, há de se coibir as práticas de quitação geral pelo extinto contrato de trabalho, parcelamento facilitado e isenção de custas precisam ser revistas. A quitação só deve abranger os títulos efetivamente pagos e consignados no termo de acordo e, no caso de transação, abranger os títulos transacionados, desde que especificados nos termos do acordo.

A prática do parcelamento precisa sofrer restrições, pois o cumprimento espontâneo da norma não prevê o parcelamento. Assim, aquele que não observou a norma no momento adequado não pode ter esse benefício, sob pena de continuarmos a estimular o descumprimento generalizado da legislação trabalhista. Caso haja necessidade de parcelamento, quando a empresa comprovar real dificuldade financeira que esteja enfrentando, deve haver incidência de juros compensatórios.

O investimento constante do Estado na melhoria da estrutura da Justiça do Trabalho (mais Varas do Trabalho, juízes assistentes, mais servidores, etc.), também é medida necessária para garantir a efetividade da tutela jurisdicional, para que o reclamante que teve direitos burlados no curso da relação laboral consiga reavê-los em tempo adequado. Além disso, diante da natureza alimentar dos créditos trabalhistas, instrumentos que garantam a antecipação dos efeitos da tutela devem ser mais utilizados no processo do trabalho, pois o direito à segurança jurídica não é hierarquicamente superior ao direito à efetividade da tutela jurisdicional.

Diante de tudo que foi exposto até aqui, é possível afirmar que os acordos homologados pela Justiça do Trabalho envolvem, em parte dos casos, evidente renúncia a direitos pelo empregado. Em outra grande parte não é possível afirmar, categoricamente, que houve renúncia, mas é possível dizer que transação não houve porque o procedimento utilizado em algumas conciliações sequer é capaz de demonstrar a existência de dúvida a respeito do direito demandado, muito menos de mútuas concessões.

É preciso que os acordos que implicam autênticas transações - que efetivamente existem, embora em menor número, como apontado na pesquisa - representem a prática das conciliações feitas na Justiça do Trabalho. A conciliação deve ser conduzida de forma a garantir a efetividade da prestação jurisdicional, possibilitando uma pacificação justa dos conflitos. Somente dessa forma a conciliação contribuirá para a efetividade do Direito do Trabalho e para a diminuição do número de demandas no Judiciário.

X. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de Derecho del Trabajo**. 6^a ed. Barcelona: Ariel, 1980.
- AROUCA, José Carlos. **Repensando o sindicato**. São Paulo: LTr, 1998.
- ARRUDA, José Jobson de A.; PILETTI, Nelson. **Toda a História – história geral e história do Brasil**. 4^a ed. São Paulo: Ática, 1996.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2^a ed. São Paulo: LTr, 2006.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos. **Tratado de direito judiciário do trabalho**. 3^a ed. São Paulo: LTr, 1995.
- BEZERRA, Gustavo Antonio das Neves. **Normas trabalhistas e modelo de desenvolvimento no Brasil contemporâneo. Um capitalismo do medo?** Rio de Janeiro: UFRJ/IFCS, 2006. 138f.
- BONAVIDES, Paulo. **Curso de Direito Constitucional**. 22^a ed. São Paulo: Malheiros, 2008.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. Buenos Aires: 1945.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. Processo de informalidade, flexibilização das relações de trabalho e proteção social na América Latina. In: **Cadernos Puc Economia**, São Paulo, jun. 2001.
- _____. Abertura comercial e ajuste no mercado de trabalho no Brasil. In: **POSTHUMA, A. C. Brasil**. São Paulo: Editora 34, 1999.
- CALAMANDREI, Piero. **Instituciones de Derecho Procesal Civil**. Buenos Aires: Depalma, 1943.
- CARDOSO, Adalberto Moreira e LAGE, Telma. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. FGV: Rio de Janeiro, 2007.
- CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal – e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

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

CARDOSO JR., José Celso. **Crise e Desregulação do Trabalho no Brasil**. IPEA. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_2001/td-814.pdf.

CARNELUTTI, Francesco. **Sistema de Derecho Procesal Civil**. Vol. I. Introducción y función del proceso civil. Traducción de Niceto Alcalá-Zamora y Castilo y Santiago Sentís Melendo. Buenos Aires: Uteha, 1944.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Estudos sobre renúncia e transação. In: **Tendências de Direito Material e Processual do Trabalho**. Coord. Yone Frediani. São Paulo: LTr, 2000.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Tratado de Direito Social Brasileiro**. São Paulo: Freitas Bastos, 1942.

_____. **Estabilidade e fundo de garantia**. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 20^a ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

COUTINHO, Grijalbo, et. al. Para evitar fraudes nas CCPs. Disponível em: http://www.amatra5.org.br/amatra5/noticia_sem_imagem.jsp?id=162. Acesso em: out. 2008

CUNHA, Rodrigo Giostri. **O processo do trabalho como instrumento de efetivação dos direitos sociais trabalhistas – contribuições para o aprimoramento da prestação jurisdicional trabalhista**. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 2008, 284 fls.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **O poder dos juízes**. São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**, 7^a ed. São Paulo: LTr, 2008.

DIDIER JR, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. Teoria Geral do processo e processo de conhecimento. Vol. 1. Salvador: JusPodivm, 2008.

_____ et. al. **Curso de direito processual civil**. Vol. 2. Direito probatório, decisão judicial, cumprimento e liquidação da sentença e coisa julgada. Salvador: JusPodivm, 2008.

DIEESE. **Anuário dos Trabalhadores 2005**. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/anu/anuario2005.pdf>.

DINAMARCO, Cândido Rangel. **Nova Era do Processo Civil**. São Paulo: Malheiros, 2004.

_____. **Instituições de Direito Processual Civil**. Vol. III, 2^a ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

FERNANDES, Florestan. **A integração do negro na sociedade de classes**. São Paulo: Dominus, 1964.

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. **Introdução ao estudo do direito. Técnica, decisão, dominação**. São Paulo: Editora Atlas, 2001.

GALLIE, Duncan; MARSH, Catherine. **Social Change and the experience of Unemployment**. Avon: Oxford University Press, 1994.

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

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

GRECO, Paolo. **Trattato de Diritto Civile Italiano**. Vol. VII. Tomo terzo. Il Contrato di Lavoro. Torino: Torinese, 1939.

GUIMARÃES, Nadya Araújo. Por uma Sociologia do Desemprego. **In: Revista Brasileira de Ciências Sociais**. Vol. 17, n 50, out. 2002.

_____. **Desemprego: experiências e representações. Reflexões a partir do caso de São Paulo.** Trabalho apresentado no Colóquio Internacional Chômage et mobilité professionnelle. Changements institutionnels et trajectories biographiques. Comparaison internationale Brésil, France, Japon. Paris, fev., 2005.

HOBBSAWM, Eric. **Era dos Extremos: o breve século XX: 1914 - 1991.** Tradução Marcos Santarrita. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

HOFFMANN, Helga. **Desemprego e subemprego no Brasil.** São Paulo: Ática, 1980.

HUBERMAN, Leo. **História da riqueza do homem.** Petrópolis: Editora Vozes, 1979.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PME (taxa de desocupação em mai. 2008).** Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/>.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito.** São Paulo: Martins Fontes, 2000.

KOMATSU, Roque. **Tentativa de conciliação no processo civil.** Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, 135 fls, 1978.

LA CUEVA, Mario de. **El nuevo derecho mexicano del trabajo: historia, principios fundamentales, derecho individual y trabajos especiales.** México: Ed. Porrúa, 1977.

LACERDA, Dorval. **A renúncia no Direito do Trabalho.** Vol. III, Coleção de Direito do Trabalho. 2ª ed. São Paulo: Max Limonad, 1944.

LARENZ, Karl. **Derecho Civil.** Parte General. Traducción y notas de Miguel Izquierdo y Macías-Picavea. Jaén: Gráfica Nova, 1978.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho.** 6ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

LOPES, Juarez Rubens Brandão. **Desenvolvimento e mudança social: formação da sociedade urbano-industrial no Brasil.** São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1968.

MAGANO, Octávio Bueno e MALLET, Estevão. **O direito do trabalho na Constituição**. Rio de Janeiro: Forense, 1993.

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

_____. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **Temas de processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. “A Fúria”. In: **Revista LTr**. São Paulo, vol. 66, n. 11, nov. 2002.

_____. A função do processo. In: **Revista da AMATRA II**, ano IV, vol. 8, jan/2003.

_____. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da convenção 158 da OIT. In: **Revista do TRT da 15ª Região**, n 25, dez. 2004.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. Vol II. A relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008.

MALLET, Estêvão. Estudos sobre renúncia e transação. In: **Tendências de Direito Material e Processual do Trabalho**. Coord. Yone Frediani. São Paulo: LTr, 2000.

MALTA, Christovão Piragibe Tostes. **Prática do processo trabalhista**. São Paulo: LTr, 2000.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Estudos sobre renúncia e transação. In: **Tendências de Direito Material e Processual do Trabalho**. Coord. Yone Frediani. São Paulo: LTr, 2000.

MARQUES, José Frederico. **Instituições de direito processual civil**. Vol II. Rio de Janeiro: Forense, 1971.

MARTINS, Nei Frederico Cano. Acordo antes da apresentação da defesa: esta e outras deficiências da Lei nº 9.022, de 5.4.95. In: **Revista LTr**, vol. 60, nº 03, mar. 1996.

MARX, Karl. **O Capital – crítica da economia política** . Livro I, vol. 2, 3ª ed, Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1975.

MATTOSO, Jorge. **O Brasil desempregado: como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90**. São Paulo: Editora da Fundação Perseu Abramo, 2001.

MENDES, Marco Antonio Miranda. **Quitação geral do extinto contrato de trabalho – efeitos sobre a ação superveniente de reparação de danos**. Disponível em: <http://sematra.blogspot.com/2007/09/quitao-geral-do-extinto-contrato-de.html>.

_____. **A audiência trabalhista na ética e na ótica do juiz**. Disponível em: <http://www.amatra.com.br/artigos/?cat=2&id=73>

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do trabalho na Constituição de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1991.

NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da Flexibilização: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2001.

_____. **Conciliação Judicial e Indisponibilidade de Direitos: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista**. Belo Horizonte, 2004, 408 f.

NORONHA, Eduardo G.. **Informal, ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil**. Trabalho apresentado no XXV Encontro Anual da ANPOCS, out. 2001.

OIT. **Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo**, 1963. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/recdisp1.htm>.

OLEA, Manuel Alonso; BAAMONDE, Maria Emilia Casas. **Derecho del Trabajo**. Madrid: Laxes, 2000.

OLIVA, José Roberto Dantas. Comissões de conciliação prévia: submissão obrigatória afronta o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**. N. 18, mar. 2002.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. Transação. In: **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília, ano XI, n. 22, set. 2001.

PACHECO, José Aranha de Assis. **Prevenção de Dissídios Trabalhistas**. São Paulo: IDS, 1945.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. Vol I. Introdução do Direito Civil. Teoria Geral de Direito Civil. 20^a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

_____. **Instituições de Direito Civil**. Vol. III. Contratos – Declaração unilateral de vontade e Responsabilidade civil. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação judicial na Justiça do Trabalho após a Emenda Constitucional 24/99: aspectos de direito comparado e o novo papel do juiz do trabalho. In: **Revista LTr**. Ano 65, nº 02, fev.. 2001.

_____. Tutelas de urgência no processo do trabalho. In: PIMENTA, José Roberto Freire (et. al.) coord. **Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. 3^a ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

POCHMANN, Márcio. Flexibilização e impactos no emprego. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO(org). **Flexibilização no Direito do Trabalho**. São Paulo: IOB Thompson, 2004.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de direito privado. Parte geral – tomo I**. Rio de Janeiro: Ed. Borsoi, 1954.

_____. **Tratado de Direito Privado** – parte especial – tomo XXV- direito das obrigações: extinção das dívidas e obrigações. Dação em soluto. Confusão. Remissão de dívidas. Novação. Transação. Outros modos de extinção. Rio de Janeiro: Ed. Borsoi, 1959.

_____. **Tratado de Direito Privado**. Parte especial. Tomo XXXI. Direito das obrigações: negócios jurídicos unilaterais. Denúncia. Revogação. Reconhecimento. Promessas unilaterais. Traspasso bancário. Promessa de recompensa. Concurso. Rio de Janeiro: Ed. Borsoi, 1961.

_____. **Tratado de direito privado**. Parte especial. Tomo XLVIII. Rio de Janeiro: Borsoi, 1965.

PROSPERETTI, Ubaldo. **Invalidità delle rinunzie e delle transazioni del prestatore di lavoro**. Milano: Giuffrè, 1950.

RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Que é isto – O Direito do trabalho? In: PIMENTA, José Roberto Freire (Coord). **Direito do Trabalho – evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

RODRIK, Dani. **Has Globalization gone too far?** Washington: Institute for International Economics, 1997.

SARAIVA, Renato. **Curso de direito processual do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: Método, 2008.

SCALASSARA, Carlos Roberto. **Dos efeitos da valorização do acordo individual na Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

SILVA, Antônio Álvares da. **Proteção contra a dispensa na nova constituição**. Belo Horizonte: Del Rey, 1991.

_____. A desjuridicização dos conflitos trabalhistas e o futuro da justiça do trabalho no brasil. In: **As garantias do cidadão na justiça**, TEIXEIRA, Sálvio Figueiredo (coord.) São Paulo: Saraiva, 1993.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SOARES FILHO, José. **A proteção da relação de emprego: análise crítica em face das normas da OIT e da legislação nacional**. São Paulo: LTr, 2002.

SOUZA NETO, João Baptista de Mello e. **Mediação em juízo: abordagem prática para obtenção de um acordo justo**. São Paulo: Atlas, 2000.

SÜSSENKIND, Arnaldo Lopes. Conferência de Abertura do Fórum Internacional sobre Flexibilização no Direito do Trabalho. In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

_____ et. al. **Instituições de direito do trabalho**, 19 ed. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **Convenções da OIT**. Rio de Janeiro: LTr, 1994.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Estatísticas**. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>.

_____. **Estatísticas. Movimentação processual por ano (desde 1941)**. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/>.

_____. Percentual de conciliações no país 1980-2007. Disponível em: <http://www.tst.gov.br> <

TRUEBA URBINA, Alberto. **Nuevo Derecho Procesal del Trabajo**. México: Porrúa, 1975.

URIARTE, Oscar Ermida. A flexibilização no Direito do Trabalho – a experiência Latino-Americana. In: . In: TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Flexibilização do Direito do Trabalho**. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito Civil**. Vol. II. Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. **Manual da audiência trabalhista**. São Paulo: LTr, 1997.

VIANA, Márcio Túlio. Crise do Capitalismo e do Trabalho e reflexos da crise no Direito do Trabalho. In: PIMENTA, José Roberto Freire (et. al.) coord. **Direito do Trabalho: evolução, crise, perspectivas**. São Paulo: LTr, 2004.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. Lei 4.066: Quitação e transação. In: **Revista LTr**, vol. N° 29, jun. de 1963.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **Despedida abusiva. O direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade**. São Paulo: LTr, 2004.

XI. APÊNDICES

APÊNDICE I - FORMULÁRIO PARA ACORDOS EM PRIMEIRA AUDIÊNCIA

Número completo do processo:

Pedidos da inicial	Sim	Não	Sem informação	Controverso	Incontroverso	Valores (R\$)
Reconhecimento do vínculo e anotação CTPS						
Verbas rescisórias (Férias proporcionais+1/3, 13º salário proporcional, indenização dos 40% FGTS, aviso prévio)				() houve justa causa () empregado pediu demissão () negação do vínculo		
Férias vencidas						
13º salário vencido						
Depósito do FGTS						
Horas extras						

Termos do acordo:

Resultado:

APÊNDICE II - FORMULÁRIO PARA ACORDOS APÓS INSTRUÇÃO

PROCESSUAL

Número completo do processo:

Pedidos da inicial	Sim	Não	Sem informação	Controverso	Incontroverso	Valores (R\$)
Reconhecimento do vínculo e anotação CTPS						
Verbas rescisórias (Férias proporcionais+1/3, 13º salário proporcional, indenização dos 40% FGTS, aviso prévio)				() houve justa causa () empregado pediu demissão () negação do vínculo		
Férias vencidas						
13º salário vencido						
Depósito do FGTS						
Horas extras						

Resultado de perícia:

() Acordo por petição das partes

() Acordo na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo:

Resultado:

APÊNDICE III - QUESTIONÁRIO PARA SER RESPONDIDO POR EMPREGADOS

1) Idade: _____

2) Grau de escolaridade:

- 1º grau incompleto
- 1º grau completo
- 2º grau incompleto
- 2º grau completo
- Superior incompleto
- Superior completo

3) Renda familiar aproximada (R\$):

- até R\$ 350,00
- de R\$ 350,00 a R\$ 700,00
- de R\$ 700,00 a R\$ 1.050,00
- de R\$1.050,00 a R\$1.400,00
- de R\$1.400,00 a R\$ 2.100,00
- de R\$ 2.100,00 a R\$ 3.500,00
- mais de R\$ 3.500,00

4) Número de familiares que residem com você:

- nenhum
- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 ou mais de 5

5) Quantos trabalham? _____.

6) O(a) senhor(a) está trabalhando no momento?

- sim, com registro em carteira
- sim, sem registro em carteira
- faço bicos
- não, estou desempregado

7) O senhor(a) sentiu-se pressionado(a) pelo juiz ou advogado para firmar o acordo?

- Não fui pressionado
- Senti-me pressionado pelo juiz
- Senti-me pressionado por meu advogado
- Senti-me pressionado por ambos

8) De quanto o senhor(a) acredita que abriu mão?

R\$ _____

9) E qual foi a quantia total de seus pedidos?

R\$ _____

10) Por quê o senhor(a) firmou o acordo?

- porque a empresa está realmente com dificuldades financeiras
- porque estou precisando muito do dinheiro e assim foi mais rápido
- porque achei justo
- tenho medo que a empresa desapareça
- outros _____

11) O senhor(a) está satisfeito(a) com o acordo firmado?

- sim, estou plenamente satisfeito
- parcialmente satisfeito
- não, estou me sentindo injustiçado
- outros _____

12) A demora do processo foi motivo para a aceitação do acordo?

- sim
- não

APÊNDICE IV - QUESTIONÁRIO A SER RESPONDIDO POR EMPREGADORES

Perfil da empresa

1) Ramo de atividade: _____.

2) Número de empregados: _____.

3) Faturamento anual aproximadamente (R\$): _____.

4) Pessoa Jurídica Constituída? () sim () não

5) Por quê o senhor(a) firmou o acordo? R\$ _____

() porque ficou mais barato para a empresa

() porque mesmo sabendo que o reclamante não tinha direitos, quis resolver logo o processo

() outros

9) Caso o senhor(a) tenha deixado de pagar verbas que sabia que eram devidas, por quê o senhor as deixou de pagar?

6) O senhor(a) sentiu-se pressionado(a) pelo juiz ou advogado para firmar o acordo?

() Não fui pressionado

() Senti-me pressionado pelo juiz

() Senti-me pressionado por meu advogado

() Senti-me pressionado por ambos

10) O senhor(a) acredita que o acordo foi economicamente mais vantajoso do que se tivesse pago todas as verbas devidas de maneira correta, inclusive contabilizando o tempo gasto, honorários advocatícios e demais despesas?

() sim, foi mais vantajoso economicamente do que se tivesse pago tudo, mesmo contabilizando os gastos com o processo

() não, foi menos vantajoso para a empresa

7) O senhor(a) está satisfeito(a) com o acordo firmado?

() sim, estou plenamente satisfeito

() parcialmente satisfeito

() não, estou me sentindo injustiçado

() outros _____

8) Quanto o senhor(a) acredita que pagou a mais do que o reclamante teria direito?

APÊNDICE V – RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO I – ACORDOS

HOMOLOGADOS EM PRIMEIRA AUDIÊNCIA

DADOS DA PESQUISA DE CAMPO REALIZADA NO FÓRUM TRABALHISTA DE SÃO PAULO – CAPITAL

1ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01353200600102006

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias, depósito do FGTS, horas extras (média de 126 horas extras por mês), salário “por fora” (R\$450,00 por mês), multa do art. 477, danos morais por arbitramento do juiz, multas normativas, vale-transporte e cesta básica, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$15.000.

Termos do acordo: R\$ 10.000 ÷ 5 x R\$2.000, com entrega do Termo de rescisão do contrato de trabalho e guias do seguro desemprego. As verbas foram discriminadas como indenizatórias (indenização por danos morais), com quitação quanto ao objeto da demanda e do extinto contrato de trabalho, para nada mais reclamar seja a que título for.

2ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00941200600202009

Resumo dos pedidos: férias vencidas, horas extras e reflexos, equiparação salarial e reflexos, ressarcimento de desconto indevido, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 15.000.

Termos do acordo: R\$ 5.000 ÷ 5 x 1.000, verbas discriminadas como indenizatórias: reembolso de desconto (R\$ 1.200), multa do art. 477 (R\$ 800,56), duas férias vencidas (R\$2.200) e diferenças de FGTS com a indenização dos 40% (R\$ 800,00). Quitação geral do objeto do processo e do extinto contrato de trabalho, para nada mais reclamar.

3ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00416200600302000

Resumo dos pedidos: reintegração ou indenização correspondente ao período de estabilidade provisória de membro de CIPA, englobando salários do período (R\$ 7.881), aviso prévio (R\$ 1.084), 13º (903,00), férias (R\$ 1.807), FGTS do período (R\$ 1.105) e a indenização dos 40% (R\$1.804), multa do art. 477 e do art. 467 (R\$ 7.294).

Valor da causa: R\$ 25.000

Termos do acordo: R\$ 10.010 ÷ 7 x R\$ 1.430, com entrega do termo de rescisão do contrato de trabalho e comunicado de dispensa para recebimento do seguro desemprego. Verbas discriminadas como indenizatórias: multa do art. 477 (R\$ 1.084), férias com 1/3 (R\$840), FGTS (R\$ 876) e indenização do

período de estabilidade (R\$ 7.210). Quitação geral do objeto do processo e dos direitos do extinto contrato de trabalho, para nada mais reclamar, a quaisquer títulos.

4ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01506200600402004

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo, verbas rescisórias (R\$ 2.981), depósito do FGTS (R\$772), horas extras e reflexos (R\$5.544), adicional noturno (R\$1956), adicional de insalubridade (R\$ 4.412), multa do art. 477 (R\$985), integração de gorjetas (R\$ 988), multa normativa pela falta de registro em CTPS (R\$ 988).

Valor da causa: R\$ 20.432

Termos do acordo: R\$ 3.000 ÷ 6 x R\$500,00, quitação plena e geral quanto ao objeto da reclamação e da relação jurídica havida entre as partes, **sem o reconhecimento do vínculo empregatício**, nem de qualquer prestação de serviços.

5ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00949200600502004

Resumo dos pedidos: depósito do FGTS (a apurar), horas extras e reflexos (a apurar), adicional noturno (a apurar), multa do art. 477 (a apurar), equiparação salarial (a apurar), férias vencidas (a apurar), supressão intervalo (a apurar).

Valor da causa: R\$ 31.000

Termos do acordo: R\$ 3.500 ÷ 2 x R\$ 1.750,00, quitação plena e geral quanto ao objeto da reclamação. Discriminaram as verbas de natureza indenizatória, referente a diferenças de férias indenizadas + 1/3.

6ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01387200600602002

Resumo dos pedidos: indenização de estabilidade provisória à gestante (R\$7.254), verbas do período, incluindo depósito do FGTS (R\$ 3.558), indenização por dano material (3.802), cesta básica (R\$1.859).

Valor da causa: R\$ 16.476

Termos do acordo: R\$ 7.000 ÷ 5x R\$ 1.400, referente à indenização da estabilidade à gestante. Ampla e geral quitação. Verbas indenizatórias.

7ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01809200600702006

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de parte do período, sete meses antes do registro, verbas rescisórias (R\$ 953), cinco salários atrasados (R\$ 2.185), depósito do FGTS (R\$ 1.811), horas extras e reflexos (R\$ 11.908), adicional noturno e reflexos (R\$4.456), multa do art. 477 (R\$437) e cesta básica (R\$ 390), multa do art. 467 (R\$1.916).

Valor da causa: R\$ 24.955

Termos do acordo: R\$ 2.400 ÷ 12 x R\$ 200,00. O valor acordado reveste-se de caráter eminentemente indenizatório, assim discriminado: multa do art. 477 (R\$ 437), multa do art. 467 (R\$ 1.916), diferenças de FGTS, com indenização de 40% (R\$ 46,25). Quitação plena e geral quanto ao objeto da reclamação. Não houve retificação da CTPS quanto à data de admissão.

8ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01766200600802005

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 2325), férias vencidas (R\$ 666), e vale-transporte (R\$ 2.348). Compensação de R\$ 2.075, que já havia recebido.

Valor da causa: R\$ 3.265

Termos do acordo: R\$ 1.500 ÷ 3 x R\$500,00. Fixa-se que a totalidade do acordo refere-se a verbas indenizatórias, indenização de vale-transporte. Quitação plena e geral quanto ao objeto da reclamação e de todo o contrato de trabalho.

9ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01042200600902008

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 830), depósito FGTS com indenização de 40% (R\$ 85 + a apurar), horas extras e reflexos (a apurar), nulidade do contrato de experiência, multa do art. 477 (R\$ 701).

Valor da causa: R\$ 14.100

Termos do acordo: R\$ 1.000 ÷ 2 x R\$500,00, referente a verbas de natureza indenizatória: aviso prévio, 1/12 férias e FGTS = 40%.. Quitação integral e irrevogável quanto ao objeto da reclamação e de todo o contrato de trabalho.

10ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01310200601002001

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de emprego, verbas rescisórias (R\$ 1186), férias vencidas (R\$ 625), 13º salário vencido (R\$ 391), depósito do FGTS (R\$ 712), horas extras e reflexos (R\$ 5.909), supressão de intervalo (R\$ 1280), multa do art. 477 (R\$470), indenização seguro desemprego (R\$ 2.500).

Valor da causa: R\$ 14.514

Termos do acordo: R\$ 2.500 ÷ 5 x R\$500,00. Mediante quitação geral, **sem reconhecimento do vínculo empregatício**, a título de indenização por perdas e danos nos termos da lei civil.

11ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01987200601102006

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de parte do período, de dez meses antes do registro, verbas rescisórias (R\$ 5.209), férias vencidas (R\$ 1959), depósito FGTS (R\$ 4.433).

Valor da causa: R\$ 11.605

Termos do acordo: $R\$ 7.500 \div 2 \times = 1x R\$3.000 + 1x R\$4.500,00$. 100% correspondem a verbas indenizatórias: aviso prévio (R\$ 1.195), férias indenizadas e proporcionais (R\$ 2.956) e diferenças de FGTS + 40% (R\$ 3.347). Não houve retificação da CTPS quanto à data de admissão. Quitação geral do objeto do processo e do extinto contrato de trabalho.

12ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00440200601202000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de emprego, verbas rescisórias (R\$ 1144), férias vencidas (R\$ 2035), 13º vencido (R\$ 678), reintegração ou indenização correspondente ao período de estabilidade provisória à gestante (R\$ 10.020), insalubridade (a apurar), vale transporte (a apurar).

Valor da causa: R\$ 14.000

Termos do acordo: $R\$ 2.000 \div 2 \times R\$300,00 + 4 \times 350$. Quitação relativamente à relação jurídica havida entre as partes e ao objeto da presente ação, dado que a avença ocorre **sem reconhecimento do vínculo empregatício**. Recolhimento previdenciário no valor de 20% a cargo da reclamada.

13ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01050200601302003

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período, anterior ao registro, verbas rescisórias (R\$ 3334), duas férias vencidas (R\$4.800), dois 13º salários vencidos (R\$ 1.900), depósito FGTS (R\$ 7.863), horas extras e reflexos (R\$ 24.710), adicional noturno (R\$ 1912), dano moral (R\$ 12.012), diferenças salariais e outros pedidos (a apurar).

Valor da causa: R\$ 85.744

Termos do acordo: $R\$ 6.000 \div 6 \times R\$ 1.000,00$. O juiz concedeu prazo de dez dias para discriminação das verbas e valores indenizatórios, sob pena de serem considerados salariais. Quitação geral.

14ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00521200601402002

Resumo dos pedidos: duas férias vencidas (R\$ 6.800), horas extras (R\$40.000), equiparação salarial (R\$ 25.000).

Valor da causa: R\$ 71.800

Termos do acordo: **R\$ 15.000**, em parcela única. O juiz concedeu prazo de dez dias para a reclamada discriminar a natureza das verbas, sob pena de considerar-se a totalidade do acordo como de natureza salarial. Quitação plena e geral.

15ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01803200601502003

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período, quatro anos antes do registro, verbas rescisórias do período sem registro (R\$ 5650), quatro férias vencidas (R\$ 7800), depósito FGTS (R\$ 10566), horas extras e reflexos (R\$ 11696).

Valor da causa: R\$ 44.899

Termos do acordo: R\$ 13.000, em única parcela, referente a aviso prévio (R\$1800), FGTS (R\$ 2908), 40% de FGTS (R\$ 1163), multa do art. 477 (R\$ 1.800), férias (R\$ 2400), férias proporcionais (R\$ 1000), multa art. 467 (1.929). Quitação plena e geral.

16ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00819200601602005

Resumo dos pedidos: reconhecimento de vínculo empregatício, verbas rescisórias, três férias vencidas, cinco 13º salários vencidos, depósito de FGTS, horas extras, adicional noturno, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 14.500

Termos do acordo: R\$ 9.000 ÷ 9 x R\$ 1.000,00, a título de indenização pelo extinto relacionamento jurídico havido entre as partes, **sem reconhecimento do vínculo empregatício**. Quitação plena.

17ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00033200701702005

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 825), depósito FGTS (R\$168), horas extras e reflexos (R\$ 260), multa art. 477 (R\$ 350), diferenças salariais em relação ao salário mínimo, R\$ 350, pois recebia R\$ 240 (R\$ 550) e indenização seguro desemprego (R\$ 1050).

Valor da causa: R\$ 4.952

Termos do acordo: R\$ 500 em única parcela, **sem reconhecimento do vínculo empregatício**. Quitação geral.

18ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 02149200601802004

Resumo dos pedidos: indenização de 40% sobre o saldo de FGTS (R\$ 697), depósito FGTS (R\$ 1745), horas extras (R\$ 3412), multa do art. 477 (R\$ 1387), indenização por supressão das horas extras (a apurar), diferenças salariais decorrentes do desvio de função (R\$ 10.665 + R\$ 494 (reflexo nas rescisórias) + 1250 (reflexo nas férias vencidas), R\$937 (reflexo no 13º salário), R\$923 (reflexo no saldo de salário)).

Valor da causa: R\$ 23.783

Termos do acordo: R\$ 4.500 ÷ 3 x R\$ 1.500,00, referente a verbas de caráter indenizatório: diferença de aviso prévio – R\$ 494, diferença de férias proporcionais – R\$ 135, diferenças de férias vencidas + 1/3 – R\$ 1114, diferença de FGTS + 40% R\$ 2.442, indenização da súmula 291 do TST – R\$ 316. Quitação geral.

19ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00507200601902000

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 4278), férias vencidas (R\$2100), diferença de depósito do FGTS (a apurar), horas extras (R\$ 3261), diferenças salariais decorrentes dos reajustes estabelecidos em Convenção Coletiva Trabalho (CCT) e “janelas” de aulas não pagas (R\$ 25270), PLR estabelecida em CCT (R\$1.015), multa do art. 477 (R\$ 1575), indenização por dispensa no 1º semestre CCT (R\$ 7878).

Valor da causa: R\$ 46.000

Termos do acordo: R\$ 35.000 ÷ 7 x R\$ 5.000,00, sendo R\$ 2.100 referente a verbas de natureza salarial (janelas e aviso prévio legal), e R\$ 32.900, referente a verbas de natureza indenizatória (R\$17.040, referente a FGTS + 40%, R\$ 15.860, referente a verbas rescisórias e indenizações da CCT. Recolhimentos previdenciários pela reclamada. Quitação geral.

20ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01957200602002000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de emprego, verbas rescisórias (R\$2700), cinco férias vencidas (R\$ 5875), depósito FGTS (R\$ 2864), multa do art. 477 (R\$ 510), adicional de insalubridade (R\$ 4359).

Valor da causa: R\$ 18.761

Termos do acordo: R\$ 2.500 ÷ 5 x R\$ 500,00, referente à indenização por dano moral, **sem reconhecimento do vínculo empregatício**. Quitação geral quanto ao objeto do presente processo e do extinto contrato de trabalho para nada mais reclamar seja a que título for.

21ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01940200602102000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de período anterior ao registro (8 meses), verbas rescisórias (R\$ 1712), férias vencidas (R\$ 753), depósito FGTS (R\$ 1221), horas extras e reflexos (R\$ 1386), nulidade da justa causa, adicional de insalubridade (R\$ 1890), multa do art. 477 (R\$ 565), dois salários atrasados (R\$1130).

Valor da causa: R\$ 9.662

Termos do acordo: R\$ 2.000 ÷ 5 x R\$ 400,00, mais TRCT no código 01 e comunicado de dispensa para recebimento do seguro desemprego. Prazo para discriminação das verbas. Quitação geral.

22ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 02061200602202001

Resumo dos pedidos: rescisão indireta, verbas rescisórias (R\$ 1.020 de aviso prévio, indenização de 40% de FGTS, férias e 13º proporcionais, a apurar), férias vencidas (R\$ 1.360), diferenças de depósito do FGTS (R\$ 4.488), cesta básica (R\$5.200), vale transporte (R\$1.656),.

Valor da causa: R\$ 20.000

Termos do acordo: R\$ 10.000 ÷ 10 x R\$ 1.000,00, referente a verbas de caráter indenizatório: aviso prévio (R\$ 1020), férias (R\$ 1808), multa do art. 477 (R\$1020), diferenças de FGTS (R\$ 4488), 40% de FGTS (R\$1664). O TRCT e as guias para o seguro desemprego seriam entregues na sede da reclamada. Quitação geral.

23ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01587200602302000

Resumo dos pedidos: nulidade da justa causa (faltas injustificadas), verbas rescisórias, incluindo saldo de salários, 13º e férias proporcionais, além de 40% e aviso prévio (R\$ 2.034), horas extras (R\$ 4.407), salário família (R\$480), multa do art. 477 (R\$ 472), indenização seguro desemprego (R\$ 1890).

Valor da causa: R\$ 8.992

Termos do acordo: R\$ 800 ÷ 2 x R\$ 400,00, com entrega do TRCT no código 01 e guias do seguro desemprego. O valor da avença refere-se a verbas de natureza indenizatória: R\$ 295 (férias proporcionais) e multa do art. 477 (R\$ 505). Quitação geral.

24ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01486200602402006

Resumo dos pedidos: nulidade do pedido de demissão, alega que foi coagida a pedir demissão, verbas rescisórias, diferenças de depósito de FGTS, horas extras e reflexos, supressão de intervalo intrajornada (valores a apurar) e dois salários atrasados (R\$ 901,12).

Valor da causa: R\$ 17.000

Termos do acordo: R\$ 1.000 ÷ 2 x R\$ 500,00, referente a verbas de natureza indenizatórias: aviso prévio (R\$ 450,56) e férias (R\$549,44). Quitação geral.

25ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01866200602502007

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias com valores incluindo o salário “por fora” (R\$ 4293), alega que recebeu apenas R\$ 798 a título de rescisórias, depósito do FGTS sobre o salário “por fora” (R\$ 1372), horas extras e reflexos (R\$ 5503), ressarcimento de descontos indevidos (R\$1760), cesta básica (R\$400) e multa do 477 (R\$ 1300).

Valor da causa: R\$ 13.835

Termos do acordo: R\$ 2.500 ÷ 5 x R\$ 500,00, prazo de dez dias para a reclamada discriminar as verbas sob pena de serem consideradas salariais. Quitação geral.

26ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01858200602602007

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 4.269), depósito do FGTS do último mês (R\$103,87), reembolso de contribuição confederativa (R\$ 97,96), multa do art. 477 (R\$ 1298), guias SD e TRCT.

Valor da causa: R\$ 5.772,65

Termos do acordo: R\$ 5.000 ÷ 3 x (2 x R\$ 1.500,00 + 1 x R\$2000), referentes a multa do art. 477 (R\$ 1298), aviso prévio (R\$ 1298), férias proporcionais (R\$ 1297), diferenças de FGTS e 40% (R\$ 1.107). Quitação geral.

27ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 02101200602702007

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 1300), depósito FGTS (R\$ 580), supressão de intervalo intrajornada (R\$ 840), diferença salarial decorrente de piso da categoria (R\$ 349), multa do art. 477 (R\$ 431), honorários sindicato (R\$ 837), indenização seguro desemprego (R\$ 1.155).

Valor da causa: R\$ 6.422

Termos do acordo: R\$ 800 ÷ 4 x R\$ 200,00, referente a aviso prévio (R\$ 400) e multa do art. 477 (R\$ 400). Quitação geral.

28ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 02063200602802009

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de emprego de período de oito meses anterior ao registro, verbas rescisórias (R\$ 492), depósito do FGTS do período sem registro e sobre as verbas pleiteadas (R\$ 995), horas extras e reflexos (R\$ 5036), adicional noturno e reflexos (R\$ 191).

Valor da causa: R\$ 6.720

Termos do acordo: R\$ 1.000, em única parcela, concederam prazo para a discriminação das verbas. Quitação geral.

29ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01382200602902003

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período trabalhado, quatro meses antes do registro, diferenças de verbas rescisórias, pois recebeu R\$ 1705, (R\$ 2.459), diferenças de depósito do FGTS com 40% (R\$ 1.187), férias e 13º do período sem registro (R\$ 1701), horas extras e reflexos (R\$ 11.190), multa do art. 477 (R\$ 1.178), adicional de insalubridade e reflexos (R\$ 2.830), vale refeição estabelecido em Convenção Coletiva de Trabalho (R\$ 1.992).

Valor da causa: R\$ 20.478

Termos do acordo: R\$ 1.500,58 ÷ 2 x R\$ 750,29. Referente a multa do art. 477 (R\$ 750,58) e indenização cesta básica (R\$ 750,58). Quitação geral.

30ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00112200703002006

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias, horas extras e reflexos, supressão de intervalo intrajornada, insalubridade, indenização por dano moral (todos os valores a apurar).

Valor da causa: R\$ 15.000

Termos do acordo: R\$ 2.000 ÷ 4 x R\$ 500,00, referente à indenização por dano moral. Quitação geral.

31ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01068200603102007

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 1773), férias vencidas (R\$ 724), horas extras (a apurar), diferenças salariais com relação ao piso da categoria e reflexos (R\$ 8953), depósito do FGTS com 40% (R\$ 3560), indenização estabilidade gestante (R\$ 2229), multa do art. 477 (R\$ 557).

Valor da causa: R\$ 18.187

Termos do acordo: R\$ 5.100 ÷ 12 x (6x R\$ 350 + 6 x R\$ 500). O acordo refere-se a verbas indenizatórias: aviso prévio indenizado (R\$ 557), multa do art. 477 (R\$ 557), férias vencidas (R\$ 742), diferença de férias de 2002 a 2005 (R\$ 484) e diferença de FGTS com 40% (R\$ 2.759). Quitação geral.

32ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00756200603202006

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, diferença de verbas rescisórias (R\$ 924), diferença de depósito de FGTS (R\$ 507), horas extras (a apurar), diferenças salariais decorrente do piso da categoria (R\$ 1.149), diferença de adicional noturno (a apurar), multa do art. 477 (R\$ 622), vale refeição estabelecido em convenção coletiva (R\$ 1404), descontos indevidos (R\$ 213), indenização PIS (R\$ 525).

Valor da causa: R\$ 16.000

Termos do acordo: R\$ 3.000, sendo que a 1ª reclamada pagará R\$ 1.000 ÷ 3 x (2x R\$ 300 + 1x R\$ 400) e a 2ª reclamada pagará R\$ 2.000. A ata declara que o acordo refere-se a verbas de natureza indenizatória.

O vínculo empregatício não foi reconhecido. Quitação geral.

33ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00012200703302009

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de emprego de período anterior ao registro, verbas rescisórias (R\$ 1.541), diferenças de depósito do FGTS (R\$ 1.245), horas extras e reflexos (R\$ 2.019), multa art. 477 (R\$ 1.110), indenização seguro desemprego (R\$ 2.500).

Valor da causa: R\$ 8.530

Termos do acordo: R\$ 500 ÷ 2 x R\$ 250,00, com entrega do comunicado de dispensa para recebimento do benefício seguro-desemprego e saque do FGTS. O valor refere-se a verbas de caráter indenizatório: aviso prévio (R\$ 500). Quitação geral.

34ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00531200603402002

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 2.466), férias vencidas (R\$ 1.200), equiparação salarial e reflexos (R\$ 15.374), indenização seguro desemprego (R\$ 2.245), multa do art. 477 (R\$ 1.200).

Valor da causa: R\$ 23.167

Termos do acordo: R\$ 3.000 ÷ 3 x R\$ 1.000,00, com entrega do TRCT no código 01 e comunicado de dispensa. O acordo refere-se a verbas indenizatórias: aviso prévio (R\$ 550), férias indenizadas (R\$ 1400), multa de 40% FGTS (R\$ 500) e multa do art. 477 (R\$ 550). Quitação geral.

35ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00646200603502003

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 1.329), férias vencidas (R\$ 463), depósito FGTS sobre as rescisórias (R\$ 111), horas extras e reflexos (a apurar), multa do art. 477 (R\$ 347), indenização seguro desemprego (R\$ 1.217).

Valor da causa: R\$ 14.001

Termos do acordo: R\$ 2.000 em única parcela, correspondendo a verba indenizatória pela responsabilidade subsidiária na esfera cível. Quitação geral.

36ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00102200703602009

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício (4 anos e 4 meses de trabalho), verbas rescisórias (R\$ 1.282), depósito do FGTS (R\$ 2.416), horas extras (R\$ 6.200), multa do art. 477 (R\$ 570), indenização seguro desemprego (R\$ 2.850).

Valor da causa: R\$ 13.961

Termos do acordo: R\$ 5.000 ÷ 3 x (2 x R\$ 1.500,00 + 1 x R\$ 2.000), **sem reconhecimento do vínculo empregatício** e nem da prestação de serviços. Quitação geral.

37ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00104200703702004

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 4.782), férias vencidas (R\$ 1.222), depósito do FGTS dos últimos 42 meses (R\$ 2.829), multa normativa por atraso de salário (R\$ 7.099), cesta básica CCT (R\$ 2.340), multa do art. 477 (R\$ 842), estabilidade por doença do trabalho (a apurar), complementação aviso prévio especial CCT (R\$ 617), salário do mês de julho/06 (R\$ 842).

Valor da causa: R\$ 20.668 – 5.609 (compensação) = R\$ 15.059

Termos do acordo: R\$ 5.000 ÷ 5 x R\$ 1.000,00. 100% verbas indenizatórias: multa do art. 477 (R\$ 842), aviso prévio (R\$ 842), diferenças de FGTS com 40% (R\$ 3.316). Quitação geral.

38ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01384200603802003

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de emprego de parte do período (de 1988 a 1993), cinco férias vencidas (R\$ 3900), cinco 13º salários vencidos (R\$ 3000).

Valor da causa: R\$ 6.900

Termos do acordo: R\$ 500,00, referente a verbas indenizatórias: férias + 1/3 (R\$ 500), não houve retificação da data de admissão da CTPS. Quitação geral.

39ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01846200603902009

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de emprego, verbas rescisórias (R\$ 1.567), férias vencidas (R\$ 960), 13º salário vencido (R\$ 300), depósito do FGTS com 40% (R\$ 1.226), horas extras (a apurar), diferenças salariais decorrentes do piso da categoria (a apurar), reflexo das comissões (R\$ 840), multa do art. 477 (R\$ 722).

Valor da causa: R\$ 14.010

Termos do acordo: R\$ 5.000 ÷ 10 x R\$ 500,00, a título de indenização civil, na forma do art. 186 do CC, **sem reconhecimento do vínculo empregatício**. Quitação geral.

40ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01647200604002000

Resumo dos pedidos: rescisão indireta, verbas rescisórias (R\$ 1813), férias vencidas (R\$ 1488), depósito do FGTS com 40% (R\$ 1836), horas extras e reflexos (R\$ 9339), indenização seguro desemprego (R\$ 2233), multa convencional (R\$ 5684), comissões de 3% (a apurar)

Valor da causa: R\$ 23.098

Termos do acordo: R\$ 500,00 referentes à multa de 40% do FGTS, com entrega do TRCT no cód. 01, guias SD e carta de referência, garantida a integralidade dos depósitos de FGTS. Quitação geral.

41ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00011200704102009

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 1.790), férias vencidas (a apurar), 13º vencido (R\$ 350), depósito FGTS (R\$ 2.129), vale transporte, desde 2000, (R\$ 6.072), indenização seguro desemprego (R\$ 1750), multa do art. 477 (R\$ 350)

Valor da causa: R\$ 15.931

Termos do acordo: R\$ 5.000 ÷ 13 x (6 x R\$ 250 + 7 x R\$ 500). 100% caráter indenizatório: 40% FGTS (R\$ 851), vale transporte (R\$ 4.148). Quitação geral.

42ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00032200704202000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de abril de 2003 a agosto de 2003 quando foi registrado, verbas rescisórias, férias vencidas, 13º salário vencido, depósito FGTS, horas extras, diferenças salariais, indenização seguro desemprego (todos os valores a apurar) e multa do art. 477 (R\$ 3.500).

Valor da causa: R\$ 80.000

Termos do acordo: R\$ 18.000 ÷ 18 x R\$ 1.000,00. O autor entregará o veículo responsabilizando-se pelas multas de 12/2004 até a data da entrega do carro. A reclamada entregará o TRCT no cód. 01, pelo o que estiver depositado. Foi concedido prazo para discriminação das verbas. Quitação geral. A empresa assim discriminou as verbas como 100% indenizatórias: férias (R\$ 6900), multa do art. 477 (R\$ 2.600), diferenças de FGTS (R\$ 1000), 40% FGTS (R\$ 3.500), aviso prévio (R\$ 2.600), indenização seguro desemprego (R\$ 1400).

43ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00100200704302008

Resumo dos pedidos: rescisão indireta, verbas rescisórias, depósito FGTS, horas extras e reflexos, indenização por supressão de intervalo intrajornada, adicional noturno (todos os valores a apurar). O salário do reclamante era de R\$ 762.

Valor da causa: R\$ 14.100

Termos do acordo: R\$ 3.500, sendo R\$ 1.960 para o reclamante, R\$ 700 para V. A. Silva em decorrência de ação de alimentos, e a 1ª reclamada fará a retenção de R\$ 840 em decorrência de empréstimo bancário. Entrega do TRCT e guias SD, sendo que a reclamada responsabiliza-se pela integralidade dos depósitos, exceto multa de 40%. Verbas 100% indenizatórias: férias indenizadas + 1/3. Quitação geral.

44ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 02100200604402008

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 1.822), depósito do FGTS com 40% (R\$ 412), horas extras (R\$ 511), adicional noturno (R\$ 477), multa do art. 477 (R\$ 500)

Valor da causa: R\$ 4.636

Termos do acordo: R\$ 2.000 ÷ 4 x R\$ 500,00, a título de indenização nos termos da lei civil, **sem reconhecimento de vínculo empregatício**. Quitação geral.

45ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00138200704502003

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de parte do período trabalhado (um mês anterior ao registro), verbas rescisórias (R\$ 1.611), férias vencidas (R\$ 1.022), depósito FGTS com 40% (R\$1.082), horas extras (R\$ 303), dois salários atrasados (R\$ 1.486), vale transporte de dois meses (R\$ 202), cesta básica de dois meses (R\$ 150), multa do art. 477 (R\$ 743), indenização seguro desemprego (R\$ 1.400).

Valor da causa: R\$ 9.487

Termos do acordo: R\$ 6.000 ÷ 20 x R\$ 300,00, 100% verbas indenizatórias: aviso prévio (R\$ 743), férias indenizadas (R\$ 1193), multa do art. 477 (R\$ 743), multa do art. 467 (R\$ 1324), FGTS + 40% (R\$ 1643), vale transporte (R\$ 202), cesta básica (R\$ 150). Quitação geral.

46ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 02016200604602007

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 2.779), depósito do FGTS (R\$ 2.390), horas extras (R\$ 1.629), indenização seguro desemprego (R\$ 1.016), multa do art. 477 (R\$ 622).

Valor da causa: R\$ 8.439

Termos do acordo: R\$ 1.100 ÷ 3 x (1 x R\$ 300,00 + 2 x R\$ 400,00), 100% verbas indenizatórias, referente a aviso prévio (R\$ 550) e multa do art. 477 (R\$ 550), entrega de TRCT e guias seguro desemprego. Quitação geral.

47ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00309200704702007

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, diferenças de verbas rescisórias, pois foram parcialmente pagas (R\$ 996), duas férias vencidas (R\$ 667), dois 13º salários vencidos (R\$ 500), multa do art. 477 (R\$ 250), indenização por dano moral face à ausência de registro em CTPS (R\$ 3.000).

Valor da causa: R\$ 5.500

Termos do acordo: R\$ 1.200 ÷ 6 x R\$ 200,00, referente à indenização por perdas e danos. **Sem reconhecimento do vínculo empregatício.** Quitação geral.

48ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 02041200604802003

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 814), horas extras e reflexos (R\$ 2.186), diferenças salariais (R\$ 186), multa do art. 477 (R\$ 500), adicional de insalubridade (R\$ 581).

Valor da causa: R\$ 6.454

Termos do acordo: R\$ 1.500 ÷ 5 x R\$ 300,00, não há discriminação da natureza do valor pago. Em ata consta: “O reclamante, recebendo, dá quitação geral do objeto da reclamação e da relação jurídica havida entre as partes, posto que o presente acordo é feito **sem o reconhecimento do vínculo empregatício.** Eventuais encargos previdenciários serão arcados pela reclamada.”

49ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00109200704902007

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 3.892), depósito do FGTS (R\$ 1.118), horas extras (R\$ 582), adicional noturno por cinco meses, e reflexos (R\$ 1.551), multa art. 477 (R\$ 1.747), indenização seguro desemprego (R\$ 1785).

Valor da causa: R\$ 11.018

Termos do acordo: R\$ 4.500 ÷ 10 x R\$ 450,00, a título de indenização pelos serviços prestados, **sem reconhecimento do vínculo empregatício.** Quitação geral.

50ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01386200605002006

Resumo dos pedidos: nulidade da justa causa, verbas rescisórias (R\$ 3.924), diferenças de depósito FGTS (R\$ 943), horas extras e reflexos (R\$ 8.278), supressão de intervalo intrajornada (R\$ 1.440), vale transporte (R\$ 1.000), vale refeição (R\$ 1.750), multa do art. 477 (R\$ 845)

Valor da causa: R\$ 18.000

Termos do acordo: R\$ 2.200 ÷ 2 x R\$ 1.100,00, entrega do TRCT no código 01, já inclusa a multa de 40%. O valor do acordo refere-se a verbas de natureza indenizatória: multa do art. 477 (R\$ 845), aviso prévio indenizado (R\$ 845), 40% FGTS (R\$ 510). Quitação geral.

51ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00198200705102008

Resumo dos pedidos: horas extras e reflexos, integração do salário “por fora”, horas de sobreaviso (todos os valores a apurar), e desconto indevido (R\$ 912).

Valor da causa: R\$ 38.635

Termos do acordo: R\$ 7.800, sendo R\$ 5.460 para o reclamante ÷ 3 x R\$ 1.820,00 e **R\$ 2340** ÷ 3 x R\$ 780, para o advogado do reclamante. A juíza concedeu prazo de dez dias para a reclamada discriminar as verbas, sob pena de serem consideradas salariais. Quitação geral.

52ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01751200605202005

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo, verbas rescisórias (R\$ 1.305), depósito FGTS (R\$ 2.313) horas extras (R\$ 2.816), desconto de férias (R\$ 2.758), multa do art. 477 (R\$ 712), e contribuições previdenciárias e multa de 20% (R\$ 4.956).

Valor da causa: R\$ 14.860

Termos do acordo: R\$ 5.000 ÷ 10 x R\$ 500,00, as verbas são pagas a título de mera liberalidade **não havendo o reconhecimento do vínculo de emprego**, nem da prestação de serviços, tratando-se de indenização nos termos da lei civil. Quitação geral.

53ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01663200605302000

Resumo dos pedidos: nulidade da justa causa, apenas parte das rescisórias, só pediu aviso prévio (R\$ 582) e 40% do FGTS (242), depósito do FGTS (R\$ 605), descontos indevidos (R\$764), indenização seguro desemprego (R\$ 1287), indenização por danos morais (R\$ 20.000).

Valor da causa: R\$ 23.480

Termos do acordo: R\$ 500,00, referente a aviso prévio indenizado, com entrega do TRCT no código 01 para levantamento do FGTS e comunicado de dispensa para recebimento do seguro desemprego. Quitação geral.

54ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 02036200605402002

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo, verbas rescisórias (R\$ 1.995), 13º salário vencido (R\$ 537), depósito FGTS com 40% (R\$ 2.852), horas extras e reflexos (R\$ 11.916), diferença de salários decorrente do piso da categoria (R\$ 3.888), multa normativa pela ausência de registro na CTPS (R\$ 5.684), multa do art. 477 (R\$ 537).

Valor da causa: R\$ 27.042

Termos do acordo: R\$ 4.000 ÷ 4 x R\$ 1.000,00, **com reconhecimento do vínculo de emprego** e anotação na CTPS de 12/01/06 a 24/11/06. As verbas indenizatórias referem-se a aviso prévio indenizado (R\$ 537), multa do art. 477 (R\$ 537), férias (R\$ 716), e R\$ 2.208 referem-se a verbas de natureza salarial sobre as quais recolherão INSS. Quitação geral.

55ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01550200605502007

Resumo dos pedidos: horas extras e reflexos (R\$ 42.604) e supressão de intervalo intrajornada (a apurar).

Valor da causa: R\$ 50.151

Termos do acordo: R\$ 30.000 ÷ 3 x R\$ 10.000. Prazo de dez dias para discriminar as verbas, sob pena de serem consideradas salariais. Quitação geral.

56ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01558200605602000

Resumo dos pedidos: nulidade justa causa, verbas rescisórias (R\$ 1682), horas extras (R\$ 929), supressão de intervalo intrajornada (R\$ 377), devolução de desconto, foi acusado de ter recebido esse valor e não ter repassado para a reclamada (R\$ 739).

Valor da causa: R\$ 4.203

Termos do acordo: R\$ 800 ÷ 2 x R\$ 400,00, com entrega do TRCT no código 01. As verbas são 100% indenizatórias: aviso prévio (R\$ 500) e férias (R\$ 300). Quitação geral.

57ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00154200705702006

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de emprego, verbas rescisórias, quatro férias vencidas, depósito FGTS, horas extras, multa do art. 477, indenização por supressão de intervalo intrajornada, vale transporte, e recolhimentos previdenciários (todos os valores a apurar).

Valor da causa: R\$ 15.000

Termos do acordo: R\$ 5.500 ÷ 4 x R\$ 1.375,00, a título indenizatório, **sem reconhecimento do vínculo empregatício**. Quitação geral.

58ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 02563200605802002

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de um mês antes do registro, diferenças de verbas rescisórias (R\$ 2.615), horas extras e reflexos (R\$ 9.192), reflexo das comissões por fora (R\$ 4.193), indenização por ausência de auxílio alimentação (R\$1.933).

Valor da causa: R\$ 18.813

Termos do acordo: R\$ 3.001,74 ÷ 3 x R\$ 1.000,58, concedeu prazo para a reclamada discriminar as verbas. Quitação geral. A petição da reclamada discriminou tudo como verbas indenizatórias: indenização relativa à ausência de auxílio alimentação (R\$ 1933) e aviso prévio (R\$ 1.068,74).

59ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00128200705902000

Resumo dos pedidos: horas extras e reflexos (R\$ 1.352), diferenças salariais decorrente do piso da categoria (R\$ 1.712), multa normativa por atraso da homologação da rescisão (R\$ 431), indenização por tempo de serviço prevista na CCT (R\$ 28), cesta básica (R\$ 663), multa normativa por descumprimento da CCT (R\$107), supressão de intervalo (R\$ 824).

Valor da causa: R\$ 7.288

Termos do acordo: R\$ 1.000 ÷ 4 x (3x R\$ 300,00 + 1 x R\$ 100,00), o próprio escrevente deu prazo para a reclamada discriminar as verbas, sob pena de serem consideradas salariais. Quitação geral. Petição da

reclamada discriminou as verbas como indenizatórias: multa do art. 477 (R\$431) e indenização cestas básicas (R\$ 568).

60ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 02131200606002008

Resumo dos pedidos: parte das verbas rescisórias, somente indenização de 40% do saldo de FGTS (R\$ 1.675), diferenças de depósito de FGTS (R\$ 1.300), horas extras e reflexos (R\$ 33.093), adicional noturno (R\$ 17.635), multa normativa (a apurar).

Valor da causa: R\$ 53.706

Termos do acordo: R\$ 9.000 ÷ 6 x R\$ 1.500,00, referente a verbas de natureza indenizatória: diferença de aviso prévio indenizado (R\$ 1.000), multa normativa (R\$ 2.000), diferença de férias (R\$ 1.500), diferença de FGTS com 40% (R\$ 4.500). Quitação geral.

61ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00196200706102006

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 8.712), diferenças de depósito de FGTS (R\$ 10.356), multa do art. 477 (R\$ 1.883), multas normativas (R\$ 350).

Valor da causa: R\$ 21.313

Termos do acordo: R\$ 14.000 ÷ 8 x (1x R\$ 3.286,69, em audiência + 1x R\$ 2.713,31 + 1x R\$ 1.500,00 + 5x R\$ 1.300,00). Verbas de natureza indenizatória, diferenças de FGTS com 40%. Quitação geral.

62ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01993200606202006

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 3.758), férias vencidas (R\$ 1.145), horas extras e reflexos (R\$ 12.975), multa do art. 477 (R\$ 859).

Valor da causa: R\$ 18.471

Termos do acordo: R\$ 4.000 ÷ 8 x R\$ 500,00, referente a verbas 100% indenizatórias: multa do art. 477 (R\$ 859), aviso prévio indenizado (R\$ 1.208), férias indenizadas (R\$ 1.200) e diferenças de FGTS com 40% (R\$ 733). Quitação geral.

63ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01770200606302005

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de seis meses antes do registro, verbas rescisórias (R\$ 1.947), três férias vencidas (R\$ 5.047), 13º salário vencido (R\$ 2.207), depósito do FGTS (R\$ 2.020), horas extras e reflexos (R\$ 12.500), auxílio alimentação (R\$ 7.872), multa do art. 477 (R\$ 616), e vale transporte (R\$ 3.936).

Valor da causa: R\$ 42.952

Termos do acordo: R\$ 6.000 ÷ 3 x R\$ 2.000,00, a juíza concedeu prazo para discriminar as verbas, sob pena de serem consideradas salariais. Quitação geral.

64ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00387200706402007

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 800), três férias vencidas e a proporcional (R\$ 3.199), 13º vencido e proporcional (R\$ 666), indenização por danos morais face à ausência de registro no valor de cinquenta salários da reclamante (R\$ 20.000), multa do art. 477 (R\$ 400).

Valor da causa: R\$ 25.066 – 1.200 = **R\$ 23.866**

Termos do acordo: **R\$ 1.800** ÷ 3 x R\$ 600,00, **sem reconhecimento do vínculo** nem da prestação de serviços como autônomo. Quitação geral.

65ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01632200606502009

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo, verbas rescisórias (R\$ 12.206), três férias vencidas em dobro (R\$ 21.000), três 13º salários vencidos (R\$ 6.500), depósito FGTS (R\$ 8.640), horas extras e reflexos (R\$ 58.909), adicional noturno (R\$7.862), multa art. 467 (R\$ 7.991), multa art. 477 (R\$ 3.000).

Valor da causa: R\$ 123.342

Termos do acordo: **R\$ 30.000**, única parcela, **sem reconhecimento do vínculo empregatício**. Contribuições à seguridade social pela reclamada. Comprovaram recolhimento de R\$ 6.000 ao INSS, contribuição de autônomo. Quitação geral.

66ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01558200606602007

Resumo dos pedidos: rescisão indireta, verbas rescisórias, depósito FGTS, horas extras, três salários atrasados, equiparação salarial, cesta básica, adicional noturno, adicional de insalubridade, multa do art. 477 (todos os valores a apurar).

Valor da causa: R\$ 15.000

Termos do acordo: **R\$ 11.500** ÷ 12 x (2x R\$ 1.000,00 +_1x R\$ 500 + 9 x R\$ 1000), baixa na CTPS e entrega das guias para levantamento do FGTS pelo que estiver depositado (a reclamada não se responsabiliza pela integralidade dos depósitos, compromete-se a realizar depósito de R\$ 50, sendo que no valor avençado já está inclusa a multa de 40%) e para recebimento do seguro desemprego. A juíza concedeu dez dias para discriminação das verbas. Quitação geral.

67ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01390200606702006

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 775), férias vencidas (R\$ 600), 13º salário vencido (R\$ 300), INSS de todo o período (R\$ 990), multa da lei 7.855/89(R\$ 450).

Valor da causa: R\$ 3115

Termos do acordo: **R\$ 1.600** ÷ 4 x R\$ 400,00, referente a verbas de natureza indenizatória: multa da lei 7855/89 (R\$ 450), aviso prévio (R\$ 450), férias vencidas e proporcionais (R\$ 700). Quitação geral.

68ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01387200606802009

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 1.612), férias vencidas (R\$ 671), depósito do FGTS (R\$ 3.335), diferenças salariais decorrentes do piso da categoria (R\$ 1.800), reintegração ou indenização por doença profissional (R\$ 6.047), gratificação por tempo de serviço (R\$ 335), indenização seguro desemprego (R\$ 2.015), multa do art. 477 (R\$ 503)

Valor da causa: R\$ 17.638 – 840 (FGTS depositado) = R\$ 16.843

Termos do acordo: R\$ 6.000 ÷ 12 x R\$ 500,00, entrega do TRCT, levantamento do FGTS pelo que estiver depositado, e guias para seguro desemprego. Prazo de dez dias para discriminar as verbas, sob pena de serem consideradas salariais. Quitação geral.

69ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00132200706902006

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo, verbas rescisórias (R\$ 5.188), 13º salário vencido (R\$ 3.150), férias vencidas (R\$ 2.300), depósito do FGTS (R\$ 6.220), horas extras (R\$ 5.975), reintegração gestante ou indenização (R\$ 30.265), multa do art. 477 (R\$ 1.800), indenização seguro desemprego (R\$ 3.274).

Valor da causa: R\$ 61.694

Termos do acordo: R\$ 28.000 ÷ 15 x (5x R\$ 2.000,00 + 10x R\$ 1.800), **sem reconhecimento do vínculo**, nem da prestação de serviços como autônomo, a título de indenização. Quitação geral.

70ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01683200607002006

Resumo dos pedidos: nulidade do pedido de demissão por coação, aviso prévio (R\$ 663), indenização por danos morais (R\$ 20.000), equiparação salarial (R\$ 2.550), PLR (R\$ 810), multa do art. 477 (R\$ 663), multas normativas (R\$ 464)

Valor da causa: R\$ 25.394

Termos do acordo: R\$ 3.500, em única parcela, referente à indenização por dano moral. Quitação geral.

71ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01504200607102007

Resumo dos pedidos: rescisão indireta, verbas rescisórias, férias vencidas, depósito do FGTS, horas extras, integração de salário “por fora”, recebia R\$ 50 por mês (todos os valores a apurar), multa do art. 477 (R\$ 1.200), multa do art. 467 (R\$ 9.226)

Valor da causa: R\$ 15.000

Termos do acordo: R\$ 4.000 ÷ 10 x R\$ 400,00, referente a verbas de natureza indenizatória: férias indenizadas (R\$ 832), FGTS + 40% (R\$ 2544), aviso prévio (R\$ 624), TRCT no cód 01, reclamada se

responsabiliza pelo depósito de R\$ 100 FGTS e entrega do comunicado de dispensa para recebimento do seguro desemprego. Quitação geral.

72ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00206200707202007

Resumo dos pedidos: rescisão indireta, verbas rescisórias (R\$ 2.443), férias vencidas (R\$ 740), depósito FGTS (R\$ 3.880), dois salários atrasados (R\$ 1.110), multa do art. 477 (R\$ 555) e indenização seguro desemprego (R\$ 2.000).

Valor da causa: R\$ 10.770

Termos do acordo: R\$ 1.300, referente a aviso prévio (R\$ 555) e 40% do FGTS (R\$ 745) com entrega do TRCT no cód 01, e guias para recebimento do seguro desemprego. Quitação geral.

73ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00082200707302006

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de quase todo o período trabalhado (de dezembro de 2005 a novembro de 2006, foi dispensado em dezembro de 2006), nulidade do pedido de demissão, verbas rescisórias (R\$ 1426), depósito FGTS com 40% (R\$615), horas extras e reflexos (R\$ 4.012), integração do salário por fora (R\$2.728), adicional de insalubridade (R\$ 1.128), multa do art. 477 (R\$ 458), indenização seguro desemprego (R\$ 1.832).

Valor da causa: R\$ 14.145

Termos do acordo: R\$ 3.000 ÷ 4 x R\$ 750,00, verbas de natureza salarial, recolhimentos previdenciários pela reclamada que deverá comprova-los em dez dias. Quitação geral.

74ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00314200707402002

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte pequena do período trabalhado (15 dias), diferenças de verbas rescisórias, pois recebeu apenas R\$ 445 (R\$ 1.273), diferença de depósito FGTS (R\$ 196), horas extras e reflexos (R\$ 1.016), adicional noturno (R\$ 1.230), devolução de descontos indevidos (R\$370).

Valor da causa: R\$ 8548 – 445 = R\$ 8.103

Termos do acordo: R\$ 1.200 ÷ 3 x R\$ 400,00, referente a verbas indenizatórias: multa do art. 467 (R\$ 624), multa do art. 477 (R\$ 500), e diferenças de FGTS (R\$ 75) Quitação geral.

75ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00120200707502003

Resumo dos pedidos: horas extras e reflexos (R\$ 3.608), integração do salário “por fora” (R\$ 2.421), vale transporte (R\$ 3.511), indenização de diferença de seguro desemprego, pois se constasse em CTPS um salário maior teria direito a parcelas maiores do seguro desemprego (R\$ 701), auxílio creche estabelecido em CCT (R\$ 1.435).

Valor da causa: R\$ 11.863

Termos do acordo: R\$ 5.000 ÷ 6 x (5 x R\$ 834,00 + 1 x R\$830), referente a R\$ 500 de verbas salariais e R\$ 4500 de verbas indenizatórias: aviso prévio (R\$ 352), seguro desemprego indenizado (R\$ 701), diferença de férias (R\$ 743), vale transporte (R\$ 2701). A reclamada se compromete a recolher o INSS da parte salarial. Quitação geral.

76ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01659200607602005

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 1.549), diferença de depósito de FGTS (a apurar), horas extras e reflexos (R\$ 4.259), adicional noturno (a apurar), gorjeta (R\$ 150), manutenção de uniforme (R\$ 88), multas normativas (R\$83), indenização seguro desemprego (R\$ 1.517), multa do art. 477 (R\$ 505).

Valor da causa: R\$ 15.000

Termos do acordo: R\$ 3.000 ÷ 5 x R\$ 600,00, entrega do TRCT e comunicado de dispensa para recebimento do seguro desemprego, prazo para a reclamada discriminar as verbas sob pena de serem consideradas salariais. Quitação geral.

77ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01483200607702008

Resumo dos pedidos: diferenças de verbas rescisórias, pois recebeu apenas R\$ 1.689 (R\$ 1.417), férias vencidas (R\$ 772), diferenças de depósito do FGTS (a apurar), horas extras e reflexos (R\$ 6.506), indenização por supressão de intervalo (R\$ 3.896), adicional noturno (R\$ 2.042), gorjetas (a apurar).

Valor da causa: R\$ 18.000

Termos do acordo: R\$ 7.000 ÷ 7 x R\$ 1.000,00. Prazo para a reclamada discriminar as verbas, sob pena de serem consideradas salariais. Quitação geral.

78ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00222200707802008

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias, depósito do FGTS, horas extras, multa do art. 477, indenização seguro desemprego, equiparação salarial, retificação de função na CTPS (registrado como segurança, pede para que conste vigilante patrimonial), indenização por supressão de intervalo intrajornada, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 15.000

Termos do acordo: R\$ 1.500, prazo para discriminação das verbas, sob pena de serem consideradas salariais. Quitação geral.

79ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 01572200607902007

Resumo dos pedidos: reconhecimento de vínculo empregatício de três anos e meio de trabalho anterior ao registro, férias vencidas (R\$ 2.198), 13º salário vencido (R\$ 1.127), depósito de FGTS com 40% (R\$ 2.127), indenização de seguro desemprego (R\$750), ressarcimento de prejuízo do PIS (R\$ 1.516).

Valor da causa: R\$ 8.000

Termos do acordo: R\$ 2.000 ÷ 5 x R\$ 400,00, prazo para discriminar as verbas, sob pena de serem consideradas salariais. Quitação geral.

80ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00269200708002008

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 4.000), horas extras (R\$ 3.000), multa do art. 477 (R\$ 591), integração gorjetas (R\$ 2.500).

Valor da causa: R\$ 13.791

Termos do acordo: R\$ 4.000 ÷ 2 x R\$ 2.000,00, prazo para discriminar as verbas sob pena de serem consideradas salariais. Quitação geral.

81ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00137200708102002

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de emprego em dois períodos anteriores ao registro, de dezembro de 2001 a novembro de 2004, e depois retornou em maio de 2005 e trabalhou sem registro até abril de 2006, quando foi registrado, trabalhou mais dois meses e foi dispensado, verbas rescisórias (só pediu férias e 40% do FGTS = R\$ 521), férias vencidas (R\$ 1066), 13º salário vencido (R\$ 666), depósito FGTS (R\$ 637), indenização seguro desemprego (R\$ 1964), multa do art. 477 (R\$ 800).

Valor da causa: R\$ 9.526

Termos do acordo: R\$ 2.000 ÷ 4 x R\$ 500,00, a título de multa do art. 477 (R\$ 800), férias + 1/3 (R\$ 1066) e diferença de FGTS com multa de 40% (R\$ 134). Quitação geral.

82ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 04418200608202000

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 2.518), depósito do FGTS (R\$ 2.113), horas extras e reflexos (R\$ 15.294), auxílio alimentação (R\$ 1.063).

Valor da causa: R\$ 19.089

Termos do acordo: R\$ 3.000 ÷ 6 x R\$ 500,00, referente a férias(R\$ 1185), aviso prévio (R\$ 762), indenização auxílio alimentação (R\$ 1027) e devolução de descontos (R\$ 25), entrega do TRCT no código 01, responsabilizando-se pela integralidade exceto multa de 40%, e guias do seguro desemprego. Quitação geral.

83ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 04886200608302000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, o reclamante foi contratado como temporário, no entanto trabalhou 6 meses ininterruptamente, portanto pede a nulidade do trabalho temporário e o reconhecimento de vínculo com a 1ª reclamada, com contrato de trabalho por prazo indeterminado, verbas rescisórias (R\$ 536), diferença de depósito FGTS (R\$ 43), horas extras e reflexos

(R\$ 374), indenização seguro desemprego (R\$ 2.000), indenização supressão intervalos intrajornada (R\$ 40).

Valor da causa: R\$ 15.000

Termos do acordo: R\$ 500 ÷ 2 x R\$ 250,00, referente a aviso prévio (R\$ 387), e diferença de FGTS com 40% (R\$ 112), expedição de alvará para recebimento do seguro desemprego. Quitação geral.

84ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00473200708402004

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de emprego de junho de 2005 a dezembro de 2006, foi registrado em janeiro de 2007, rescisão indireta (a reclamada abaixou o salário e atrasou três salários), verbas rescisórias (R\$ 1.435), férias vencidas (a apurar), 13º vencido (a apurar), depósito do FGTS (R\$ 804), horas extras e reflexos (R\$ 1.097), guias seguro desemprego ou indenização (R\$ 1.711), três salários atrasados (R\$ 1.283), multa do art. 477 (R\$ 427).

Valor da causa: R\$ 8.097

Termos do acordo: R\$ 2.500 ÷ 10 x R\$ 250,00, sem reconhecimento do vínculo anterior ao registro. 100% verbas indenizatórias: aviso prévio (R\$ 427), férias (R\$ R\$475), multa do art. 477 (R\$ 427), FGTS (R\$ 1.171). Quitação geral.

85ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 04560200608502006

Resumo dos pedidos: rescisão indireta, verbas rescisórias (R\$ 6.956), 13º salário vencido (R\$ 803), depósito do FGTS (R\$ 3.154), horas extras e reflexos (R\$ 16.717), diferenças de adicional de insalubridade (R\$ 724), dois salários atrasados (R\$ 2.972), multa do art. 477, outros pedidos a apurar.

Valor da causa: R\$ 45.000

Termos do acordo: R\$ 20.000 ÷ 20 x R\$ 1.000,00 concederam dez dias para a reclamada discriminar as verbas sob pena de serem consideradas salariais. Quitação geral.

86ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 00052200708602006

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 2.062), cinco férias vencidas (R\$ 6.186), cinco 13º salários vencidos (R\$ 2.900), multa do art. 477 (R\$580).

Valor da causa: R\$ 11.728

Termos do acordo: R\$ 1.500 ÷ 5 x R\$ 300,00, com entrega do TRCT (FGTS pelo que estiver depositado) e guias para recebimento do seguro desemprego, na impossibilidade (pois não há FGTS depositado), a vara expedirá alvarás. O valor da avença é a título indenizatório: aviso prévio (R\$ 454), férias (R\$ 454), diferenças de FGTS com 40% (R\$ 138), e multa do art. 477 (R\$454). Quitação geral.

88ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 04757200608802004

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período, de julho de 2004 a maio de 2005, quando foi registrado, nulidade da justa causa, verbas rescisórias (R\$ 5.952), férias vencidas (R\$ 1.133), horas extras e reflexos (R\$ 78.298), indenização por danos morais (R\$ 8.500), indenização seguro desemprego ou entrega das guias (R\$ 3.274), multa do art. 477 (R\$ 850).

Valor da causa: R\$ 98.420 – 1603 = **R\$ 96.817**

Termos do acordo: R\$ 7.200 ÷ 12 x R\$ 600,00, referente a verbas 100% indenizatórias: aviso prévio (R\$ 850), férias proporcionais (R\$ 460), férias vencidas (R\$ 1105), danos morais (R\$ 3000), multa do art. 477 (R\$ 850), diferenças de FGTS com 40% (R\$ 935), a reclamada responde por pelo menos R\$ 850 na conta vinculada do FGTS. Quitação geral do objeto do processo e do extinto contrato de trabalho, inclusive quanto a créditos de natureza contratual ou extracontratual, trabalhista ou civil.

89ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 03369200608902002

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 1.453), férias vencidas (R\$ 744), 13º salário vencido (R\$ 558), horas extras (R\$ 3.141), indenização por supressão de intervalo intrajornada (R\$ 4.715), indenização seguro desemprego (R\$ 2.139), multas normativas e recolhimentos previdenciários a apurar.

Valor da causa: R\$ 17.500

Termos do acordo: R\$ 3.500 ÷ 4 x, a primeira neste ato, de R\$ 778,36 + 3x R\$ 907,21. Sendo que R\$ 2.960,60 referem-se a verbas indenizatórias: R\$ 558,00 a título de aviso prévio indenizado; R\$ 558,00 a título da multa do artigo 477 da CLT; R\$ 1.054,00 a título de férias indenizadas/ R\$ 790,60 a título da multa do artigo 467 da CLT. Recolhimentos das contribuições previdenciárias sobre os R\$ 539,40 restantes. Quitação geral.

90ª Vara do Trabalho

Nº do processo: 05269200609002000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 5.185), férias vencidas (R\$ 2.361), depósito do FGTS (a apurar), horas extras (a apurar), multa do art. 477 (R\$ 1.771), indenização seguro desemprego no valor de cinco salários da reclamante (R\$ 8.855).

Valor da causa: R\$ 38.000

Termos do acordo: R\$ 6.000 ÷ 12 x R\$ 500,00, **com reconhecimento do vínculo de emprego**, a reclamada anotou a CTPS do reclamante e entregou TRCT no código 01, pelo que estiver depositado (ou seja, nada já que o reclamante não era registrado), já inclusa a multa dos 40% no valor do acordo. Verbas de natureza indenizatória: aviso prévio (R\$ 2500), multa do art. 477 (R\$ 2500) e férias (R\$ 1000). Quitação geral.

APÊNDICE VI – RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO II – ACORDOS APÓS

INSTRUÇÃO PROCESSUAL

DADOS DA PESQUISA DE CAMPO REALIZADA NO FÓRUM TRABALHISTA DE SÃO PAULO – CAPITAL

1ª Vara do Trabalho

1) N° do processo: 00811200500102009

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$1.298), depósito do FGTS com 40% (R\$ 1.560), horas extras e indenização por supressão de intervalo (R\$ 3.100), adicional de insalubridade (R\$ 900), multa do art. 477 (R\$ 1.088), adicional de periculosidade (R\$ 1.400).

Valor da causa: R\$ 9.782.

Resumo da defesa: que houve pagamento das rescisórias, que o depósito de FGTS foi efetuado corretamente, que a jornada alegada na inicial não corresponde à realidade, que não prestava horas extras, que tinha uma hora de intervalo, que não havia contato com agentes insalubres, nem trabalho em condições perigosas, que as rescisórias foram pagas no prazo correto.

Lauda pericial: confirmou insalubridade em grau médio, mas não há periculosidade.

Depoimento do reclamante confirmou a inicial

Reclamante sem testemunhas.

Resumo do depoimento da única testemunha da reclamada: que trabalhou junto com o reclamante, em Santo Amaro, de junho/2004 a janeiro/2005; que o reclamante trabalhava na pia; trabalhavam das 07 às 16:48 horas, com 01 hora de almoço; o depoente anotava os seus horários de entrada, intervalo e saída e saía para almoçar ao meio dia, retornando às 13 horas, não soube informar que horas o reclamante saía para almoçar; o reclamante fazia 01 hora de almoço; o reclamante lavava panelas e cubas; ajudava na cozinha, lavava caldeiras; o reclamante não entrava na câmara fria; o depoente ingressou na empresa em dezembro/2003 e desde o seu ingresso, havia três capas para os funcionários ingressarem na câmara frigorífica; o reclamante usava botas e luvas; os funcionários faziam as refeições no interior da reclamada; o depoente informou que na reclamada ninguém faz horas extras, todos os funcionários saem as 16:48 horas, com exceção das moças que trabalham no caixa e um rapaz que recolhe o lixo.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 2.000 ÷ 3 x (1x R\$ 600 + 2 x R\$ 700), referente a verbas de natureza indenizatória: aviso prévio indenizado (R\$ 522), multa do art. 477 (R\$ 522), férias indenizadas com 1/3 (R\$ 956). Quitação geral.

Comentários: A insalubridade foi confirmada, no entanto não consta seu pagamento nos termos do acordo. Indica fraude ao INSS o fato de que o reclamante nem pediu férias indenizadas na inicial, e parte das verbas foi justificada como férias indenizadas.

2ª Vara do Trabalho

2) N° do processo: 01330200600202008

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$2.095), depósito do FGTS com 40% (R\$ 1.591), horas extras e reflexos (R\$ 6.558), salários do período de afastamento por doença, em razão de não ser segurado não recebeu auxílio do INSS (R\$ 7.839), multa do art. 477 (R\$ 980), indenização seguro desemprego (R\$ 1.100).

Valor da causa: R\$ 22.543.

Resumo da defesa: que o reclamante era trabalhador autônomo e eventual.

Resumo do depoimento do reclamante: que trabalhava todos os dias, de segunda a segunda, que quando faltava não sofria punição, mas ficava sem trabalhar, que a reclamada colocava alguém em seu lugar, que quando voltou da clínica não apresentou atestado.

Resumo do depoimento da reclamada: que o reclamante trabalho para a ré de março de 2005 a outubro do mesmo ano, que fazia serviço extra da casa, e recebia R\$ 30 por dia e R\$70 por sábado, que trabalhava uma vez por semana, que a reclamada não pagava transporte para o reclamante.

Resumo do depoimento da única testemunha da reclamada: que quando precisava chamavam o reclamante, que o reclamante trabalhava três dias por semana e havia semanas que não precisava, que havia seis ou sete garçons registrados, que todos usavam uniforme.

Resumo do depoimento da testemunha do reclamante: que ficou sabendo que em outubro de 2005 o reclamante afastou-se para uma clínica de recuperação, que houve comentário geral que ele estava doente, que o reclamante sumiu, que a depoente trabalha em outro local que o reclamante, que a lanchonete que o reclamante trabalhava fechava uma vez por semana, folga geral.

O patrono da reclamante pretendia ouvir mais uma testemunha, mas foi indeferido.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 7.500 ÷ 11 x (10x R\$ 700 + 1 x R\$ 500), sem reconhecimento do vínculo.
Quitação geral.

3) N° do processo: 01958200600202003

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$1.836), vale transporte (R\$ 1.400), indenização por dano moral, foi acusada de furtar jóias da casa, no valor de vinte salários mínimos (R\$ 7.000).

Valor da causa: R\$ 11.435.

Resumo da defesa: que a reclamante era diarista, trabalhadora autônoma e eventual, que recebia R\$ 50 por dia mais a condução, que nunca foi acusada de ter furtado nada.

Resumo do depoimento da reclamada: que a reclamante trabalhava uma vez por semana, que recebia R\$50 por dia mais condução, que como a reclamante cozinhava bem, raramente ia aos sábados, que sumiu um anel de R\$1000, que não acusou a reclamante de ter furtado o anel, que num almoço de família o filho da reclamada confessou que tinha dado para a namorada, e a reclamante teria ouvido a história, que foi trabalhar num sábado e não apareceu mais depois disso.

Resumo do depoimento da reclamante: que foi dispensada acusada de furtar jóias, que não houve o referido almoço, que trabalhava de segunda a sábado, que recebia R\$600 por mês.

Resumo do depoimento da única testemunha da reclamante: que não conhece a reclamada, que encontrava com a reclamante no ponto de ônibus, que trabalhava de 2ª a sábado e que quase sempre encontrava com a reclamante, que tomavam o mesmo ônibus, que a reclamante só trabalhava para a reclamada, que sabe disso porque a reclamante lhe disse.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 1.000 ÷ 4 x R\$ 250, **sem reconhecimento do vínculo.** A reclamada fará os recolhimentos previdenciários sobre o valor do acordo, observada a condição de autônomo do autor, em 10 dias após o pagamento da última parcela. Quitação geral.

3ª Vara do Trabalho

4) N° do processo: 02847200400302009

Resumo dos pedidos: nulidade de pedido de demissão, o reclamante era beneficiário de estabilidade provisória por conta de acidente do trabalho, alega que a reclamada lhe prometeu que se pedisse demissão e desistisse da estabilidade o recontrataria com salário 50% maior, o que não ocorreu, verbas rescisórias (R\$1.811), depósito do FGTS (R\$ 1.002), horas extras e reflexos (R\$ 2.581), multa do art. 477 (R\$ 400), indenização ou reintegração (R\$3.722), seguro desemprego (R\$ 1.600), adicional de insalubridade (R\$ 2.265).

Valor da causa: R\$ 13.314

Resumo da defesa: que o reclamante permaneceu afastado até 15/03/04, quando recebeu alta médica, por isso impugna todas as verbas pleiteadas no período de 30/08/02, quando foi afastado até seu retorno, pela suspensão do contrato; que o reclamante pediu demissão, não prosperando a alegação de qualquer promessa da empresa para que pedisse demissão; impugna as horas extras e a supressão de intervalo (juntou cartões de ponto, uns com horários britânicos outros com horários variáveis que demonstravam horas extras prestadas, todos à mão); impugna adicional de insalubridade (junta recibos de EPI).

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: A reclamada entregará as guias TRCT no código 01 pelo que estiver depositado e guias para recebimento do seguro desemprego. Como o reclamante não estava presente, a homologação do acordo ficou condicionada ao seu comparecimento para ratificação. O reclamante compareceu e ratificou. Quitação geral.

Comentários: O reclamante deixou de comparecer à audiência de instrução, foi aplicada pena de confissão quanto à matéria de fato, por isso seu advogado deve ter achado melhor aceitar pelo menos a entrega das guias.

4ª Vara do Trabalho

5) N° do processo: 02344200400402000

Resumo dos pedidos: rescisão indireta por atraso de salários, verbas rescisórias (R\$ 3.020), férias vencidas (R\$ 2.016), depósito do FGTS (R\$ 2.134), horas extras e reflexos (R\$ 21.885), oito salários atrasados (R\$ 11.536), adicional de periculosidade (R\$ 7.164), multa do art. 477 (R\$ 1512), indenização seguro desemprego (R\$ 1.100), multa do art. 467 (R\$ 8.291).

Valor da causa: R\$ 57.571.

Resumo da defesa: a primeira reclamada, prestadora de serviços, foi declarada revel e confessa quanto à matéria de fato. A segunda reclamada, tomadora do serviço, pede sua exclusão da lide, nega a prestação de serviços do autor em seu benefício, e por isso nega sua responsabilidade subsidiária, que improcede o pleito de horas extras pela inexistência de vínculo entre as partes, que presume o pagamento das verbas rescisórias e FGTS e diz que a prova do não pagamento cabe ao reclamante, nega trabalho em condições

perigosas, contesta o pedido de rescisão indireta por não ter sido observada a imediatidade entre a falta do empregador e a denúncia do contrato, visto que o reclamante deixou transcorrer nove meses entre sua saída e o ingresso da ação.

Laudo pericial: o perito judicial confirma a periculosidade pelo trabalho com energia elétrica, a segunda reclamada juntou outro laudo, de seu assistente técnico afirmando que não havia periculosidade.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 24.300, a segunda reclamada pagará em única parcela. Prazo para discriminação das verbas. Quitação geral. A petição da reclamada assim discriminou as verbas: aviso prévio indenizado (R\$1512), férias (R\$ 2016), FGTS com 40% (R\$ 2134), multa do art. 477 (R\$ 1512), multa do art. 467 (R\$ 8.291), sendo o restante correspondente a verbas de natureza salarial. Fez recolhimento previdenciário no valor de R\$ 2.373.

5ª Vara do Trabalho

6) N° do processo: 02132200600502000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 1.959), depósito do FGTS (a apurar), horas extras e reflexos (R\$ 7.642), multa do art. 477 (R\$ 800).

Valor da causa: R\$ 9.468

Resumo da defesa: que o reclamante não prestou serviços para a reclamada, mas sim para um de seus vendedores autônomos.

Resumo do depoimento da reclamada: que a reclamada nunca pagou nenhum valor ao reclamante; o reclamante entregava panfletos; um dos vendedores autônomos, Célio, contratou o reclamante; Célio era quem pagava o ganho do reclamante; Célio recebia por comissão da reclamada; os panfletos têm o timbre da reclamada; nos panfletos têm o endereço da reclamada; tudo indica que o reclamante trabalhou entre setembro e outubro de 2006; Célio não é gerente da reclamada; acredita que o reclamante trabalhava na parte da manhã, até 09:00/10:00 e na parte da tarde, das 16:00 às 18:00 horas.

Resumo do depoimento da reclamante: respondeu que conhece Célio, o qual tinha a mesma função do depoente na reclamada, vendedor interno; o depoente, assim como os demais vendedores, entregou panfletos com o seu nome, como é hábito de todos os vendedores; foi contratado por Carlito, da reclamada, salvo equívoco, gerente de vendas; começou a trabalhar em 15/08/2006, tendo saído em 26/10/2006; recebia das mãos de Carlito, ou do representante da reclamada presente a esta audiência, ou da irmã do representante da reclamada presente a esta audiência; só assinava recibo da diária, no valor de R\$10,00, a título de ajuda de custo e condução; trabalhava em média das 07:00/07:30 às 19:40 horas; às vezes ia além; quando dava, tinha de 20 a 30 minutos de intervalo; não podia fazer-se substituir; não saía todos os dias para entregar panfletos; saía 1 ou 2 dias para entregar panfletos, de manhã ou a tarde, de acordo com o que o Sr. Carlitos mandava; quando o depoente ia fazer captação na rua, às vezes era acompanhado ou por Célio, ou por Rafael, ou por Sidney, ou por Luiz, todos da reclamada; quando ia entregar panfletos não parava para comer, porque estava em horário de serviço; recebia na faixa de R\$800,00 mensais; o valor era fixo.

Resumo do depoimento da única testemunha da reclamada, foi contraditada, mas o juiz a ouviu e ao final iria decidir a respeito da isenção da testemunha: que é vendedor da reclamada; conhece o

reclamante; o reclamante trabalhou para o depoente como panfleteiro; o depoente presta serviços para duas outras auto-escolas, além da reclamada, captando alunos; o depoente nem todos os dias vai à reclamada, a não ser quando tem negócio para fechar com a reclamada; o reclamante não era funcionário da reclamada, mas trabalhava com o depoente; o reclamante foi contratado pelo depoente; era o depoente quem pagava o ganho dele; a reclamada dava o dinheiro para o depoente e ele pagava o reclamante; o reclamante ganhava R\$10,00 por dia; se o reclamante não comparecesse não ganhava; nunca aconteceu do reclamante fazer-se substituir; o reclamante trabalhava panfletando nos horários de pico, das 08:00 às 10:00/11:00 e depois das 13:00 às 16:00/17:00/18:00 horas; como o depoente quase sempre tinha comissões para receber da reclamada, ela fazia adiantamento para o depoente e com ele o depoente pagava o reclamante; o reclamante trabalhava de segunda a sexta.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 1.250 ÷ 3 x (2x R\$ 415 + 1 x R\$ 420), sem reconhecimento do vínculo. Quitação geral.

6ª Vara do Trabalho

7) N° do processo: 00296200600602000

Resumo dos pedidos: férias vencidas (R\$3.497), horas extras e reflexos (R\$ 13.953), indenização por supressão de intervalo (R\$ 6.246), devolução de contribuições assistenciais (R\$ 1.087), devoluções de convênio (R\$6.117) e devolução de descontos indevidos (R\$ 237).

Valor da causa: R\$ 31.316.

Resumo da defesa: que pagou corretamente as rescisórias, juntou TRCT, que a jornada do reclamante era das 6h às 14h, 44h semanais (juntou cartões de ponto, mas a maioria marca jornada das 6h às 15h e outros das 5h às 15h, há alguns cartões de ponto que não são do reclamante, mas de outro funcionário), que usufruía trinta minutos de descanso, conforme autorizava a Convenção Coletiva de trabalho, e que remunerava a meia hora restante no holerite, que sempre teve folga semanal, que teve férias (juntou aviso de férias, não teve acesso ao documento), que não há desconto indevido, que todos os descontos eram autorizados pelos funcionários e previstos na CCT (no entanto não juntou autorização expressa).

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 7.500 ÷ 4 x (3x R\$ 2000 + 1 x R\$ 1.500), referente a verbas indenizatórias: devolução de contribuições (R\$ 1087), devolução de convênio médico (R\$ 6117), devolução de descontos indevidos (R\$ 166). Quitação geral.

Comentários: Em 19/03/07, o reclamante apresentou aditamento à inicial requerendo reintegração do reclamante em face das perturbações psicológicas que vinha sofrendo, as quais foram diagnosticadas por médico, juntou atestados médicos solicitando o afastamento do trabalho para tratamento por tempo indeterminado. A empresa se recusou a receber o atestado e dispensou o reclamante dois dias depois, pede reintegração e indenização de todo o período de afastamento. Logo depois desse aditamento, teve audiência, e as partes se conciliaram.

8) N° do processo: 00483200700602004

Resumo dos pedidos: horas extras, indenização por supressão de intervalo e adicional de risco de vida e seus reflexos nas verbas rescisórias, férias vencidas, 13º salário vencido, valores a apurar, FGTS (R\$ 8.159), multa do art. 477 (R\$ 845).

Valor da causa: R\$ 9.004.

A defesa com documentos foi devolvida depois da homologação do acordo. Não tive acesso.

Resumo do depoimento do reclamante: Que os cartões de ponto apresentados com a defesa registram apenas o horário contratual; que trabalhava também além deste horário, o depoente também trabalhava para outras tomadoras, ativando-se até 16:30/17:00horas em média; que tal labor extraordinário era objeto de pagamento em apartado, no final do mês, em dinheiro, no departamento de pessoal, pelo Sr. Ricardo; que o depoente recebeu em média, por fora, 40 horas extras por mês; que não havia intervalo; que no horário contratual a tomadora era a Souza Cruz.

Resumo do depoimento da reclamada: Que o reclamante sempre teve uma hora de intervalo; que o reclamante sempre cumpriu apenas os horários que estão nos cartões; que houve cartão de ponto durante todo contrato; que o reclamante fazia escolta na rua.

Resumo do depoimento da 1ª testemunha do reclamante: que trabalhou para a reclamada de 28/07/2005 até 21/04/2007, como vigilante de escolta; que trabalhou no mesmo veículo que o reclamante, fazendo escolta na rua, cerca de 3 vezes por semana; que registrava a jornada em cartões como os da defesa, inclusive quando havia extrapolação, o que se dava de 2 a 3 vezes por semana, estendendo-se a jornada até às 18horas em média; que não tinham intervalo, porque não era permitido parar a escolta; que parte das horas extras era paga por fora, em dinheiro, todo dia 15, que os pagamentos abrangiam o total das horas extras mas sem o adicional; que tal fato ocorria com todos os funcionários inclusive com o reclamante.

Resumo do depoimento da 2ª testemunha do reclamante: que trabalhou para a reclamada de 23/03 não se lembrando o ano, até 23/03/2007, como vigilante de escolta; que nunca trabalhou no mesmo veículo que o reclamante; que todos os funcionários recebiam horas extras por fora, pagas em dinheiro pelo Sr. Ricardo todo dia 15; que somando-se as horas pagas em holerite e as por fora, era quitada a integralidade das horas extras, ressalvado o fato de que as pagas por fora vinham sem adicional; que o depoente fazia escolta de veículos da Souza Cruz, inclusive o reclamante; que o almoço era feito quando o depoente chegava na base, ou seja, depois das 14horas, em cerca de 20 minutos; que cerca de duas vezes por semana chegou a encontrar o reclamante nessa ocasião; que sabe que o reclamante cumpriu aviso em casa entre dezembro de 2006 e janeiro de 2007.

Depoimento da única testemunha da reclamada: que trabalha desde 1998, sendo atualmente gerente operacional; que nunca fez escolta de veículos; que encontrava o reclamante diariamente, quando ele passava na reclamada para ir embora; que o reclamante não fazia refeição na reclamada, mas fora durante a jornada; que o reclamante encerrava a sua jornada entre 14 e 15h30; que não acontecia de o reclamante bater o cartão de ponto na saída e voltar a trabalhar; que não há pagamento de horas extras por fora; indeferida a seguinte pergunta: ‘como era usufruído o intervalo’, pois testemunha não presenciava.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 2.502 ÷ 3 x R\$ 834,00. Prazo para discriminação das verbas. Quitação geral.

7ª Vara do Trabalho

9) N° do processo: 01114200600702004

Resumo dos pedidos: rescisão indireta por férias atrasadas e um salário atrasado, verbas rescisórias (R\$5.662), cinco férias vencidas (R\$ 11.268) depósito do FGTS sobre as rescisórias (R\$ 515), um salário atrasado (R\$ 939), multa do art. 477 (R\$ 939), indenização seguro desemprego (R\$ 3.214).

Valor da causa: R\$ 22.538.

Resumo da defesa: inépcia da inicial por não haver pedido de reconhecimento da rescisão indireta no rol de pedidos, só na causa de pedir, e que não há previsão expressa de rescisão indireta em razão da não concessão de férias. A defesa juntou o livro de registro de funcionários no qual constava que a reclamante havia tirado férias, mostrando os períodos, no entanto, não havia assinatura da reclamante, documento unilateral da reclamada. Alega abandono de emprego e que por isso não teria direito às rescisórias nem a seguro desemprego. Juntou três avisos de férias em branco, sem assinatura, e um recibo de férias assinado.

Resumo do depoimento do reclamante: que no ano de 2000 a depoente permaneceu por 3 meses consecutivos em férias, não tendo gozado outras férias posteriores; que um mês depois de ter parado de trabalhar para a reclamada a depoente conseguiu outra colocação em outro cartório.

Resumo do depoimento da reclamada: que a reclamante gozava as férias anuais por 15/20 dias, nos meses de janeiro, para conciliar com as férias do seu filho.

Resumo do depoimento da única testemunha do reclamante: que trabalhou para a reclamada de 1996 até 2006; que a reclamante gozou férias até o ano de 2000; que a partir de então a reclamante não gozava nem recebia as férias, tal como a depoente; que a reclamante também não gozava férias coletivas; que a depoente saiu antes da reclamante.

Resumo do depoimento da testemunha da reclamada: que inicialmente a depoente disse que somente a reclamante e a depoente saíam em férias em janeiro; que posteriormente a depoente disse que a reclamante e a depoente saíam de férias juntas até o dia 15 de janeiro e na segunda quinzena eram outras escreventes que saíam em férias; que confirma que a depoente e reclamante saíam juntas em férias do dia 1º até o dia 15 de janeiro; que o oficial anterior não costumava pagar as férias; que o oficial anterior permaneceu de 2003 a maio/2006; que o oficial atual já havia trabalhado antes de 2003 e assumiu novamente o cartório a partir de maio/2006 e sempre pagou corretamente as férias; que o pagamento das férias era feito da seguinte forma: quando o empregado tirava as férias era pago o terço constitucional, sendo que o valor do principal era pago dois ou três dias depois do início do descanso; que quando a reclamante deixou de trabalhar para a reclamada disse que estava tirando férias, mas posteriormente souberam que a reclamante estava indo para outro cartório.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 8.500 ÷ 3 x (2x R\$ 3.000 + 1 x R\$ 2.500), TRCT no código 01. Do valor avençado, R\$ 1.700 são verbas salariais (saldo de salário) e o restante, verbas de natureza indenizatória: aviso prévio (R\$ 939), multa do art. 477 (R\$ 939), multa de 40% FGTS (R\$ 3252) e dobra de férias (R\$ 1670). Quitação geral.

Comentários: além do valor do acordo, na primeira audiência a reclamada pagou R\$ 1.148,10, cumprindo os pedidos de letras “a” e “b”, (saldo de salário e um salário atrasado) da inicial que o reclamante recebe e da quitação quanto a estes pedidos.

10) N° do processo: 01118200600702002

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$4.379), depósito do FGTS com 40% (R\$ 789), horas extras e reflexos (R\$ 1.511), integração do salário “fora”, recebia R\$ 832 por mês (a apurar), adicional de insalubridade (R\$ 3.663), vale refeição (R\$ 176), vale transporte (R\$ 960), multa convencional (R\$ 1.152).

Valor da causa: R\$ 15.688.

Resumo da defesa: A primeira reclamada, prestadora de serviços, nega salário “por fora”, horas extras e todos os demais pedidos, alega que o reclamante recebeu corretamente suas rescisórias no TRCT. No entanto, no TRCT não consta pagamento de aviso prévio, nem de 40% de FGTS, só saldo salarial, férias, e 13°. Não juntou documentos, cartões de ponto, p. ex. A segunda reclamada, tomadora dos serviços alega que era dona da obra e que não pode ser responsabilizada.

Manifestação sobre as defesas: o reclamante desistiu do adicional de insalubridade.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 1.002 ÷ 3 x R\$ 334, referente a verbas de natureza indenizatória: aviso prévio (R\$ 568) e diferenças de FGTS (R\$ 434). Quitação geral.

8ª Vara do Trabalho

11) N° do processo: 02139200600802001

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período trabalhado, de fevereiro de 2003 a junho de 2005, quando foi registrada, tendo trabalhado até dezembro de 2006, rescisão indireta pela retirada de aulas da reclamante o que lhe acarretou perda salarial de 50%, verbas rescisórias, férias e 13° salários vencidos do período sem registro, depósito do FGTS, horas extras e reflexos, indenização por supressão de intervalo, e indenização por danos morais (todos os valores a apurar).

Valor da causa: R\$ 21.000.

Resumo da defesa: que a reclamante não trabalhou para a reclamada em nenhum período anterior ao registro, e que as verbas pleiteadas nesse período são improcedentes, que a redução do número de alunos ocasionou a diminuição do número de aulas, e como a remuneração da reclamante era por hora-aula consequentemente seu salário sofreu perdas, mas o contrato inicial não foi alterado (súmula 244 do TST), juntou controles de ponto que demonstram aulas de segunda à sexta das 12h às 18h, sendo improcedentes horas extras, alega que a reclamante abandonou o emprego, que a reclamada enviou telegramas à reclamante, além disso, tinha problemas de relacionamento com alunos e faltava reiteradamente (juntou advertência e até suspensão).

Resumo do depoimento do reclamante: que resolveu parar de trabalhar porque ficou dois anos sem registro e em razão das humilhações, que recebia por hora-aula, que se não tivesse aluno, não recebia, que houve redução do número de alunos, que os horários eram controlados pela recepção, e estão corretos, que

não havia intervalo, que não houve nenhum evento em que a reclamante tenha sido humilhada, não prosperando o pedido de danos morais.

Resumo do depoimento da reclamada: que a reclamante começou a dar aula em 1º de junho de 2005; que a reclamante não deu aulas em 2003 e 2004.

Resumo do depoimento da única testemunha do reclamante: contraditado, respondeu que foi aluno e é amigo da reclamante, deferida a contradita. Ouvido com informante, disse que freqüentou a academia do clube entre 2003 e 2005, que foi aluno da reclamante duas vezes por semana, que a reclamante era professora desde 2003.

Resumo do depoimento da testemunha da reclamada: que a reclamante começou a trabalhar em junho de 2005, que conheceu a testemunha da reclamante, que a testemunha foi aluno da reclamante, que acha que a testemunha da reclamante foi aluno de natação em 2005, não recordando a data; que a testemunha também foi aluno de tae kwon do; que o clube costuma guardar as anotações de aula de todo período;

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 1.000 ÷ 2 x R\$ 500, com entrega do TRCT no código 01, sendo que a reclamada se responsabiliza pela integralidade dos depósitos, e comunicado de dispensa para recebimento de seguro desemprego. As verbas são de natureza indenizatória: aviso prévio (R\$ 150), férias (R\$ 200), indenização por danos morais (R\$ 650). Quitação geral.

12) N° do processo: 00014200700802008

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$2.716), férias vencidas (R\$ 2.488), 13º vencido (R\$ 1.600), depósito do FGTS (R\$ 1.792), horas extras e reflexos (R\$ 7.636), adicional noturno (R\$ 5.498), multa do art. 477 (R\$ 1.600), indenização seguro desemprego (R\$ 2.619), feriados (R\$ 1.629), multa do art. 469 (R\$ 3.044), hora noturna reduzida (a apurar).

Valor da causa: R\$ 31.325.

Resumo da defesa: a defesa nega qualquer prestação de serviços, diz que o reclamante era policial de uma delegacia de polícia próxima ao posto e o freqüentava bastante, para usufruir das regalias que o posto cordialmente oferecia aos policiais (café, lanches). Que essa atitude de cordialidade não pode configurar uma relação de emprego, alega que todos os vigias do posto são registrados (juntou livro de registro de funcionários).

Resumo do depoimento do reclamante: que começou a trabalhar em 16/10/2005; que na época era policial militar; que foi cobrir um outro policial que trabalhava no local; que foi contratado pelo encarregado de segurança, Sr. Guido, que é policial civil e contratado do posto; que trabalhava das 22h00 às 6h00 horas da manhã, com uma folga semanal; que trabalhava na policia das 8h30 às 17h00 horas; que às vezes não dormia; que ficou na policia até dezembro de 2005; que o salário era de R\$ 1.600,00; que o gerente da noite, Sr. Antonio, é que fazia o pagamento ao depoente; que gozava de uma folga semanal; que seu último dia de trabalho foi 04/12/2006; que o encarregado de segurança avisou que o dono do posto não queria mais seus serviços; que recebeu apenas o saldo salarial; que recebia ordens do encarregado da segurança; que trabalhava acompanhado de um outro policial e mais dois vigias da noite.

Resumo do depoimento da reclamada: que o reclamante nunca foi funcionário; que o reclamante nunca prestou qualquer tipo de serviço; que o posto não contrata policiais militares para segurança; que a

empresa possui dois vigilantes noturnos que são registrados; que o Sr. Guido é um policial amigo que visita o posto; que a empresa não contrata policiais para fazer 'bico' de segurança; que o posto fica próximo de uma delegacia e o Sr. Guido frequenta esporadicamente o posto; que o Sr. Guido visita o posto em horários variados; que já viu o reclamante no posto com a viatura, por uma ou duas vezes.

Resumo do depoimento da única testemunha do reclamante: que nunca foi policial militar; que trabalhava na reclamada de 26/11/2005 a novembro de 2006; que era vigia registrado; que trabalhava 14:00 às 22:00 horas; que trabalhou à noite cobrindo férias de outro vigia, cuja época não se recorda; que o posto fica próximo ao 70º Distrito Policial; que os policiais paravam a viatura no posto; que o reclamante já trabalhava quando o depoente foi admitido; que lhe informaram que o reclamante era policial; que o reclamante fazia segurança do posto à noite; que junto com o reclamante trabalhava outro policial e dois vigias; que o turno da noite é das 22h00 às 6h00 horas da manhã; que na maioria das vezes o depoente era rendido pelo reclamante, porque o outro vigia chegava atrasado com frequência; que não sabe quanto o reclamante recebia; que o reclamante recebia ordem do encarregado Sr. Guido; que o Sr. Guido é policial; que o Sr. Guido era contratado do posto; que avisavam o depoente que o dinheiro dos policiais ficava no caixa para pagamento, mas não sabe de onde vinha o dinheiro; que o reclamante quando ia faltar ligava para o depoente avisando e o depoente comunicava ao encarregado; que poderia acontecer do reclamante mandar uma pessoa substituí-lo, desde que houvesse avisado o encarregado.

Resumo do depoimento da testemunha da reclamada: que trabalha na reclamada desde maio de 2004, como promotora de vendas; que fica lotada no posto; que trabalha na loja de conveniência do posto; que trabalha das 22h00 às 6h00 horas da manhã; que já ouviu falar no Sr. Guido e já viu o mesmo; que não sabe dizer o que o Sr. Guido faz no posto; que lá vive cheio de policial, porque o posto fica próximo a uma Delegacia; que nunca viu qualquer policial fazer segurança do posto; que o reclamante ia lá tomar café e ficava lá, não sabendo o que o reclamante fazia; que o reclamante ia bastante ao posto; que não sabe se o reclamante trabalhava na delegacia próxima; que o gerente da noite é o Sr. Antonio.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 5.000,40 ÷ 5 x 1000,08, referente a verbas de natureza indenizatória nos termos do art. 186 do CC, **sem reconhecimento do vínculo empregatício.** Quitação geral.

9ª Vara do Trabalho

13) N° do processo: 02305200500902005

Resumo dos pedidos: diferenças de verbas rescisórias, depósito do FGTS, horas extras e reflexos, nulidade de transferência para empresa não pertencente ao mesmo grupo econômico, diferenças salariais, indenização supressão de intervalos de digitador, PLR, adicional de dupla função, equiparação salarial, adicional de insalubridade, vale transporte, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 12.500.

Resumo da defesa: as reclamadas ex-empregadoras alegam que a reclamante deu quitação geral quanto ao contrato de trabalho havido entre as partes, por isso a reclamante não teria mais o quê reclamar, e que houve sucessão de empregadores, por isso seriam partes ilegítimas na demanda. Que a reclamante era atendente e não digitadora, que não cumpria duas funções, que o paradigma exercia outras funções, que não havia condições insalubres. A 4ª reclamada, sucessora, alega que a reclamante cumpria jornada de

seis horas, não havendo horas extras, que tinha intervalo, que não cumpria dupla função, que o paradigma era superior da reclamante, que não havia insalubridade, que tudo foi pago corretamente.

Laudo pericial: que não houve condições insalubres, não havia insalubridade.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 3.500, o reclamante desiste das 1ª, 3ª e 4ª reclamadas. Com expressa concordância da(s) reclamada(s) extingue-se o processo sem julgamento do mérito com relação às 1ª, 3ª e 4ª reclamadas. A 2ª reclamada pagará ao reclamante o valor de R\$ 3.500,00, sendo que 11,2% do acordo referem-se a verbas de natureza indenizatória (FGTS com 40%), sendo o restante, salarial. Honorários periciais pela reclamada. Quitação geral.

10ª Vara do Trabalho

14) N° do processo: 00759200501002001

Resumo dos pedidos: diferenças de verbas rescisórias (R\$ 1534), diferenças de férias vencidas e 13º vencido (a apurar), diferença de depósito do FGTS com 40% (R\$ 4.235), diferenças salariais decorrentes do piso da categoria (R\$ 5.242), cesta básica (R\$ 2.572), adicional por tempo de serviço CCT (R\$ 5.492), trabalhou de 1975 a 2004, multa do art. 477 (R\$ 566), indenização seguro desemprego (R\$ 2.033).

Valor da causa: R\$ 22.452.

Resumo da defesa: que o reclamante teria laborado para outro edifício, e que o prédio que ele alega ter trabalhado até 2004 não existe desde 2000, e que nessa época o reclamante foi dispensado e recebeu R\$ 7.420, TRCT juntado (não havia homologação do sindicato nem da DRT). A partir de então o reclamante começou a trabalhar para outro edifício, recebendo por hora, por isso não recebia o piso da categoria (juntou recibos de pagamento), pois trabalhava apenas meio período.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 12.000 ÷ 14 x (10x R\$ 1.000 + 4 x R\$ 500), prazo para a reclamada discriminar as verbas. Quitação geral.

12ª Vara do Trabalho

15) N° do processo: 00055200601202002

Resumo dos pedidos: nulidade de justa causa (recebeu apenas R\$ 143 na rescisão do contrato), verbas rescisórias, diferenças de depósito do FGTS, horas extras e reflexos, indenização por supressão de intervalo, adicional noturno, devolução de descontos indevidos.

Valor da causa: R\$ 22.543.

Resumo da defesa: que houve justa causa porque o reclamante apresentou-se embriagado para trabalhar, que as horas extras prestadas foram pagas e que fazia intervalos (juntou cartões de ponto), que trabalhava em horário diurno, que os descontos referiam-se a adiantamentos de vales.

Resumo do depoimento do reclamante: que de fato sofreu algumas punições ao longo do contrato em virtude de faltas injustificadas ao serviço; que desconhece a razão para a dispensa, não sendo verdadeiro que se apresentou embriagado e sem uniforme para trabalhar; que não gozava de intervalo para refeição e descanso e alimentava-se na portaria sem interrupção do trabalho, a não ser duas vezes por semana, quando, atuando no posto “P-2”, também junto ao Sesi, alimentava-se no refeitório/vestuário existente,

em 10/15 minutos; que nos primeiros 3 meses atuavam juntos 5 vigilantes, e depois o grupo passou a compor-se de 8 vigilantes.

Resumo do depoimento da 1ª reclamada, prestadora de serviços: que o reclamante foi dispensado porque flagrado em serviço com sintomas de embriagues e sem uniforme, em 10 de novembro de 2005, entre as 19h00 e as 22h00, quando ao respectivo posto de trabalho compareceu o supervisor Paulo a fim de ali deixar o vigilante que cumpriria jornada das 19h00 às 07h00; que na ocasião o reclamante cumpria jornada das 10h00 às 22h00.

Dispensado o depoimento da 2ª reclamada, tomadora do serviço.

Resumo do depoimento da única testemunha do reclamante: que nunca trabalhou para a 1ª reclamada e trabalhou junto à 2ª reclamada no período de 1999 a setembro de 2003, como jardineiro; que atuou sempre junto à unidade Piratininga do Sesi, em Osasco/SP, das 07h00 às 17h00, de segunda a sexta-feira; que o reclamante ali cumpria jornada das 10h00 às 22h00, “salvo falha de memória”, com mais 5 seguranças, cada um em um ponto da unidade; que o reclamante trabalhava junto à portaria e o depoente não o via gozar de intervalo para refeição e descanso; que o depoente via o reclamante com frequência ao longo da jornada de trabalho; que, “salvo engano”, o reclamante se alimentava na própria portaria em que trabalhava.

Resumo do depoimento da testemunha da reclamada: que trabalha para a 1ª reclamada há 9 anos e 2 meses, sempre registrado, como inspetor de segurança; que em 10 de novembro de 2005, oportunidade em que o reclamante encontrava-se lotado na unidade Piratininga do Sesi, Osasco/SP, cumprindo jornada das 22h00 às 10h00, o depoente, ao comparecer até ali, mediante solicitação do Sesi, para constatar e remediar irregularidades praticadas pelo reclamante (que na ocasião trabalhava sem uniforme e embriagado), por volta das 23h30, apurou que de fato o reclamante encontrava-se em situação irregular, com a barba por fazer, sem uniforme e com sintomas de embriagues (exalando forte odor de álcool); que atuavam nesse turno das 22h00 às 10h00 4 vigilantes, 1 rondante e 3 fixos em pontos específicos da unidade, e o rondante rendia cada um dos demais oportunamente para o gozo do intervalo intrajornada de 1 hora; que comparecia ao posto em questão cerca de 2 vezes por semana, em horários diversos, durante o turno da noite, ali permanecendo durante 40/50 minutos; que desconhece a razão para as diferentes caligrafias registradas nos controles de frequência e horário do reclamante, anexos à defesa da 1ª reclamada. Indeferida a pergunta da patrona do reclamante, porque impertinente: “Se alguma vez o depoente viu o reclamante gozando do intervalo para refeição e descanso?”.

Resumo do depoimento da 2ª testemunha da reclamada: que trabalha para a 1ª reclamada desde 10.02.2003, como inspetor de segurança; que trabalhou com o reclamante, na condição de inspetor junto ao posto Sesi-Piratininga, em Osasco/SP, de março de 2003 a novembro de 2005; que no período indicado o depoente cumpria jornada das 06h30 às 18h30, e comparecia ao posto do reclamante cerca de 1 vez por semana, em horários variáveis, permanecendo ali durante aproximadamente 40/60 minutos; que de março de 2003 a novembro de 2005 o reclamante cumpriu jornada fixamente das 10h00 às 22h00, com 1 hora de intervalo; que atuavam no posto, no horário diurno indicado, 8 vigilantes, fixos em 8 pontos estratégicos, cada qual com o seu (embora revezando-se); que havia refeitório no posto e dele se utilizava o reclamante; que o reclamante era livre para retirar-se do posto durante o intervalo e às vezes ocorria de retirar-se, especialmente para comprar refeição.

Acordo firmado por petição das partes

Termos do acordo: R\$ 1.800 ÷ 3 x R\$ 600, com entregas de guias TRCT no código 01 e comunicado de dispensa para recebimento do seguro desemprego. As verbas referem-se a aviso prévio (R\$ 600), FGTS (R\$600) e multa do art. 477 (R\$ 600). Quitação geral.

13ª Vara do Trabalho

16) N° do processo: 02266200501302005

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 2.210), duas férias vencidas (R\$ 1.796), dois 13º salários vencidos (R\$ 898), depósito do FGTS (R\$ 1.416), horas extras e reflexos (a apurar), diferenças salariais (R\$ 1.557), multas normativas (a apurar), vale refeição (R\$ 3.969), cesta básica (R\$ 945), indenização seguro desemprego (R\$ 2.245). O reclamante juntou os relatórios fiscais diários que preparava.

Valor da causa: R\$ 15.717.

Resumo da defesa: a 2ª reclamada alega que é parte ilegítima, que é cooperativa de transporte coletivo cuja finalidade é propiciar infra-estrutura aos seus cooperados que o reclamante era cooperado de uma outra cooperativa de mão-de-obra e era fiscal de linha, que a 2ª reclamada não possuía qualquer relação de trabalho com o reclamante.

Resumo do depoimento do reclamante: que foi à garagem da primeira reclamada e conversou com o encarregado Batista que estava contratando fiscais; no seu cotidiano o depoente era subordinado a Batista e a Herculano; tanto Batista quanto Herculano eram proprietários de veículos; o depoente recebia sua paga mensalmente através de depósito bancário, realizado pela primeira reclamada; o depoente foi dispensado pelos já citados Batista e Herculano; o depoente era fiscal do ponto, anotando a chegada e a saída dos ônibus; eram 12 ônibus e cada qual tinha um proprietário diferente, dentre os quais Batista e Herculano; o depoente não aderiu à cooperativa; o depoente trabalhava na linha 3790 - Vila Guilhermina x Barro Branco; o depoente trabalhava das 14h as 23h40 horas, sem intervalo com uma folga semanal em dias de sábado ou domingo, alternadamente; o depoente nunca se fez substituir; o depoente nunca faltou ao trabalho; quando precisava se ausentar solicitava ao encarregado Batista, mas isto era raro; o depoente trabalhou apenas na linha supra mencionada.

Resumo do depoimento da reclamada: reclamada é uma cooperativa de transporte coletivo; a reclamada não tem veículos; a finalidade da reclamada é propiciar infra-estrutura aos seus cooperados que são os proprietários dos veículos, como por exemplo, garagem para a guarda do veículo, abastecimento e manutenção dos veículos, etc; os fiscais de ponto são cooperados de uma cooperativa de mão de obras chamada “COOPERFISC”; esta cooperativa é contratada pelos proprietários dos veículos individualmente; o reclamante recebia da “Cooperfisc” e não da reclamada; não se recorda até quando o reclamante prestou os serviços; não sabe as razões pelas quais o reclamante não trabalha no ponto já que isto é entre o reclamante e a “Cooperfisc”; o reclamante trabalhava das 04 até as 14/15 horas, não se lembra bem; quem fazia a escala do reclamante era a “Cooperfisc”; o documento de fls. 64 é um relatório a ser enviado para a segunda reclamada, onde são registrados os horários de chegada e de saída dos veículos; não são utilizados para anotar os horários de fiscais; o controle de horário do reclamante era feito pela “Cooperfisc” de modo que o depoente não saberia dizer como era feito.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 4.500 ÷ 10x R\$ 450, **sem reconhecimento do vínculo**, a título de indenização por perdas e danos. Quitação geral.

Comentários: o juiz determinou à primeira reclamada que informasse em 10 dias o endereço correto e completo da Cooperfisc, para oficialiar a referida entidade a fim de que informasse ao Juízo: a) se o reclamante é ou foi seu cooperado; b) em caso afirmativo, por qual período? - c) se os pagamentos do reclamante eram feitos pela referida cooperativa. Não houve resposta ao ofício e na terceira audiência, as partes firmaram um acordo.

14ª Vara do Trabalho

17) N° do processo: 02600200401402006

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 3.277), depósito do FGTS (R\$ 936), horas extras e reflexos (R\$ 1.942), reflexos do adicional noturno (a apurar), vale transporte (R\$ 456), multas convencionais (R\$ 25), diferenças de adicional de insalubridade de 40% (R\$ 552), indenização seguro desemprego (R\$ 1.824), honorários advocatícios (R\$ 1.781).

Valor da causa: R\$ 10.859 – 169 (compensação) = **R\$ 10.690.**

Resumo da defesa: que trabalhava apenas 44 horas semanais (juntou cartões de ponto e acordo de compensação de horas), que o reclamante não indicou os feriados supostamente trabalhados, que o reclamante foi demitido por justa causa por ter apresentado atestado médico falso (juntou o atestado adulterado) para justificar faltas no período de 12/07/03 18/07/03, por isso não seriam devidos aviso prévio, férias, 13º e levantamento do FGTS e recebimento de seguro desemprego, que sempre teve uma hora de intervalo, que recebeu o vale transporte conforme sua solicitação (documento de solicitação de duas conduções por dia assinado pelo reclamante), que cabia ao reclamante a prova com relação à falta de depósitos de FGTS.

Lauda pericial: Insalubridade em grau médio, 20%.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 500 ÷ 2 x (1x R\$ 150 + 1 x R\$ 350), referente a honorários advocatícios (R\$ 150) e FGTS + 40% (R\$ 350), com entrega do TRCT no código 01, pelo que estiver depositado, e comunicado de dispensa para recebimento de seguro desemprego. Quitação geral.

18) N° do processo: 01838200501402005

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, aviso prévio (R\$1.315), férias vencidas e proporcionais (R\$ 15.228), 13º salário vencido e proporcional (R\$ 7.200) depósito do FGTS com 40% (R\$ 10.320), vale transporte (R\$ 5967), multa do art. 477 (R\$ 1315), indenização adicional CCT (R\$ 1315).

Valor da causa: R\$ 42.664.

Resumo da defesa: que o reclamante era cooperado, alega sua ilegitimidade passiva, e pede prescrição dos pedidos anteriores a 07/2000, alega que tinha contrato de prestação de serviços com a cooperativa e solicitava serviços esporádicos, que o reclamante deve demonstrar ilegalidade de sua adesão à cooperativa, pois não a incluiu no pólo passivo, que o reclamante participava de assembléias na

cooperativa, que não batia ponto e desconhece os cartões juntados na inicial, que o reclamante era substituído como um cooperado.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 8.000 ÷ 4 x R\$ 2.000, referente à prestação autônoma de serviços, devendo a reclamada proceder aos recolhimentos previdenciários, **sem reconhecimento do vínculo**. Quitação geral.

Comentários: Trata-se de cinegrafista contratado por meio de cooperativa para exercer atividade-fim da empresa que é a produção de vídeos e programas de televisão. Trabalhava de segunda a quarta-feira, das 7h às 13h. O reclamante batia ponto sob a fiscalização do diretor da reclamada. A própria empresa estabelecia o valor da nota fiscal que seria emitida pela cooperativa. O reclamante juntou os cartões de ponto de 2000 a 11/2003. Em primeira audiência não houve conciliação e o juiz mandou citar a cooperativa, incluindo-a no pólo passivo, houve dificuldades para encontrar a cooperativa, que foi citada por edital, não comparecendo à 3ª audiência foi declarada revel e confessa. Nessa audiência, as partes firmaram o acordo.

15ª Vara do Trabalho

19) N° do processo: 01294200501502008

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 36.733), férias vencidas, sendo quatro dobras e uma simples, (R\$ 94.500), cinco 13º salários vencidos (R\$ 35.000), depósito do FGTS (R\$ 47.357), dano moral por assédio moral e esvaziamento de funções (R\$ 49.000), diferenças salariais decorrentes do esvaziamento de funções (R\$ 52.932).

Valor da causa: R\$ 315.443.

Resumo da defesa: que o reclamante era sócio e não empregado, que era sócio em uma empresa do grupo, e possuía uma gráfica que prestava serviços para o grupo; que tanto era sócio que fechou uma conta bancária da empresa e sacou todo o saldo, e há ação criminal para apurar tal situação; que o plano de saúde era pago pela reclamada por conta do grupo econômico e que a reclamada conseguiu condições mais vantajosas junto à seguradora. Impugnou os orçamentos juntados pelo reclamante; que o INSS foi recolhido na proporção do pró-labore, que sobre lucros não incide INSS, sendo descabido FGTS uma vez que o reclamante era sócio.

Resumo do depoimento do reclamante: que foi sócio da empresa Elbra Telecomunicações em Sorocaba; que segundo o depoente, a empresa Elbra tinha o mesmo ramo de atividade da NCOM; que segundo o depoente, os sócios da empresa Elbra Telecomunicações eram o depoente e o Sr. Dimas e a Elbra de São Paulo; que segundo o depoente, a Elbra de Sorocaba fechou e depois que estava em inatividade foi adquirida pelo Sr. Rubens, irmão do Sr. Rui; que o Sr. Rui é sócio da empresa NCOM; que o irmão do depoente, Sr. Giuseppe Forestiero, era sócio da Elbra de São Paulo; que o depoente comprou o carro do Sr. Mauro Ishikawa, sócio da NCOM Telecomunicações; que o depoente comprou um apartamento do Sr. Rui, sócio da NCOM Telecomunicações; que segundo o depoente, figurava no contrato social da NCOM Serviços e da NCOM Intermediações; que ambas as empresas possuíam conta corrente de pessoa jurídica; que o depoente ao encerrar as contas não levantou nenhum numerário, eis que as contas estavam zeradas; que segundo o depoente, é proprietário de uma gráfica, sendo certo que chegou a fazer negócio como proprietário da gráfica com a NCOM.

Resumo do depoimento da 1ª reclamada: que segundo o depoente, o reclamante pessoalmente não prestava serviços para a empresa NCOM Telecomunicações, mas sim a empresa NCOM Serviços prestava serviços para a empresa NCOM Telecomunicações, sendo certo que o reclamante era sócio da primeira citada; que segundo o depoente, as vezes o reclamante prestava serviços dentro da sede NCOM Telecomunicações, as vezes na NCOM Serviços; que foram exibidos os crachás (documento 21/22 da inicial) e pelo depoente foi dito que normalmente eles são expedidos pelo departamento pessoal da empresa NCOM Telecomunicações; que o crachá com foto é para todos aqueles que prestam serviços para a empresa NCOM Telecomunicações; que era o próprio reclamante quem estabelecia os serviços a serem por ele executados; que segundo o depoente, a empresa NCOM Telecomunicações vende os equipamentos de PABX e a empresa NCOM Serviços fazia a instalação dos mesmos; que era o reclamante quem estabelecia os preços e as vezes isso era negociado com a empresa NCOM Telecomunicações.

Resumo do depoimento da 3ª reclamada: que a relação entre a empresa NCOM Telecomunicações e a empresa NCOM Serviços é que esta última presta serviços para a primeira; que quem faz a instalação do equipamento, inicialmente, é a empresa NCOM Telecomunicações ou a empresa NCOM Serviços; que a empresa NCOM Serviços normalmente faz a parte de ampliação, chamada de pós-venda; que segundo o depoente, nesse pós-venda, o reclamante fazia vendas de produtos tanto da empresa NCOM Telecomunicações como de outras empresas não pertencentes ao grupo; que a empresa NCOM Serviços funciona em Alphaville; que o reclamante fazia a coordenação e administração da empresa NCOM Serviços; que o reclamante era sócio e como tal tinha total liberdade; que segundo o depoente, a empresa NCOM Telecomunicações vislumbrou a necessidade da criação de uma empresa prestação de serviços e considerando que o reclamante já era amigo de longa data da família, sendo certo, inclusive, foi padrinho de casamento do depoente, que é filho da outra sócia a empresa NCOM Serviços, ambos resolveram criá-la; que a mãe do depoente não necessita da renda, razão pela qual não retirou lucros e pró-labores; que a intenção da mãe do depoente foi para fortificar o grupo econômico; que segundo o depoente, a empresa NCOM Serviços deveria ter uma vida própria, mas na prática não aconteceu; que segundo o depoente, o acordo que havia entre a mãe do depoente e o reclamante era no sentido de que a empresa NCOM Serviços iria manter o sustento do autor; que segundo o depoente, o relacionamento da família do depoente com o reclamante é de longa data sendo certo que antes da NCOM Serviços, o reclamante prestou serviços numa empresa de telefonia celular do depoente e do irmão do reclamante, também na empresa Elbra de Telecomunicações onde o autor era sócio e na FCI onde o reclamante prestou serviços; que a empresa FCI era uma importadora de um determinado tipo de equipamento de PABX.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 94.000 ÷ 10 x R\$ 9.400, pagos pelas primeira, terceira e quarta reclamadas, tal valor refere-se a indenização por dano moral, **sem reconhecimento do vínculo de emprego**. O reclamante RENUNCIA aos direitos trabalhistas frente ao Sr. RENATO ISHIKAWA a(s) reclamada(s), no período de 02/05/1996 até 17/01/2005. Neste ato, em contrapartida, o reclamante desde já cede todas as suas quotas sociais das empresas NCOM Serviços e NCOM Intermediações, com tudo o que elas representam, sem nada mais a reclamar frente às referidas sociedades, ao Sr. Rui Aparecido Rodrigues, RG 13272257-4, CPF 052744458-88, ou a quem este indicar e se obriga até a data de 19/06/2006 a celebrar a transferência de forma efetiva através de alteração de contrato social, sob pena de multa diária

no valor de R\$ 50,00. As despesas com a transferência ocorrerão por conta das reclamadas. Todas as dívidas das empresas NCOM Serviços e NCOM Intermediações não serão suportadas pelo reclamante, mas sim pelos demais sócios que figuram no contrato social. As reclamadas se comprometem, ainda, a entregar ao reclamante os comprovantes junto ao INSS recolhidos durante o período de 02/01/1998 a 17/01/2005, na qualidade de sócio das empresas acima citadas, no dia da assinatura das alterações sociais, sob pena de multa diária no valor de R\$ 50,00. Quitação geral.

Comentários: O reclamante trabalhou de janeiro de 1998 a janeiro de 2005, inicialmente foi registrado, mas depois a empresa carimbou “cancelado” em sua CTPS (há quatro carimbos de cancelado em cima do registro com a reclamada), desde então o reclamante foi incluído como sócio em duas empresas do grupo econômico da reclamada. Recebia seu salário através de “recibos de lucros” mensalmente, com desconto de assistência médica paga por outra empresa do grupo. O reclamante incluiu no pólo passivo o verdadeiro dono das empresas mas que não constava do quadro societário. O reclamante juntou diversos documentos, dentre eles uma declaração da própria reclamada atestando que o reclamante possuía vínculo de emprego exclusivo com a empresa (o documento é de 18/08/98), com firma reconhecida em cartório. Juntou crachás em seu nome com o timbre da reclamada e diversos e-mails com diretivas que recebia da empresa (ex. usar gravata na visita a clientes).

18ª Vara do Trabalho

20) N° do processo: 00756200601802000

Resumo dos pedidos: diferenças de verbas rescisórias decorrente do reflexo das horas extras e adicional de insalubridade, o reclamante trabalhou de 1994 a 2005 e no TRCT recebeu apenas R\$ 728 (R\$ 1.829), três férias vencidas (R\$ 3.009), diferenças de depósito do FGTS (R\$ 9.256), horas extras (R\$ 30.802), adicional de insalubridade (R\$ 7.223), multa do art. 477 (R\$ 752).

Valor da causa: R\$ 52.871.

Resumo da defesa: que todos os pedidos anteriores a junho de 2001 estão prescritos, que o reclamante não trabalhava na jornada alegada na inicial (juntou cartões de ponto e acordo de compensação de horas), que na empresa há férias coletivas e que foram devidamente remuneradas com 1/3, que as atividades não eram insalubres e que o programa de prevenção de riscos ambientais está atualizado, que o FGTS foi recolhido corretamente, a empresa juntou aviso e recibo de férias assinado pelo reclamante.

Lauda pericial: Insalubridade em grau médio.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 6.000 ÷ 10 x R\$ 600, já incluída a multa de 40%. Todas as verbas são de caráter indenizatório: dobras de férias (R\$3.009), diferenças de FGTS com 40% (R\$ 2.240) e multa do art. 477 (R\$ 752). Quitação geral.

21) N° do processo: 00103200601802000

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 2.729), diferenças de férias vencidas (R\$ 9.444), diferenças de 13º salários (R\$ 7.083), depósito do FGTS com 40% (R\$ 2.893), horas extras e reflexos (a apurar), adicional de insalubridade (a apurar), diferença salarial, na petição inicial não há causa de pedir (R\$ 7.083), e multa por atraso de salários (a apurar).

Valor da causa: R\$ 35.000.

Resumo da defesa: que o reclamante pediu demissão (mas não juntaram documento com pedido de demissão), que o reclamante não cumpriu aviso prévio, que não havia jornada extraordinária porque havia compensação e não trabalhava aos sábados, que todas as horas extras foram pagas (mas não juntou cartões de ponto). Que não havia condições insalubres. Juntou extrato do FGTS no valor de R\$ 3.580, houve correto recolhimento.

Laudo pericial: não havia insalubridade.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 3.250 ÷ 6 x (4x R\$ 500 + 1 x R\$ 750 + 1x R\$500), com entrega do TRCT no código 01 e guias do seguro desemprego. Todas as verbas são de caráter indenizatório: aviso prévio (R\$ 1308), diferenças de FGTS (R\$ 1942). Quitação geral.

Comentários: Justificaram as verbas como aviso prévio no valor de R\$ 1.308, valor na verdade da média remuneratória alegada pelo reclamante na inicial, contabilizando as horas extras, que não foram reconhecidas pela reclamada na contestação, mas para fins de fugir do INSS são.

19ª Vara do Trabalho

22) N° do processo: 00109200601902004

Resumo dos pedidos: reflexos das horas extras e da equiparação salarial nas verbas rescisórias e DSR's (R\$ 59.815), horas extras (R\$ 45.333), reconhecimento da condição de bancário e vínculo com o banco, equiparação salarial (R\$ 38.400), reflexo das comissões nos DSR's (R\$ 26.400), vale refeição (a apurar), gastos com telefone celular (R\$ 4.950), adicional de sobreaviso (R\$ 36.000), abono único (R\$ 3.800), PLR (R\$ 6.750), requalificação profissional (R\$ 623).

Valor da causa: R\$ 22.543.

Resumo da defesa: que o banco é parte ilegítima, tomador dos serviços, impugnaram todos os documentos juntados pela reclamante, por não serem autenticados (não teve acesso ao volume de documentos, foi devolvido), não há diferenças a serem pagas à reclamante, tudo foi devidamente quitado no TRCT, que não era bancário, que exercia atividades externas, que não possuía controle de jornada, não precisava comparecer diariamente na reclamada, negam pagamento de comissões sobre as vendas, sendo prêmio, o que não integraria remuneração não se podendo falar em reflexos. Não ficava em sobreaviso, que o paradigma atuava em área distinta e exercia outras funções que o reclamante não exercia, que o celular não foi fornecido pela reclamada e que o reclamante não foi obrigado a adquiri-lo.

Resumo do depoimento do reclamante: que o seu serviço era externo e interno, que internamente fazia serviços para o Banco nas dependências deste, que internamente fazia vendas de financiamentos de carros, negociação de taxas, atendimento aos clientes pessoas físicas que iriam comprar os carros e fazer os financiamentos, e formalizava as operações, que externamente fazia cobranças, checava o endereço fornecido pelos clientes, fazia atendimento nas dependências de lojas e concessionárias de carros, que não possuía controle escrito de ponto, que o horário do reclamante era controlado pelo gerente da segunda reclamada, sr. Silvio Martins ou pela secretária, que esse controle era feito através de ligações telefônicas para o celular do reclamante, ou para a loja onde o depoente se encontrava, às 08h30 da manhã e às 19h30 horas, que melhor esclarecendo todos os dias fazia serviço externo, sendo que no final da tarde,

comparecia nas dependências do Banco, que o controle de horário no final da jornada era feito visualmente pelo gerente Silvio, ou pela secretária Edilene, que todos os dias ao final do expediente ia para as dependências da segunda reclamada, na agência da Alameda Ribeirão Preto, 82, 6º andar, que o depoente saía para o serviço externo sozinho, que os serviços mencionados ao início, como sendo serviços internos, o depoente realizava a partir das 17h00 ou 17h30 horas até as 19h30 horas, de segunda à sexta, com intervalo de 30 a 40 minutos para almoço, que nos sábados trabalhava das 09h00 às 16h00, sem intervalo, que dependendo dos feirões que havia nas concessionárias era escalado para trabalhar em domingos, que como trabalhava com várias concessionárias o depoente trabalhou em média um feirão por mês, no sábado e no domingo, sendo que no sábado normalmente trabalhava no horário já declinado, que nos domingos faziam revezamento dependendo da quantidade de operadores disponíveis, que o horário era flexível, mas mais ou menos trabalhava das 10h00 às 14h00 horas, que nos domingos trabalhados não tinha compensação, que trabalhava com o sr. paradigma Marcos Antônio Uemura, que o paradigma era funcionário do banco, que o paradigma fazia vendas mas não de veículos, de equipamentos médicos, que o paradigma não trabalhava com concessionárias nem lojas de veículos, que o paradigma trabalhava com lojas de equipamentos médicos e máquinas copiadoras, que era chamado de 'outros bens', que foi contratado pela sra. Bia, do RH da primeira reclamada.

Dispensados os depoimentos das reclamadas

Resumo do depoimento da única testemunha do reclamante: que o depoente foi funcionário registrado do Fomentos Sudameris, de 20/04/2000 a 20/03/2003 ou 2004, neste ato, enquanto a testemunha dizia que o ano de sua saída foi 2003 ou 2004, sem que lhe fosse dada a palavra, o reclamante diz '2004', em razão do que foi advertido pelo Juízo, que neste ato reafirma que saiu no ano de 2004, que não trabalhou diretamente com o reclamante nas vendas externas, que encontrava o reclamante no final do dia nas dependências do banco, por volta das 18h00 horas e saíam às 19h30 horas, que entre 18h00 e 19h30 horas faziam a formalização dos financiamentos, cobranças, relatórios, e outras vezes tinham reuniões, que tinham que comparecer ao final de cada dia porque toda a formalização dos financiamentos tinha que ser entregue no dia para o banco, que sempre encontrava o reclamante no horário já declinado de segunda à sexta, que tinham que entrar em contato com o Sr. Silvio, gerente, através de telefone, ligando para o Sr. Silvio, às 08h30 horas, que retornava essa ligação ligando para o local onde estavam para confirmar se estavam nesse local, que era somente o Sr. Silvio, quem fazia essas confirmações

Resumo do depoimento da testemunha da reclamada: que anteriormente trabalhou registrado para a Sudameris Fomento, atual Credcenter, de 15/05/1997 a julho ou agosto de 2004, quando foi transferido para o Banco ABN, onde se encontra trabalhando até o dia de hoje, que enquanto trabalhou na Sudameris Fomento, segunda reclamada, trabalhou na mesma área que o reclamante, que o depoente era analista financeiro na época, que o trabalho do depoente era interno, que o reclamante comparecia uma vez por semana, na segunda reclamada para reunião de equipe, que o depoente não participava dessas reuniões, que quando o reclamante comparecia nessas reuniões, também ia para entregar os documentos que havia recolhido no serviço externo, sendo que as vezes entregava essa documentação ao depoente e outras vezes para outras pessoas, que essa documentação que menciona eram contratos assinados, cópias de CIC, RG dos clientes, cópia de documento de carro alienado, cópia de comprovante de renda, contrato social, dependendo do contrato, que o reclamante não era obrigado a retornar para a segunda reclamada, também

não tinha que comparecer na primeira reclamada, no banco, que ao que sabe o reclamante não tinha controle de jornada, que o depoente trabalhava no departamento denominado sudcred, que esse departamento fazia vendas de contratos de financiamento do banco e do Sudameris arrendamento, que a segunda reclamada somente fazia vendas em lojas e não atendia nas agências da primeira reclamada.

Acordo firmado na 2ª tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 17.000, brutos. Foi concedido prazo para discriminação das verbas. A reclamada deduziu do valor as contribuições previdenciárias (R\$ 1.088) e fiscais (R\$ 2.915), sendo que dos R\$17.000, 13.600 têm natureza salarial e R\$ 3.400 têm natureza indenizatória: FGTS (R\$ 1360), 40% do FGTS (R\$ 544), aviso prévio (R\$ 827), férias (R\$ 668). Quitação geral.

23) N° do processo: 01856200601902000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 2.398), depósito do FGTS (R\$ 574), horas extras (R\$ 4.851), multa do art. 477 (R\$ 800), vale-transporte (R\$400) vale-refeição (R\$ 704).

Valor da causa: R\$ 10.862

Resumo da defesa: reconhece a prestação de serviços, mas alega que o reclamante era eventual.

Resumo do depoimento do reclamante: que ficou sabendo que a sua prestação de serviços para a segunda reclamada teria se dado através da primeira quando já estava trabalhando na segunda, que iniciou em 02/02/2006 à 26/05/2006, que exercia a função de carpinteiro, que no período mencionado trabalhou direto para a reclamada, que recebia ordens de serviço do mestre da segunda reclamada, sr. José, e também recebia ordens de serviços do encarregado, sr. Aldir, funcionário da primeira reclamada, que não havia controle escrito de ponto, que o horário do depoente era fiscalizado pelo sr. Aldir, visualmente, que trabalhava no horário das 07:00 às 19:00 horas, de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo sendo que as vezes não usufruía desse intervalo, que duas ou três vezes na semana trabalhava até as 20:00 ou 21:00 horas, que três sábados e três domingos por mês, trabalhava das 07:00 às 16:00 horas com uma hora de intervalo para almoço, que pelos sábados e domingos trabalhados nunca recebeu horas extras, nem compensou esses dias, que solicitou vale transporte, mas não recebeu, que utilizava quatro conduções por dia, duas na ida e duas na volta, que foi despedido, que nada recebeu por ocasião da dispensa, à exceção do saldo de salário, que foi contratado pelo sr. Aldir, que não sabe o nome completo do mestre José, que a obra era fechada pelos próprios empregados sempre acompanhados do sr. Aldir que era o último a sair, que todos faziam o mesmo horário.

Dispensado o depoimento das reclamadas

Resumo do depoimento de testemunha do reclamante: que o depoente trabalhou para a primeira reclamada prestando serviços para a segunda, de 05/06/2005 a junho de 2006, que o depoente era carpinteiro, que não foi registrado por todo o período, não se recorda das datas de registro, exhibe neste ato sua CTPS onde consta a fls. 18 contrato de trabalho com a primeira reclamada no período de 03/05/2006 a 02/06/2006, no cargo de carpinteiro, que o reclamante trabalhou com o depoente, que o reclamante também era carpinteiro, que o reclamante comparecia diariamente nas obras da segunda reclamada, que se lembra que o reclamante começou em fevereiro de 2006, porque nesse mês estavam fazendo o estande de vendas e o serviço estava meio apertado, que não se recorda da data em que o reclamante saiu, mas foi

aproximadamente por quatro meses que o reclamante trabalhou junto com o depoente, que depoente e reclamante recebiam ordens de serviço do mestre, José Hilário, e do encarregado da primeira reclamada, sr. Aldir, que ninguém na obra tinha cartão de ponto, que o horário de serviço era fiscalizado pelo mestre e encarregado já citados, que o depoente na época trabalhou das 07:00 às 19:00 horas, sendo que duas vezes por semana em razão do concreto trabalhava até as 20:30, 21 horas, de segunda a sexta, e aos sábados e domingos trabalhava das 07:00 às 16:00 horas, sempre com uma hora de intervalo, sendo que nos dias de concreto o intervalo era de 10 minutos, sendo que um final de semana por mês usufruía de folga, que o reclamante trabalhou nos mesmos horários que o depoente, que os pagamentos eram individuais, por isso nunca presenciou o reclamante recebendo.

Resumo do depoimento da 1ª testemunha da primeira reclamada: que trabalha na primeira reclamada, que o depoente nunca trabalhou com o reclamante, que também não trabalhou com o sr. Francisco Jota Lopes, testemunha ouvida pelo reclamante, que apontada a testemunha em questão o depoente aduz que não o conhece, que o depoente trabalhou em obras da segunda reclamada no Piqueri e no bairro do Limão.

Resumo do depoimento da 2ª testemunha da primeira reclamada: que trabalha na primeira reclamada, desde 2000, não se lembrando nem do dia, nem do mês, que é pedreiro, que o depoente é registrado desde a data de seu ingresso, que o depoente trabalha em obras da segunda reclamada, que não conhece o reclamante, que nunca trabalhou com o reclamante, que conhece o sr. Francisco Jota Lopes, testemunha do reclamante, que trabalhou com o Sr. Francisco Jota Lopes no ano passado, em 2006, não se lembrando do período, nem dia, nem mês, mas foi numa obra da segunda reclamada, que nesse período que trabalhou com o sr. Francisco Jota Lopes não trabalhou com nenhuma pessoa de nome José Genivaldo, que também não sabe por quanto tempo trabalhou com o sr. Francisco Jota Lopes, que acredita que trabalhou com o Sr. Francisco 'mais no começo de 2006'.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado.

Termos do acordo: R\$ 4.000 ÷ 6 x R\$ 666,00, a título de indenização por serviços prestados, **sem reconhecimento do vínculo empregatício**, quitação geral.

21ª Vara do Trabalho

24) N° do processo: 00527200602102008

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 2.808), férias vencidas (R\$ 2.400), 13º salário vencido (R\$ 900), depósito do FGTS (R\$ 2.903), horas extras (R\$ 12.799), multa do art. 477 (R\$ 900), vale-refeição (R\$ 4.250), multas normativas (R\$ 2.340), vale-transporte (R\$4.100), indenização seguro desemprego ou entrega das guias (R\$ 4.500).

Valor da causa: R\$ 37.900

Resumo da defesa: que não havia vínculo empregatício porque a reclamante era cooperada, chamou ao processo a cooperativa, impugnou o período que a reclamante prestou serviços, alega que durou um ano e meio, impugnou a remuneração de R\$900.

Acordo por petição das partes

Termos do acordo: R\$ 8.000 ÷ 4 x R\$2.000, **sem reconhecimento do vínculo**, verbas de natureza indenizatória. Quitação geral.

Comentários: a reclamante esclareceu em manifestação que aderiu à cooperativa por imposição da reclamada, e que o vínculo se formou com a reclamada. O juiz mandou citar a cooperativa, mas antes, as partes firmaram acordo sem vínculo.

25) N° do processo: 01357200602102009

Resumo dos pedidos: diferenças de verbas rescisórias em decorrência dos reflexos de horas extras e adicional de insalubridade (a apurar), horas extras (R\$ 10.491) adicional de insalubridade em grau máximo, somente recebia em grau médio (R\$ 2.660).

Valor da causa: R\$ 22.000

Resumo da defesa: a contestação nega o trabalho aos sábados, que são as horas extras pleiteadas pela reclamante, que todas as horas extras foram pagas e que havia acordo de compensação de horas (juntou documentos). Que o adicional de insalubridade é em grau médio porque os EPI's reduzem a insalubridade para o grau médio.

Laudo pericial: há insalubridade em grau máximo com agentes químicos, e média pelo nível de calor.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 3.000 ÷ 3 x R\$ 1.000, concedeu prazo para a reclamada discriminar as verbas. Quitação geral.

22ª Vara do Trabalho

26)N° do processo: 02184200602202002

Resumo dos pedidos: horas extras (R\$ 6.428), supressão de intervalo (R\$ 835), estabilidade por alistamento militar (R\$ 3.500).

Valor da causa: R\$ 10.768

A defesa foi devolvida.

Resumo do depoimento do reclamante: que cumpria o horário das 14h às 24h/24h30, com 15 minutos de intervalo para refeição e descanso apenas no início ou no final da jornada, com uma folga semanal, sendo em um domingo por mês; que não era permitida a marcação da jornada efetivamente cumprida nas folhas de frequência; que todos os dias trabalhados foram corretamente marcados nas folhas de ponto; que reconhece como suas as folhas de ponto juntadas com a defesa; que melhor esclarecendo, o depoente fazia o intervalo para refeição e descanso após a saída; que limpava balcão, bandeja, quiosque, chão; que havia praça de alimentação no shopping.

Resumo do depoimento da reclamada: que o reclamante cumpriu os horários das 15h45 às 22h e das 17h às 23h, com 15 minutos de intervalo para refeição e descanso e uma folga semanal; que o reclamante nunca cumpriu o horário das 14h às 24h/24h30, tampouco prorrogou a jornada, exceto nos feriados, se trabalhados pelo autor; que a loja possui cerca de 25 funcionários, sendo que somente os 4 gerentes podiam estender o horário até 24h ou um pouco mais, sendo que os demais funcionários nunca ultrapassam as 23h; que o gerente geral Evandro trabalha das 12h às 18h ou 20h; que normalmente a loja fecha às 22h, sendo que em dezembro o horário é prorrogado em 1h/1h30, ocasião em que o depoente contrata mão-de-obra excedente, sendo que o horário do reclamante não foi alterado

Resumo do depoimento de testemunha do reclamante: que: trabalhou na reclamada de 22/06/05 a 06/01/06, como estagiário, e, a partir de então, como atendente, tendo saído em 06/12/06, atendendo balcão e ajudando na limpeza; que cumpria o horário das 14h às 24h/24h30, sem intervalo para refeição e descanso, mesmo horário cumprido pelo reclamante; que não era permitida a marcação dos horários efetivamente cumpridos nas folhas de ponto; que o atendimento, de domingo a 4ª, encerrava às 22h, e de 5ª a sábados, às 23h, após o que tinham que limpar a chapa, o chão etc, deixando tudo limpo para o pessoal no dia seguinte; que como estagiário cumpria o mesmo horário; que em dezembro a reclamada fechava as 2h e o expediente ia até as 4h; que outros funcionários cumpriam o mesmo horário declinado; que havia outros turnos de trabalho

Resumo do depoimento de testemunha da reclamada: que: trabalha na reclamada desde novembro/04, inicialmente e por um ano e meio como atendente e, após, como monitor; como atendente cumpria o horário das 10h às 16h, e como monitor, cumpre o das 16h às 24h; que marca folha de ponto, corretamente; que somente o depoente e o reclamante trabalham até as 24h; que o reclamante cumpria o horário das 16h às 22h, não tendo conhecimento se o reclamante chegou a ultrapassar o horário das 22h; que a limpeza da loja é feita constantemente; que em dezembro a reclamada não altera seu horário de funcionamento, porém o horário do depoente foi prorrogado em 30 ou 60 minutos, já que havia mais serviço, desconhecendo se o mesmo ocorreu com o reclamante.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 2.000 ÷ 4 x R\$ 500, referente à indenização por danos morais e materiais. Quitação geral.

25ª Vara do Trabalho

27) N° do processo: 01822200602502007

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 2.393), depósito do FGTS (R\$ 749), horas extras (R\$ 7.847), indenização seguro desemprego (R\$ 2.900), multa do art. 477 (R\$ 1.060), danos morais (a apurar), tutela antecipada de reintegração no emprego por estabilidade provisória decorrente de estabilidade por doença profissional (a apurar), multas normativas, vale-transporte e cesta básica, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 16.684

Resumo da defesa: alega que a reclamante só exercia a função de assistente financeiro e que não fazia as atividades descritas na inicial (transportar móveis, peças de roupa, empilhamento, etc), impugna todas as atividades extras descritas pela reclamante. Que dispensou a reclamante porque já não precisava mais dos seus serviços, que ela estava retornando de um afastamento com menos de 15 dias. Que nenhum dos atestados indica fisioterapia. Que a reclamante não levou a CTPS para baixa, e para a entrega do exame demissional (que a reclamante não realizou exame demissional), que como a reclamante não compareceu entenderam que estava tudo bem, que as verbas rescisórias foram depositadas (há comprovante de R\$ 2.249), que a autora não é portadora de estabilidade acidentária, que nunca se negou a fazer o CAT e impugna o CAT emitido pelo sindicato, que não tem como reintegrar a reclamante porque encerrou suas atividades, estando inclusive sob intervenção judicial, que não procede o pedido por danos morais e materiais, que o horário da reclamante era das 9h às 19h de segunda a quinta-feira, com 1h de intervalo

(mas não juntou controles de ponto, alega que não encontrou em decorrência do encerramento das atividades, mas que provaria por testemunhas o horário da reclamante).

Acordo por petição das partes antes da realização de perícia médica

Termos do acordo: R\$ 16.000 parcela única, garantida a integralidade dos depósitos de FGTS, referente a indenização por danos morais. Quitação geral.

Comentários: a reclamante ficou afastada com o braço engessado por dez dias, mais tratamento de fisioterapia por mais dez dias, quando voltou foi demitida. Quando do atestado demissional, o médico informou que estava inapta para ser demitida, e que deveria procurar o INSS. A empresa se recusou a emitir o CAT, o sindicato emitiu e a reclamante conseguiu o auxílio doença do INSS, juntou toda a documentação (CAT, atestado de incapacidade e auxílio doença).

26ª Vara do Trabalho

28) N° do processo: 00065200402602009

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 798), depósito do FGTS (R\$ 331), horas extras (R\$ 1.074), multa do art. 477 (R\$ 400), indenização por supressão de intervalo intrajornada (R\$ 339).

Valor da causa: R\$ 3.379

Resumo da defesa: que a reclamante era vendedora ambulante, “sócia” do reclamado e não empregada.

Resumo do depoimento do reclamante: que trabalhava em um carrinho do reclamado, trabalhava das 9h às 19h e sábados das 9h às 14h, pelo salário de R\$ 400, que reclamado passava no carrinho duas vezes por dia para repor mercadorias, que ficava sozinha e não poderia se ausentar, que ao reclamar das condições foi dispensada em 05/01/04, que recebeu R\$ 230 a título de 13º salário, que não podia faltar ou fazer-se substituir.

Resumo do depoimento da reclamada: que comercializa bolachas, cigarros, balas, etc., que tem três barracas e a reclamante trabalhava em uma delas, que a reclamante é sua vizinha e propôs a ela trabalhar em uma de suas barracas e dividir os valores auferidos meio a meio, que a reclamante desapareceu com um dinheiro e se recusou a arcar com o prejuízo, que se desentenderam e a autora disse que ia buscar seus direitos na justiça, que ficou tratado que a reclamante ficaria na barraca de 2ª a 6ª feira das 9h às 18h, e dois sábados por mês, das 9h às 19 e dois sábados das 9h às 14h, que quando a reclamante atrasava era a depoente que montava a barraca, que umas vezes que comparecia à barraca havia outra pessoa no lugar da reclamante, que dos valores das vendas eram descontadas as conduções da reclamante e seu almoço, que a divisão dava R\$ 350 a R\$ 400 para cada uma, que a reclamante podia fechar a barraca e almoçar quando bem entendesse.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 900 ÷ 5 x R\$ 180, sem reconhecimento do vínculo empregatício. Quitação geral.

27ª Vara do Trabalho

29) N° do processo: 01705200602702006

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (somente aviso prévio, R\$ 457), depósito do FGTS (a apurar), horas extras e reflexos (R\$ 5.744), multa do art. 477 (R\$ 457).

Valor da causa: R\$ 4.827

Resumo da defesa: que o reclamante trabalhava das 7h às 19h, na escala de 5 x 1 (juntou controles de ponto onde constam horários britânicos), que o aviso prévio foi pago, que as horas extras prestadas foram pagas (nos holerites juntados há pagamento de várias horas extras, em média 90 a 100 horas extras por mês), no TRCT consta pagamento de aviso prévio no valor de R\$ 274.

A testemunha do reclamante trabalhou no mesmo local por apenas três dias foi dispensada antes de prestar depoimento.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 500 ÷ 2 x R\$ 250, referente à diferença de aviso prévio indenizado. Quitação geral.

28ª Vara do Trabalho

30) N° do processo: 02603200602802004

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período, de outubro de 2004 a junho de 2005, após o cumprimento do aviso prévio, continuou a trabalhar sem registro, verbas rescisórias do período sem registro (R\$ 5.541), depósito do FGTS (R\$ 3.000), horas extras e reflexos (R\$ 19.945), multa do art. 477 (R\$ 1.705), PLR (R\$ 1705), indenização seguro desemprego (R\$ 2.619).

Valor da causa: R\$ 34.013

Resumo da defesa: nega a prestação de serviços posterior ao aviso prévio, que, portanto, as verbas rescisórias desse período são indevidas, que a empresa firmou acordo com a Caixa Econômica Federal para pagar em parcelas o FGTS do período trabalhado, que a reclamante não prestava horas extras, que trabalhava das 8h às 17h, mas não juntaram controles de ponto, que a convenção coletiva não prevê recebimento de PLR e que são indevidas a multa do art. 477 e indenização pelo seguro desemprego.

Resumo do depoimento do reclamante: que trabalhou registrada de agosto de 2003 a outubro de 2004, recebendo aviso prévio, tendo continuado a trabalhar desta data até junho de 2005, sem registro, que no período sem registro prestava serviços para o presidente da empresa, antes disso, sua função era assistente financeiro, que trabalhava de segunda a sexta-feira das 8h30 às 20h/21h, que trabalhou algumas vezes em sábados e domingos.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado, após depoimento da reclamante.

Termos do acordo: R\$ 16.000 ÷ 11 x (1 x R\$ 1.000 + 10x R\$ 1.500), sem reconhecimento do período sem registro, prazo de dez dias para a reclamada discriminar as verbas. Quitação geral.

29ª Vara do Trabalho

31) N° do processo: 00107200602902002

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de um mês antes do registro, aviso prévio, diferenças de verbas rescisórias em decorrência das horas extras, adicional noturno e de insalubridade, depósito do FGTS, horas extras, adicional de insalubridade, adicional noturno, vale transporte, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 15.000

Resumo da defesa: tudo restou controverso, e a reclamada juntou comprovante de pagamento de aviso prévio.

Laudo pericial: não houve porque o reclamante desistiu do pedido de adicional de insalubridade.

Resumo do depoimento do reclamante: que trabalhou no Hospital das Clínicas de novembro de 2002 a novembro de 2003 e a partir de abril de 2004 na segunda reclamada.

Acordo por petição das partes

Termos do acordo: R\$ 4.500 ÷ 5 x R\$ 900, referente à multa do art. 477 (R\$ 436), aviso prévio (R\$ 436), indenização vale transporte (R\$ 1828), e diferenças de FGTS (R\$ 1.800). Quitação geral.

31ª Vara do Trabalho

32) N° do processo: 00726200603102003

Resumo dos pedidos: diferenças de férias proporcionais (R\$ 82), horas extras (R\$ 4.767), supressão de intervalo (R\$ 773), diferenças de adicional de periculosidade (R\$ 2.067), vale-transporte (R\$ 616), indenização de pernoites (R\$ 308), indenização por dano moral e estético (R\$ 35.000).

Valor da causa: R\$ 44.100

Resumo da defesa: o TRCT demonstra o pagamento das férias proporcionais, nega a prestação de horas extras, juntou as planilhas com as rotas e horários do reclamante e juntou jurisprudência afastando o direito às horas extras para motoristas carreteiro, citando o art. 62, I, da CLT, que haviam postos de apoio e que não houve supressão de intervalo, que não havia periculosidade, que o reclamante nunca requisitou os vales transportes, juntou questionários respondido pelo reclamante afirmando que ele possuía condução própria, que a culpa pelo acidente foi do reclamante que agiu por imprudência sendo indevida indenização, nega os fatos relatados pelo reclamante e juntou fotos do procedimento.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 5.000 ÷ 5 x R\$ 1.000, referente à indenização por danos morais, quitação geral.

33ª Vara do Trabalho

33) N° do processo: 01073200603302002

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período (um ano e meio) anterior ao registro, verbas rescisórias (R\$ 4.670), três férias vencidas (R\$ 9.332), dois 13º salários vencidos (R\$ 4.316), depósito do FGTS (R\$ 4.192), horas extras (a apurar), diferenças salariais (R\$ 2.109).

Valor da causa: R\$ 30.000

Resumo da defesa: que o reclamante era autônomo nesse período sem registro, juntou contrato de prestação de serviços, que após o período de registro, a reclamante pediu demissão que não faz jus aos 40%, aviso prévio, 13º e férias proporcionais, juntou comprovantes de pagamento de férias vencidas e 13º vencidos pleiteados pelo reclamante, que não merece soerguer o FGTS que pediu para ser demitida para conseguir levantar o FGTS, que não faz jus a pagamento de diferenças salariais.

Resumo do depoimento do reclamante: que trabalhava das 8h às 17h30, três vezes por semana, que a partir de janeiro de 2003 começou a trabalhar de 2ª a 6ª feira, no esmo horário, que tinha uma hora de intervalo, que houve aumento do salário, que recebia R\$ 800 e passou a receber R\$ 1.200 a 1.400, que recebeu os valores de documentos juntados com a defesa, que reconhece sua assinatura em documentos juntados pela reclamada, mas que não gozou nem recebeu férias nesse período, que a empresa a mandou embora, a sócia da empresa, que assinou o pedido de demissão para não ter que “pagar” aviso prévio, que se negou a cumprir aviso prévio porque o clima não estava agradável, que inicialmente tinha 15 minutos de intervalo e depois de seis meses não tinha mais.

Resumo do depoimento da reclamada: que a reclamante trabalhava das 8h às 17h40, que tinha dois períodos de intervalo de 15 min cada, que começou a trabalhar em setembro de 2002 como autônoma, que depois solicitou registro e a empresa resolveu registrá-la, que trabalhava de 2 a 3 vezes por semana, e depois passou a trabalhar de 2ª a 6ª feira, que o controle de horário era feito por livro de ponto, que a reclamante pediu demissão, que gozou férias coletivas em 2004/2005.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 5.000 ÷ 4 x (2x R\$ 1.500 + 2x 1000), sem reconhecimento do vínculo empregatício do período anterior ao registro, a título de mera liberalidade por perdas e danos, sem reconhecimento e de qualquer prestação de serviços, para pôr fim ao processo e evitar os riscos processuais decorrentes da demanda. Quitação geral do objeto do processo e da relação jurídica havida entre as partes.

Comentários: nos termos do acordo, a reclamada não reconhece o vínculo do período anterior ao registro, nem a prestação de serviços nesse período, no entanto, no seu depoimento a reclamada confessa a prestação de serviços nesse período.

34ª Vara do Trabalho

34) N° do processo: 02450200503402006

Resumo dos pedidos: reflexos das horas extras nas verbas rescisórias (R\$ 1.447), reflexo das horas extras em férias vencidas (R\$ 9.623), reflexos das horas extras nos 13º salários (R\$ 7.235), diferenças de depósito do FGTS em decorrência das horas extras (R\$ 9.724), horas extras (R\$ 86.825), equiparação salarial (R\$ 22.135), e diferenças no DSR (R\$ 17.365).

Valor da causa: R\$ 154.355

Resumo da defesa: que não cumpria a jornada alegada na inicial, juntou cartões de ponto, e alega que ainda que cumprisse não faria jus ao recebimento de horas extras porque exercia cargo de confiança e que recebia gratificação de função em decorrência da confiança. Que não faz jus à equiparação salarial porque o paradigma desempenhava outras funções que reclamante não exercia.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 35.000 deduzindo-se o valor de R\$ 1992 a título de INSS e R \$ 6.686 de imposto de renda, restando ao reclamante R\$ 26.320. Quitação geral, prazo de cinco dias para a reclamada discriminar as verbas (verbas salariais = 28.000 + verbas de natureza indenizatória R\$ 7.000).

35ª Vara do Trabalho

35)Nº do processo: 01337200603502000

Resumo dos pedidos: rescisão indireta face à alteração contratual de mudança de horário do noturno para o diurno, verbas rescisórias (R\$ 8.065), diferenças de depósito do FGTS (R\$ 5473), horas extras (R\$ 20.644), indenização por supressão de intervalo (R\$ 9.852), diferenças de adicional noturno (R\$ 4.425), diferenças de vale transporte (R\$ 3.024), vale refeição (R\$ 3.570), devolução de descontos (R\$ 505), multa normativas (R\$ 1.636).

Valor da causa: R\$ 58.000

A defesa com 343 documentos foi devolvida

Resumo do depoimento do reclamante: que de 2001 em diante trabalhava das 19h00 horas as 7h00 horas até o último dia trabalhado; que em agosto de 2006 a reclamada pretendeu alterar esse horário de trabalho do depoente; que trabalhava em escala de 4x2; que nunca teve intervalo para refeição, que na maioria do tempo trabalhou sempre sozinho no posto; que geralmente o supervisor passava uma vez por mês no posto levando as folhas de ponto, à vezes, já anotada por ele e o depoente assinava; que o novo horário seria das 7h00 horas as 19h00 horas e o depoente avisou que não poderia fazer esse horário devido a outros compromissos.

Dispensado o depoimento da reclamada

Resumo do depoimento da 1ª testemunha do reclamante: que trabalhou junto com o reclamante na Prodesp do final de 2001 até 2003; que o depoente trabalhava no período diurno e o reclamante era a rendição do depoente; que o depoente não tinha intervalo; que o reclamante não tinha intervalo, pois era a mesma jornada, só mudava o turno; que o depoente não tinha autorização para deixar o posto para fazer refeição.

Resumo do depoimento da 2ª testemunha do reclamante: que trabalhou junto com o reclamante na Nossa Caixa em Suzano em dezembro 2005 a abril de 2006; que não cumpria a mesma jornada, que entrava as 7h00 horas e saía as 19h00 horas; que trabalhava com mais dois vigilantes; que não podia almoçar por que não tinha “almocista”; que é o vigilante que fica no lugar do depoente para o almoço; que também no período da noite não tinha outro vigilante para ficar no lugar do reclamante, que se deixasse o posto seria punido; que o reclamante trabalhava sozinho no período da noite.

A testemunha da reclamada não chegou a depor, pois as partes se conciliaram antes.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 3.500 ÷ 3 x (2 x R\$ 1.250 + 1x R\$ 1000), com entrega do TRCT no código 01, responsabilizando-se pela integralidade do FGTS, exceto multa e guias do seguro desemprego. Prazo de dez dias para a reclamada discriminar a natureza das verbas. Quitação geral.

Comentários: o reclamante trabalhou por quase nove anos no horário noturno.

36ª Vara do Trabalho

36) Nº do processo: 00042200703602004

Resumo dos pedidos: retificação da função constante na CTPS, de orientador para vigilante, verbas rescisórias (R\$ 3.586), férias vencidas (R\$ 1.015), depósito do FGTS (R\$ 3.585), horas extras (R\$

11.220), diferenças salariais (R\$ 6.176), multa do art. 477 (R\$ 762), diferença de adicional noturno (R\$ 2.623), vale-transporte (R\$ 563).

Valor da causa: R\$ 29.721 – 2.575 (recebeu a título de rescisórias quando da dispensa)= **R\$ 27.145**

Resumo da defesa: que o reclamante não era vigilante, apenas orientador, que o reclamante pediu demissão e que as verbas devidas foram pagas (R\$ 2575, cujo recebimento foi confessado pelo reclamante na própria inicial), que as férias foram pagas, que as horas extras eram anotadas pelo próprio reclamante e eram pagas, que não procede o pagamento de diferenças salariais pelo fato do reclamante não ser vigilante, que usufruía de intervalo, que as verbas foram pagas no prazo legal, que o adicional noturno era pago, que o reclamante nunca solicitou majoração do benefício de vale transporte.

Resumo do depoimento do reclamante: que quando entrou na reclamada trabalhava como vigilante, mas registrado como orientador; que havia uma média de 20 orientadores e cinco vigilantes; que o depoente sempre exerceu a atividade de vigilante; que o depoente enquanto orientador usufruía de 40 minutos de intervalo; que era estipulada essa média de intervalo, para que todos pudessem usufruir; que o depoente se alimentava no refeitório do shopping; que o intervalo era reduzido pois o efetivo de vigilância também era; que o depoente pediu demissão; que dois dias depois de seu pedido de demissão, foi trabalhar para a Vierzani por indicação da supervisão do shopping; que a segurança do shopping, que antes era feita pela ré, foi substituída pela empresa Vierzani; que o depoente trabalhava das 8:45 às 16hs, sendo que assinava folha de ponto em branco e no final do mês preenchia o horário estipulado pela empresa; que depois trabalhou das 22:45 às 7hs; que tinha que chegar 15 minutos mais cedo pois havia uma reunião todos os dias; que se não participasse dessa reunião, seria punido; que nunca foi punido; que já presenciou o Sr. Carlos, a Sra. Cristina, recebendo advertência por não participarem dessa reunião antes do horário de trabalho; que o depoente já tinha curso de vigilante quando entrou na ré; que o depoente não trabalhava armado quando executava formalmente a função de orientador; que na parte interna da empresa não trabalhavam armados, somente quem trabalha na parte externa; que quando era registrado como orientador, se houvesse alguma intercorrência no shopping, não poderia agir coercitivamente, sendo que os vigilantes internos e externos, poderiam fazê-lo; que nesse período em que foi registrado como orientador, somente poderia comunicar a intercorrência; que quando passou a função de vigilante, passou a ter poderes para repreender e agir coercitivamente, inibindo e punindo qualquer intercorrência; que levava 5 minutos para ir ao refeitório; que o período de percurso até o refeitório e seu retorno, já estavam incluídos nos 40 minutos referidos; que o depoente tinha interesse em continuar na ré; que o depoente pediu demissão pois houve uma reunião antes onde foi colocado ao depoente que não haveria mais posto para ele, mas que se não pedisse demissão, seria aplicada uma justa causa e nada receberia.

Dispensado o depoimento da reclamada

Resumo do depoimento de testemunha do reclamante: Trabalhou na reclamada como Vigilante. Que saiu da reclamada em 04.09.2006, tendo trabalhado lá por 4 anos e 6 meses; que o depoente saiu da ré pois foi obrigado a pedir a conta; que o reclamante saiu na mesma data; que foi feita uma reunião com todos os vigilantes do Shopping Aricanduva, sendo que nessa reunião a ré deu a opção aos empregados para que fossem para o plantão da Salvaguarda e não perdessem o emprego, vez que a empresa havia perdido o Shopping como cliente; que tanto o depoente quanto o reclamante, poderiam optar por continuar trabalhando no plantão da Salvaguarda ou sair da empresa; que o depoente assim como o reclamante,

optaram por sair da empresa; que o depoente trabalhou com o reclamante das 8:30 às 16hs por uns 6 meses e depois passou para o horário das 23 às 7hs; que depoente e reclamante trabalhavam no mesmo horário; que usufruíam de dia, 40 minutos de intervalo e de noite, usufruíam de uma hora de intervalo; que faziam a refeição no refeitório; que levavam cerca de 10 minutos para chegar ao refeitório, dispendendo o mesmo tempo para voltarem para a guarita, e lá permanecendo por 40 minutos, ou seja, mesmo no período diurno usufruíam de uma hora de intervalo; que as folhas de ponto eram assinadas em branco; que deveriam chegar na empresa cerca de 30 minutos até uma hora antes do início do trabalho para participar de uma reunião; que poderiam chegar no horário do trabalho, mas 'eles advertiam'; que nunca viu ninguém ser advertido, mas ouvia falar que seriam.

A reclamada não possuía testemunhas presentes

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 500,00 referentes à multa de 40% do FGTS, com entrega do TRCT no código 01, garantida a integralidade dos depósitos do FGTS, pela remuneração efetivamente recebida. Quitação geral.

37) N° do processo: 00417200703602006

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 19.017), depósito do FGTS (R\$2.480), salários atrasados (R\$ 31.000), indenização por danos morais pela falta de pagamento de salários e suas conseqüências (a apurar), multa do art. 477 (R\$ 10.000).

Valor da causa: R\$ 62.500

Resumo da defesa das reclamadas: que nunca contrataram o reclamante, que nunca houve vínculo entre as partes.

Resumo do depoimento do reclamante: que trabalhou para as empresas mencionadas na inicial; que era Gerente Financeiro; que foi contratado pela Sra. Lucia; que não era amigo da Sra. Lucia; que foi indicado por um amigo (Paulo Vicente), da Faculdade de Direito que cursava o reclamante, para trabalhar nas empresas da Sra. Lucia; que passou por três entrevistas com a Lucia, sendo que na segunda entrevista foi lhe prometido um salário de R\$10.000,00 para executar a função de Gerente Financeiro; que nunca recebeu qualquer valor salarial, ou mesmo adiantamento das rés; que começou a trabalhar para as reclamadas de 09.11.2006 a 12.02.2007; que durante a prestação de serviços recebeu ordens da Sra. Lucia, do Sr. Clodomiro, do Sr. José Artur; que seria registrado pela 1ª recda; (DMA); que seria encarregado de fazer fluxo de caixa, conseguir recursos junto a Bancos, para fazer importação de pescados; que trabalhava dentro da empresa DMA no mesmo andar da Sra. Lucia.

Resumo do depoimento da 5ª reclamada e preposta das 1ª, 2ª e 3ª reclamadas: que o reclamante não trabalhou para as reclamadas; que o reclamante foi indicado para a depoente por um amigo em comum Sr. Paulo Vicente, apenas para que lá comparecesse para utilizar o computador para fazer seus trabalhos; que o reclamante não comparecia todos os dias nas reclamadas; que o reclamante nunca chegou a prestar serviços, ou mesmo auxiliar as reclamadas na área comercial ou em qualquer outra; que as reclamadas nunca pagaram absolutamente nada ao reclamante; que conheceu o reclamante por meio do amigo em comum referido; que tomavam café em uma lanchonete na frente da Fadisp; que em razão da amizade que tinha com o Sr. Paulo, fez-lhe um favor colocando o reclamante dentro de sua empresa apenas para que

este pudesse concluir um trabalho da Faculdade; que nunca combinou com o reclamante e nem prometeu qualquer pagamento de salário; quanto aos e-mails juntados as fls. 79 e seguintes dos autos, esclarece que o reclamante utilizou sem autorização o computador da depoente., quando esta não estava presente na empresa, e enviou ao escritório de advocacia, os referidos e-mails.

Resumo do depoimento da 1ª testemunha do reclamante: Não trabalhou nas reclamadas; que o depoente à época do reclamante trabalhou e ainda trabalha em um escritório de advocacia desde o ano de 2005; que trabalha na área do Contencioso; que nunca deu assessoria para as reclamadas; que como advogado do escritório Tozzini e Freire, que tem como cliente um credor da 3ª reclamada., fez reunião para negociação desta dívida, ocasião em que estavam presentes a Sra. Lucia e o reclamante., que se apresentou como Gerente Financeiro de uma das reclamadas, a Salmare; que a negociação não teve êxito; que manteve mais alguns contatos por e-mail tanto com a Sra. Lucia quanto com o reclamante., para tentativa de negociação da dívida; que não sabe dizer sobre aspectos de prestação de serviços do autor às rés, vez que os únicos contatos que manteve com eles foram os já descritos; que referidos contatos se deram em janeiro e fevereiro deste ano; que o reclamante foi apresentado como gerente Financeiro naquela reunião.

Resumo do depoimento da 2ª testemunha do reclamante: que não trabalhou para as empresas. Contraditada a testemunha sob alegação de inimizade com a reclamada. A testemunha nega a inimizade. Junta neste ato Boletim de Ocorrência em que a testemunha teria ameaçado a Sra. Lucia. A testemunha nega os fatos alegados no Boletim de Ocorrência. Tendo em vista que o Boletim de Ocorrência relata fatos apresentados unicamente pela vítima, rejeito a contradita. Protestos. Advertida e compromissada. Depoimento: 'que trabalhava para uma empresa que teve parceria com as reclamadas.; que era empregado dessa empresa de nome Princomar SA; que passava o dia dentro do frigorífico da reclamada e via o reclamante trabalhando como Gerente Financeiro; inquirido sobre a relação de fato existente entre o depoente e o dia a dia do reclamante, a testemunha respondeu com muita ironia ao Juízo, retornando as perguntas sem respostas objetivas; que foi apresentado para o reclamante em uma almoço no Shopping Morumbi, sendo que o reclamante lhe foi apresentado como sendo o gerente Financeiro da empresa da Sra. Lucia; que estavam presentes o reclamante, a Sra. Lucia e um amigo de ambos, o Sr. Paulo Vicente; que presenciou a Sra. Lucia dando ordens para o reclamante; que a Sra. Lucia é quem administrava as empresas; que no local havia a DMA, que é sucessora da Marsul e sabe que a Sra. Lucia estava abrindo uma outra empresa, não sabendo qual; que acompanhou a confecção do contrato de fls. 36/39; que tratou deste contrato com a Sra. Lucia e o reclamante.; que só via a Sra. Lucia dando ordens.

Resumo do depoimento da 1ª testemunha da reclamada: Trabalha na 1ª recda. desde 11.12.2006, na função de Auxiliar Administrativo; que viu o reclamante na empresa até janeiro de 2007; que não sabe dizer o que o reclamante fazia na empresa; que o reclamante comparecia na empresa um dia sim, dois não; que muitas vezes procurava o reclamante e ele não estava na empresa; que procurava o reclamante a pedido da Sra. Lucia, mas não sabe dizer por quê; que conhece a 2ª testemunha do reclamante.; que ele comparecia com frequência na reclamada.; que via a testemunha anterior muitas vezes conversando com o reclamante, mas não sabe dizer a razão; que ficou na empresa até o final do mês de janeiro de 2007.

Resumo do depoimento da 2ª testemunha da reclamada: Trabalha na 2ª reclamada desde 01.02.07, na função de Gerente Financeiro; que nunca viu e nem teve contato com o reclamante; que o depoente recebe R\$1.000,00 por mês na reclamada.; que nunca viu a primeira testemunha do reclamante.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 4.000 ÷ 4 x R\$ 1.000, sem reconhecimento do vínculo empregatício, referente à indenização nos termos da lei civil. Quitação geral.

Comentários: o reclamante juntou com a inicial diversos documentos e emails comprovando seu trabalho para as reclamadas.

37ª Vara do Trabalho

38) N° do processo: 00642200703702009

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, trabalhou por quase quatro meses como garçom, verbas rescisórias (R\$ 3.230), depósito do FGTS (R\$ 516), horas extras (R\$ 1.237), multa do art. 477 (R\$ 1.144), adicional noturno (R\$ 277), multa normativa por falta de registro (R\$ 522).

Valor da causa: R\$ 7.545

Resumo da defesa oral: O reclamante exerceu a função de garçom no período de 06.08.2006 a 10.11.2006, de segundas às quintas feiras das 18h00 às 2h00 horas, recebeu os seus vencimentos conforme documentos e holerites juntados em anexo, sendo este contratado pelo período de 90 (noventa) dias, mediante contrato verbal de experiência. A sua CTPS não foi registrada tendo em vista que o mesmo se negava a fornecer ao empregador, mas os descontos referentes ao INSS podem ser pagos a qualquer momento. Destarte esclarece que o reclamante ao término do contrato de experiência em 10.11.2006 deixou de exercer as suas atividades na reclamada, sendo que no período de 09.12.2006 a 22.12.2006 este exerceu o cargo de segurança. Portanto, apenas falta o reclamante receber as verbas rescisórias referentes aos noventa dias trabalhados, as quais não foram pagas pela empresa. Assim sendo, não faz jus o reclamante às horas extras e adicional noturno. Portanto, a reclamada agiu com boa fé para com o reclamante durante todo o período laboral e entende que esse contrato preenche os requisitos do artigo 445 da CLT e requer ao final, a improcedência da reclamação trabalhista e protesta por todos os meios de prova, como medida de Justiça. Retifica a data de admissão como sendo 06.09.2006.

Resumo do depoimento do reclamante: que o depoente trabalhou até 22.12.2006 data do falecimento do sócio; que depois foi dispensado no dia 26; que sempre trabalhou como garçom; que só tinha folgas aos domingos, na parte da tarde; que o depoente trabalhava entre 18h00 e 2h30 horas, de segundas às quintas feiras; às sextas feiras entrava às 18h00 horas e saía às 10h00 horas da manhã de sábado; e aos sábados trabalhava das 18h00 horas às 14h00 horas do domingo; que o bar ficava aberto a madrugada toda; que recebia R\$ 600,00; que quando saiu, recebeu apenas os dias trabalhados de 09 a 22 de dezembro.

Resumo do depoimento da reclamada: que o reclamante trabalhou até 22 de dezembro; que o reclamante trabalhava como garçom e como segurança, recebendo R\$ 600,00; que o reclamante trabalhava de segundas às quintas feiras como garçom, das 18h00 às 2h00 horas, e como segurança trabalhava das 22h00 às 5h00 horas, sextas feiras e sábados; que o reclamante fazia cerca de trinta minutos de intervalo, para comer no local.

Resumo do depoimento de testemunha da reclamada: que trabalhou para a reclamada por nove meses, até dezembro de 2006, como segurança, ativando-se todos os dias, sem registro; que o depoente trabalhava das 14h00 às 2h00 horas; que o reclamante trabalhava inicialmente como garçom, e depois saiu em novembro, não se recordando do dia, e que voltou depois para fazer uns “bicos” como segurança, de sextas feiras e sábados; que então não mais trabalhava como garçom; que tem certeza disso; que como garçom, o reclamante trabalhava entre 18h00 e 2h00 horas, e como segurança entre 22h00 e 6h00 horas.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 4.000 ÷ 8 x R\$ 500, referente a indenização por perdas e danos nos termos da lei civil, **sem reconhecimento do vínculo empregatício.** Quitação geral.

Comentários: O vínculo foi confessado pela reclamada, ainda assim, o acordo foi homologado sem reconhecimento do vínculo.

39) N° do processo: 01421200503702006

Resumo dos pedidos: pede retificação da CTPS da função anotada, de ajudante geral para torneiro revólver, verbas rescisórias (R\$ 1.902), diferenças de férias (R\$ 10.400), diferenças de 13º salário (R\$ 5.958), depósito do FGTS (R\$ 5.310), horas extras e reflexos (R\$ 81.706), equiparação salarial (R\$ 41.245), adicional de insalubridade (R\$ 4.609).

Valor da causa: R\$ 154.168 – 1.457 = R\$ 152.711

Resumo da defesa: que as verbas rescisórias foram pagas (há comprovante de pagamento de R\$ 2.064 a título de rescisórias), há recibos de pagamento de férias e 13º salários de todo o período, juntou cartões de ponto que demonstraram que as horas extras prestadas foram pagas, em todos os holerites constam mais ou menos 50 horas extras por mês, que o reclamante não faz jus à equiparação salarial, pois exercia outras funções que não de torneiro, que utilizava EPI's e não ficava exposto a agentes insalubres.

Laudo pericial: insalubridade em grau médio e máximo devendo prevalecer o máximo. O assistente técnico da reclamada juntou laudo negativo e o assistente do reclamante juntou laudo idêntico ao do perito oficial.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 10.000 ÷ 2 x R\$ 5.000, referente a férias indenizadas em dobro. Quitação geral.

40) N° do processo: 00268200703702001

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de aproximadamente vinte dias antes do registro, nulidade do pedido de demissão, pois o empregado não queria passar a representante autônomo, diferenças de verbas rescisórias (R\$ 1.836), diferenças de depósito do FGTS (R\$ 1.475), horas extras (R\$ 4.087), salário “por fora” + 2,5% de comissão + prêmio de R\$ 300 para vendas acima da meta (a apurar), multa do art. 477 (R\$ 1647), danos morais e materiais por atraso no pagamento de salários (R\$ 13.176), acúmulo de função (R\$ 3600), indenização de seguro desemprego (R\$ 1.876), INSS (R\$ 3.200).

Valor da causa: R\$ 30.899

Resumo da defesa: nega qualquer prestação de serviços antes do registro, que as rescisórias devidas foram pagas, que o empregado pediu demissão (juntou documento do empregado comunicando sua demissão, documento extremamente técnico, citando o art. 487 da CLT, assinado pelo reclamante e pela

reclamada), que o FGTS foi depositado corretamente, que não havia comissão, nem salário por fora, nem prêmio, que não faz jus ao acúmulo de função porque não substituiu outra funcionária de licença maternidade, que não faz jus ao seguro desemprego porque pediu demissão, que não faz jus a horas extras porque havia compensação porque aos sábados não trabalhava (juntou acordo de compensação). Tudo controverso.

Resumo do depoimento do reclamante: que começou a trabalhar em 11.04.2006, e saiu em 30.11.2006; que foi conversar com o procurador presente, que lhe disse que não estava contente com o serviço, e iria mandá-lo embora; que o depoente não pediu demissão; que é sua a assinatura no doc. 03 da defesa; que o procurador da reclamada dispensou o depoente, e lhe disse para trabalhar até o dia 30, quando pagaria a rescisão; que nesse dia o reclamado apresentou os documentos de pedido de demissão e disse ao depoente que se quisesse receber, era daquele modo; que o depoente trabalhava entre 8h00 e 19h30 horas, todos os dias, de segundas às sextas feiras; que não marcava o horário; que recebia R\$ 1.000,00, sendo R\$ 517,00 no holerite, e o restante em moeda corrente; que combinou com o procurador presente receber 2.5% sobre as vendas que fizesse, e uma premiação de R\$ 300,00 se vendesse mais de R\$ 100.000,00 no mês; que não recebeu nem um e nem o outro valor.

Resumo do depoimento da reclamada: que o reclamante começou a trabalhar em 02.05.2006, recebendo R\$ 407,00 ou R\$ 415,00 mensais, tudo no holerite; que o reclamante não recebia nada “por fora”; que o reclamante não recebia comissão ou prêmio, e nem foi combinado o recebimento; que o reclamante apenas separava os pedidos feitos pelos clientes, e levava para a emissão de notas fiscais; que o reclamante trabalhava entre 8h00 e 18h00 horas, com uma hora de intervalo para refeição; que o reclamante não ficava até mais tarde na empresa; que o reclamante pediu demissão porque disse que tinha uma oferta de emprego melhor em uma transportadora; que o reclamante pediu demissão em novembro, não se recordando do dia; que o reclamante não ficou no lugar da Sra. Catia quando a mesma saiu de licença; que o cheque de fl. 13 dos autos, diz respeito à rescisão do reclamante; que não sabe porque o valor é diferente do documento de fl. 12, acreditando que é um erro da contabilidade; que conhece as pessoas mencionadas à fl. 14 dos autos, e que são clientes da empresa conseguidos pelo próprio depoente.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: entrega do TRCT no código 01 para saque do FGTS pelo que estiver depositado, e do comunicado de dispensa para recebimento do seguro desemprego. Quitação geral.

Comentários: foi indeferido o adiamento da audiência em decorrência da ausência de testemunha do reclamante, que convidada não compareceu. O juiz indeferiu porque as partes foram intimadas a apresentar rol. O reclamante não tinha nenhuma testemunha presente, fechou acordo.

38ª Vara do Trabalho

41) N° do processo: 01155200403802007

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 1.869), três férias vencidas (R\$ 5.441), três 13º salários vencidos (R\$ 2.777), horas extras e reflexos (R\$ 9.170), diferenças salariais (R\$ 5.201), adicional de insalubridade (R\$ 20.745), salário família (R\$ 3.354), salário do período de licença maternidade (R\$ 2.603), PLR (R\$ 1.678).

Valor da causa: R\$ 63.301

Resumo da defesa: que a reclamante não era empregada, mas sim eventual, que separava sucata, nega o horário descrito na inicial e os dias trabalhados.

Laudo pericial: negativo, não houve insalubridade.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 3.500 ÷ 7 x R\$ 500, por mera liberalidade, **sem reconhecimento do vínculo.** Quitação geral.

42) N° do processo: 01660200303802000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período antes do registro (3 meses), verbas rescisórias (R\$ 2.515), depósito do FGTS (R\$ 1.855), horas extras (R\$ 14.963), indenização seguro desemprego (R\$ 1.322), adicional noturno (a apurar) e adicional de insalubridade (a apurar).

Valor da causa: R\$ 20.658

Resumo da defesa: não reconhece a prestação de serviços no período anterior ao registro, que houve justa causa (por ato de improbidade, que há inquérito policial, pede sobrestamento do feito até a conclusão) e que as rescisórias pleiteadas não são devidas, que o FGTS foi depositado corretamente, que não faz jus ao seguro desemprego, que não prestava horas extras (juntou cartões de ponto com horários britânicos), que o adicional noturno era pago (há recibo de pagamento de adicional noturno proporcional), que não trabalhava em condições insalubres.

Laudo pericial: laudo negativo, não houve insalubridade.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: entrega do TRCT no código 01 para levantamento do FGTS, responsabilizando-se pela integralidade, exceto a multa de 40%, e comunicado de dispensa para recebimento do seguro desemprego. A reclamada pagará os honorários periciais no valor de R\$ 300. Quitação geral.

39ª Vara do Trabalho

43) N° do processo: 01267200603902006

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 2.758), férias vencidas, 13º salário, depósito do FGTS, horas extras e reflexos, equiparação salarial, auxílio refeição, cesta básica, PLR e vale transporte (todos os valores a apurar).

Valor da causa: R\$ 35.000

Resumo da defesa: a reclamada nega o vínculo, alega que o reclamante era estagiário, juntou termo de compromisso de estágio, intermediado pelo CIEE.

Acordo firmado por petição das partes

Termos do acordo: R\$ 15.000 (bruto), descontado R\$ 3.512 de imposto de renda e R\$ 318 de INSS do reclamante, a reclamada recolheu R\$ 3.375 de INSS, R\$ 11.169 líquido, **sem reconhecimento do vínculo empregatício.** Quitação geral. A ata que homologou o acordo estabeleceu: “homologa-se o acordo contido na petição ora apresentada para que produza seus efeitos, ESPECIALMENTE, a quitação do objeto do processo e do extinto contrato de trabalho”.

Comentários: o reclamante foi contratado como estagiário, no entanto exercia funções e horários diversos dos estipulados no contrato de estágio. Foi admitido em 15/09/03 até 14/01/05.

44) N° do processo: 01112200503902009

Resumo dos pedidos: diferenças de depósito do FGTS, horas extras, intervalo digitador, adicional de dupla função (digitadora e telemarketing), PLR, equiparação salarial, adicional de insalubridade, diferenças de vale transporte, auxílio alimentação e adicional noturno.

Valor da causa: R\$ 12.500

Resumo da defesa: impugna todos os documentos da inicial por serem cópias simples, que não faz jus a horas extras, todos os controles de horário foram assinados pela reclamante (mas constam horários britânicos), que nunca foi digitadora, que era operadora de atendimento, digitava o mínimo para operar o sistema, que sempre teve intervalo intrajornada, que quando trabalhou no horário noturno houve redução do horário e foi pago o valor da hora noturna (em alguns holerites consta o pagamento), que a reclamante laborava apenas seis horas e por isso não faz jus a adicional de dupla função, nega a equiparação, que o paradigma fazia outras funções que a reclamante nunca desempenhou, função e cargos diferentes, que não há diferença de PLR, que as atividades não eram insalubres, que não houve comprovação da solicitação de vale transporte (no entanto, nas informações cadastrais da reclamante juntadas pela reclamada consta a solicitação de duas conduções por dia e depois para quatro conduções por dia).

Laudo pericial: insalubridade em grau médio até 2004. As reclamadas impugnaram o laudo, porque o local de trabalho foi extinto e a atividade foi terceirizada. Juntaram outros laudos que foram realizados no local extinto, negativos.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 15.000 (verbas salariais, comprovaram recolhimento de INSS e IR), em única parcela pela 2ª reclamada e **R\$ 2.000** (referente a diferenças de vale transporte e FGTS), pela 3ª reclamada. Quitação geral.

40ª Vara do Trabalho

45) N° do processo: 01002200304002005

Resumo dos pedidos: diferenças de depósito do FGTS (que não houve recolhimento de nove meses), horas extras (R\$ 8.000 + reflexos a apurar), adicional de insalubridade (R\$ 1812 + reflexos a apurar).

Valor da causa: R\$ 10.000

Resumo da defesa: que o FGTS foi pago há comprovantes, falta um mês de recolhimento, que não prestava horas extras (juntou cartões, mas foram devolvidos), que não havia insalubridade.

Laudo pericial: insalubridade em grau médio.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 3.000 ÷ 3 x R\$ 1.000, 70% desses valores têm caráter indenizatório (reflexos de horas extras no aviso prévio, férias FGTS e multa de 40% = R\$ 2100) e 30% referente a verbas de natureza salarial (R\$ 900), recolhimentos previdenciários pela reclamada no valor de R\$ 330, honorários periciais pela reclamada. Quitação geral.

46) N° do processo: 01412200604002009

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período (um ano e meio) antes do registro, verbas rescisórias (R\$ 2.500), férias vencidas em dobro (R\$ 7.500), salário por fora com integrações (R\$ 2.500), diferenças salariais decorrentes do piso da categoria (a apurar), vale transporte (a apurar), cesta básica (R\$ 4565), multas normativas (R\$ 3.800), indenização por danos morais, pois a empresa depois de anos de trabalho, impôs ao funcionário cortar o cabelo comprido para continuar trabalhando, foi intimado pelo sócio que o desrespeitou, humilhou e o demitiu, quando voltou para assinar a rescisão não o deixaram entrar no prédio, assinou a rescisão na portaria, no valor de cem salários do reclamante R\$ 750 (a apurar).

Valor da causa: R\$ 20.899

Resumo da defesa: nega a prestação de serviços anterior ao registro, juntou recibos de férias, nega salário por fora, que os valores recebidos eram referentes a vale-transporte, que a convenção coletiva juntada pelo reclamante não se aplica, pois o sindicato é outro, confessa que pediu para o reclamante cortar os cabelos, mas o reclamante se recusou, que depois de insistir, o reclamante se alterou e desrespeitou seu superior hierárquico, que não o insultou.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 6.000 ÷ 3 x R\$ 2.000, prazo para discriminação das verbas, sem retificação da CTPS, quitação geral.

47) N° do processo: 02858200504002000

Resumo dos pedidos: pede reconhecimento do vínculo com a tomadora, era registrado pela prestadora de serviços, horas extras e reflexos, supressão de intervalo, integração do valor de R\$ 122 recebido mensalmente a título de horas extras fora do holerite, mas que não cobria todas as horas extras prestadas, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 12.300

Resumo da defesa: que a terceirização era legal que não se trata de interposição de mão-de-obra, que o reclamante era porteiro e não segurança, que recebeu corretamente as horas extras, juntou os recibos que comprovam valores maiores que R\$ 122 por mês, mas não teve acesso, os documentos foram devolvidos, não contestou a integração das horas extras pagas em recibos.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 3.600 ÷ 4 x R\$ 900, concedeu prazo para discriminar as verbas. Quitação geral.

48) N° do processo: 01638200304002007

Resumo dos pedidos: horas extras e reflexos, adicional de insalubridade e reflexos, todos os valores a apurar. O reclamante trabalhou de 1993 a dezembro de 2002.

Valor da causa: R\$ 10.000

Resumo da defesa: que as horas extras foram pagas, no entanto, quase nenhum holerite conta pagamento de horas extras, apenas em alguns há pagamento de 6 a 12 horas por mês, e todas referente a 100%, ou seja, trabalho em feriados. Não há pagamento de horas extras com adicional de 50%, que não havia insalubridade, não havia contato com agentes nocivos.

Laudo pericial: insalubridade em grau máximo.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 4.500 ÷ 5 x (4x R\$ 1.000 +1x R\$ 500), prazo para discriminar verbas. A reclamada discriminou as verbas da seguinte forma: R\$ 4.009 referente a verbas salariais (diferenças de horas extras e adicional de insalubridade), e R\$ 490 referente a verbas de caráter indenizatório (integração e multa de 40% do FGTS). Quitação geral.

Comentários: o reclamante juntou cartões que demonstram, em média, meia hora extra por dia, quase dez anos de trabalho.

42ª Vara do Trabalho

49) N° do processo: 00906200504202008

Resumo dos pedidos: nulidade da justa causa, verbas rescisórias, horas extras, devolução de descontos indevidos a título de seguro de vida, equiparação salarial, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, multa do art. 477, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 18.000

Resumo da defesa: que não havia jornada extraordinária, que gozava de uma hora de intervalo, que escala era de 6 x 2, que o controle era realizado por sistema eletrônico, as folhas de pagamento e o TRCT demonstram que as horas extras foram pagas, há volume de documentos da reclamada, mas foram desentranhados, o descontos do seguro de vida é subsidiado pela empresa e pequena parcela é paga pelo reclamante e foi autorizado por ele, nega condições perigosas ou insalubres, que foi demitido por justa causa por ter se ausentado da empresa e depois ter retornado só para registrar o ponto (imagens registradas pelo sistema de segurança em dois dias seguidos). Que não exercia as mesmas funções do paradigma, pois o reclamante era ajudante de encanador e o paradigma, meio oficial encanador.

Laudo pericial: insalubridade em grau máximo, mas que não havia periculosidade. O reclamante juntou laudo apontando insalubridade e periculosidade, e a empresa juntou laudo negativo quanto a insalubridade e periculosidade.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 4.500 ÷ 2 x R\$ 2.250, com entrega do TRCT no código 01 e entrega das guias para recebimento do seguro desemprego. Quitação geral. Prazo para discriminar as verbas. Totalidade de verbas indenizatórias: aviso prévio (R\$ 849), férias (R\$ 1132), FGTS (R\$ 1667) e multa do art. 477 (R\$ 849).

Comentários: o reclamante não compareceu à audiência, e foi aplicada a pena de confissão quanto à matéria de fato. A advogada do reclamante fechou acordo e o magistrado condicionou a homologação à ratificação pelo reclamante.

45ª Vara do Trabalho

50) N° do processo: 00181200704502009

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de oito meses anteriores ao registro, verbas rescisórias (R\$ 2916), férias vencidas (R\$ 1896), 13 salário vencido (R\$ 669), diferenças de depósito do FGTS (R\$ 2178), horas extras (R\$ 9829), reintegração ou indenização correspondente ao

período de estabilidade acidentária (a apurar, o acidente aconteceu em junho de 2006, foi atropelada a caminho do trabalho, juntou o CAT, foi afastada em agosto de 2006, teria estabilidade até junho de 2007, mas foi dispensada em novembro de 2006), diferenças salariais decorrentes do piso da categoria (a apurar), indenização seguro desemprego (a apurar), multa do art. 477 (a apurar).

Valor da causa: R\$ 19.767

Resumo da defesa: nega a prestação de serviços anterior ao registro, que as rescisórias foram pagas (juntou TRCT no valor de R\$ 1728, e documento do banco sobre depósito), que a reclamante abandonou o serviço (desacatou o superior, tirou o uniforme e foi embora), e por isso não faz jus à estabilidade, que não prestava horas extras (mas não juntou cartões de ponto), que pagava o piso da categoria, que abandonou o emprego e por isso não faz jus ao seguro desemprego, e que as rescisórias foram quitadas dentro do prazo legal.

Resumo do depoimento do reclamante: que começou a trabalhar em 04/fev/2005 como operadora de caixa; que foi registrada em 01/out/2005; que foi contratada pelo Sr.Walter; que ao que sabe não tinha fiscalização de jornada; que entrava, em média, às 05h30, fazendo intervalo de 10/15 min, saindo às 15h/15h30, que folgava uma vez por semana; que fechou o caixa na 6a.feira, sem diferença de caixa; deixou fundo de R\$700,00 e foi embora; que na 2a.feira foi conferir o fundo de caixa e faltava R\$100,00; que avisou o gerente Junior antes de abrir o caixa, pedindo autorização para que o abrisse mesmo com a diferença, o que foi deferido; que tentou falar ainda cedo com o Sr.Walter, mas este não quis ouvi-la; que no dia seguinte a depoente foi chamada no andar de cima para conversar quando o Sr.Walter insinuou acusações; que a depoente neste dia não estava se sentindo bem e pediu ao gerente que colocasse outra pessoa no caixa e foi ao Pronto Socorro; que o Sr.Walter falou ao marido da depoente que esta nem precisaria voltar para trabalhar, mas que acertaria a rescisão; que a depoente até o presente momento nada recebeu.

Resumo do depoimento da reclamada: que salvo engano a reclamante entrou em out/2005; que o horário da reclamante era das 06h às 14h, com 1h de intervalo; que o depoente chamou a reclamante para conversar sobre o bom atendimento aos clientes; que a reclamante o desacatou ao que o depoente disse-lhe que se quisesse trabalhar trabalhasse senão a rua era dela a casa era dele; que não se recorda de ter havido diferença de caixa significativa no caixa da reclamante; que se houve diferença de caixa a reclamante assinou vale correspondente a quantia; que o pagamento era feito em dinheiro na empresa.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 2.300 ÷ 3 (2 x R\$ 800 + 1x R\$ 700), garantido o adimplemento do valor de R\$ 1.728. 100% do valor refere-se a verbas de natureza indenizatória: multa do art. 477 (R\$ 590), 40% do FGTS (R\$ 353), férias (R\$ 767) e aviso prévio (R\$ 590). Quitação geral.

51) N° do processo: 00848200604502002

Resumo dos pedidos: horas extras e reflexos (R\$ 3.250), integração do salário “por fora”, referente as comissões (R\$ 11.061), vale-transporte (R\$ 2.250), vale-refeição (R\$ 4.554).

Valor da causa: R\$ 20.265

Resumo da defesa: que a reclamante pediu demissão (juntaram pedido de demissão de próprio punho da reclamante), que não havia pagamento por fora, nem que prestava horas extras, que a empresa pagava R\$

200 mensais a título de vale transporte e refeição, não juntaram cartões de ponto. Em manifestação a reclamada confessou que alterou o contrato tacitamente para a reclamante trabalhar dois sábados por mês, das 9h as 12h, pelo que propõe pagamento de R\$ 1200, juntou cartões de ponto que confirmam jornada das 9h as 18h e aos sábados das 9h as 12h.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 6.500 ÷ 4 x (2x R\$ 2.500 + 2 x R\$ 1.000), referente a verbas de caráter indenizatório: vale alimentação (R\$ 4.554), FGTS (R\$ 146), férias (R\$1800). Quitação geral.

Comentários: O juiz expediu ofício ao banco Itaú para que informasse todos os valores transferidos da reclamada à reclamante, o banco enviou os extratos confirmando as transferências alegadas pela reclamante, totalizando o salário de R\$ 1400 por mês.

52) N° do processo: 00015200604502001

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período, de 1998 a 2002, em maio de 2003 foi registrada, verbas rescisórias, nulidade da justa causa, depósito do FGTS, horas extras, acúmulo de funções, PLR, dano moral no valor de 40 salários da reclamante (40 x R\$ 2.818), vale transporte, seguro desemprego, salário por fora, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 130.000

Resumo da defesa: que antes do registro, a reclamante era prestadora de serviços, que não houve vínculo empregatício antes do registro, que após o registro, foi dispensada por justa causa (juntaram o inquérito não concluído, sobre apropriação indébita, que teria se apropriado de cheques no valor total de R\$ 4.441), que não havia pagamento por fora, que não faz jus a horas extras porque exercia cargo de confiança, que não havia acúmulo de funções, que não há motivo para indenização por danos morais, que a reclamante não requereu vale transporte e que ia de carro próprio para o trabalho.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 20.000 ÷ 15 x (14 x R\$ 1.300 + 1 x R\$ 1.800). Juiz concedeu prazo para a reclamada discriminar as verbas. Quitação geral. Em petição a reclamada discriminou: R\$ 4.678 como verbas salariais e R\$ 15.326 de verbas indenizatórias: aviso prévio (R\$ 2750), multa do art. 477 (R\$ 2750), férias (R\$ 2750) + 1/3 de férias (R\$ 916), FGTS (R\$ 4.400), 40% de FGTS (R\$ 1760).

Comentários: A reclamante alega que no período anterior ao registro passou procuração para o advogado da reclamada para que entrasse com ação e fizessem um acordo, lide simulada, sobre o período de 1998 a 2002; que a reclamada premeditou a justa causa, que no inquérito não havia documentos que comprovassem a apropriação indébita, juntou um outro processo semelhante da empresa contra outra funcionária alegando justa causa pelo mesmo motivo.

53) 46ª Vara do Trabalho

N° do processo: 01744200504602000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de quase todo o período, foi admitido em abril de 2002, foi registrado em outubro de 2002, “demitido” e, novembro de 2002, tendo continuado a trabalhar sem registro até novembro de 2004, trata-se de vigilante terceirizado, incluiu a prestadora e todas as tomadoras no pólo passivo, verbas rescisórias, férias vencidas em dobro, depósito do FGTS, horas

extras, DSR, indenização por supressão de intervalo, adicional noturno, ressarcimento de despesas com telefone móvel, vale transporte, todos os valores a apurar. O reclamante juntou declaração da prestadora de serviços, cujo teor confirma que o reclamante pertencia ao quadro ativo de funcionários da empresa desde abril de 2002, a declaração foi elaborada em março de 2004.

Valor da causa: R\$ 12.500 – 300 (recebidos a título de verbas rescisórias)= **R\$ 12.200**

Resumo da defesa: não reconhece a prestação de serviços antes do registro, que o reclamante foi contratado em junho de 2003 como autônomo por três meses, e novamente em julho de 2004 como autônomo também, requer o reconhecimento da legalidade dos contratos de prestação de serviços desse período, impugna a remuneração alegada na inicial de R\$ 1680, juntou alguns recibos de prestação de serviços autônomos no valor de R\$ 35 por dia, em datas esporádicas, que não havia prestação de horas extras, que todos os pedidos são indevidos em face da inexistência do vínculo.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 8.000, sendo que a 1ª reclamada pagará R\$ 5000 ÷ 5 x R\$ 1.000, respondendo a 2ª e 3ª reclamadas subsidiariamente, e a 3ª e 4ª reclamadas pagarão R\$ 500 e R\$ 2500, respectivamente, **sem reconhecimento do vínculo**, nem mesmo da prestação de serviços apenas para evitar os riscos da demanda Ampla, geral e irrevogável quitação.

54) N° do processo: 01726200304602007

Resumo dos pedidos: horas extras e reflexos (R\$ 27.166), indenização por supressão de intervalo (R\$ 11737), gratificação de função acessória (R\$ 4568), adicional de periculosidade (R\$ 28.692), reconhecimento da integração do período de aviso prévio, nulidade da cláusula de quitação geral do termo de adesão do programa de demissão voluntária.

Valor da causa: R\$ 10.000

Resumo da defesa: alega carência de ação em decorrência da transação firmada no Programa de Demissão Voluntária, que além das rescisórias teria recebido R\$ 28.287, tendo renunciado a todo e qualquer direito futuro. Alega prescrição quinquenal, pois a reclamante trabalhou de 1986 a 2001, impugna os pedidos de horas extras, e a jornada alegada pela reclamante (juntou folhas de ponto), e que a reclamante usufruía de 1h30min de intervalo, que não faz jus à gratificação acessória pois não dirigia, que não havia condições perigosas, que a data de baixa na CTPS deve ser a do último dia de trabalho e não o último dia de aviso prévio indenizado.

Laudo pericial: que há periculosidade.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 25.000, em única parcela, prazo para a reclamada discriminar as verbas, contribuições previdenciárias pela reclamada. Em petição a reclamada discriminou como 100% indenizatórias: aviso prévio (R\$ 3500), gratificação de função (R\$ 5500), indenização por supressão de intervalo (R\$ 10500), juros de mora (R\$ 5500), pede a isenção de contribuições por serem verbas de natureza indenizatória. Ampla, geral e irrevogável quitação.

Comentários: o trabalho em condições perigosas foi reconhecido em perícia e ainda assim, a reclamada discriminou as verbas como indenizatórias, como se o adicional de periculosidade não tivesse sido reconhecido, além disso, não foi pleiteado aviso prévio.

47ª Vara do Trabalho

55) N° do processo: 00925200604702007

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de parte do período, rescisão indireta com base nas alíneas 'b', 'd' e 'e', do art. 483, verbas rescisórias (R\$ 1725), férias vencidas (R\$ 533), 13º salário (R\$ 399), depósito do FGTS do período sem registro com 40% (R\$ 2.776), horas extras e reflexos (R\$ 17.896), quebra de caixa (R\$ 954) dano moral (a apurar) e comissões (R\$ 872).

Valor da causa: R\$ 30.000

A defesa foi devolvida

Resumo do depoimento do reclamante: que a partir de janeiro de 2006, começou a anotar pessoal e corretamente a jornada nos livros de ponto, que trabalhava das 8h as 18h/18h30min, que trabalhou até julho de 2006, que deixou de trabalhar na reclamada porque foi humilhada pelo sr. Fernando, sócio presente da reclamada.

Resumo do depoimento da reclamada: que a reclamada tinha cinco funcionários, e passou a adotar cartões em janeiro de 2006, que confirma a jornada da defesa, que a reclamante não fazia vendas e não fazia comissões, que a reclamante abandonou o serviço sem qualquer motivo, que a reclamante trabalhou até julho de 2006, que o depoente nunca humilhou a reclamante, que a reclamante era caixa e não balconista, que a esposa do depoente também ajuda no balcão com mais duas funcionárias, que a reclamante não trabalhava em domingos e feriados porque a loja não abria nesses dias.

Resumo do depoimento da 1ª testemunha do reclamante: que trabalhou na reclamada de outubro de 2001 a março de 2004, como balconista, que trabalhava das 8h as 17h, de segunda a sábado, que trabalhava em feriados que recaíam aos domingos (como 7 de setembro, dia das crianças, natal e ano novo, que não trabalhava na páscoa, que nesses dias trabalhava das 9h as 14h, que a reclamante abria e fechava a loja, e trabalhava das 7h30 as 18h, que não trabalharam juntas nos mesmos domingos, que a reclamante trabalhava como caixa.

Resumo do depoimento da 2ª testemunha do reclamante: que trabalhou na reclamada de janeiro de 2000 a junho de 2002, com registro até novembro de 2001, exibiu sua CTPS e TRCT que comprovam o período, que quando a depoente foi admitida a reclamante já trabalhava na reclamada, que a reclamante não teve nenhum afastamento, que a depoente era balconista, registrada nessa função no primeiro contrato, que o segundo contrato não foi registrado, que a reclamante trabalhava como caixa na época que a depoente trabalhava das 9h as 18h de segunda a sábado, que em dezembro trabalhava 3 domingos das 8 as 16h, que a reclamante trabalhava das 8h as 18h, de segunda a sábado, que a reclamante abria a loja, não sabendo informar se também a fechava, que trabalharam juntas nos domingos citados no mesmo horário, que trabalhou aos domingos com os dois proprietários.

Resumo do depoimento de testemunha da reclamada: que trabalha na reclamada desde 2000, tendo ingressado quando a reclamada era de outro proprietário, que 'é registrado como segurança, mas é uma espécie de faz tudo, que quando foi admitido a reclamante já trabalhava na reclamada e ficou cerca de um ano fora, que a reclamante ficou fora por uns oito meses em 2002, que a reclamante era caixa e nunca trabalhou no balcão, que a reclamante só fazia vendas se o movimento aumentasse muito e a patroa estivesse no local para trabalhar no caixa, que não tem idéia da frequência desse acontecimento, porém

não era toda semana, que a reclamante não recebia comissão, que não sabe dizer porque a reclamante deixou de trabalhar na reclamada, que nunca presenciou a reclamante sendo ofendida pelos patrões ou recebendo tratamento diferenciado, que o depoente ficava na frente da loja, e a reclamante nos fundos da loja, que o depoente trabalhava das 9h as 18h, de segunda a sexta, e aos sábados das 9h as 12h, que quase não assina folha de ponto, que os patrões abriam e fechavam a loja na época da reclamante, que a reclamante trabalhava de segunda a sexta-feira das 8h as 16h, e aos sábados das 8h as 12h, que a loja nunca abre aos domingos e feriados, que a loja chegou a abrir aos domingos em época de Natal e nesses dias quem trabalhava no caixa era o sócio, seu filho e o depoente ficavam no balcão.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 1.000, com entrega das guias do FGTS (responsabilizando-se pela integralidade exceto a multa de 40%), e seguro desemprego. O valor refere-se a verbas indenizatórias, aviso prévio (R\$ 558) e multa de 40% do FGTS (R\$ 442). Ampla e geral quitação.

48ª Vara do Trabalho

56) N° do processo: 01725200604802008

Resumo dos pedidos: horas extras e reflexos desde 1991 (R\$ 17.314).

Valor da causa: R\$ 12.000

A defesa foi devolvida.

Resumo do depoimento do reclamante: que havia controle escrito de horário, que o controle era anotado pelo depoente, que os controles são os acostados à defesa, que os horários dos controles não estão corretos, pois marcam apenas a jornada contratual, que trabalhava das 6h as 18h, sem intervalo para refeição e descanso, que não usufruía de folga semanal, que assinava os controles por imposição da reclamada, que era o único empregado do condomínio, que não havia porteiro ou faxineiro, que os condôminos possuíam a chave, não havendo necessidade de acionar ninguém na hora de entrar, que havia interfone do lado de fora com o número de cada apartamento, que havia condômino que deixava a chave com o depoente para quando outro morador chegasse, para o depoente entregar a referida chave, que o depoente residia no prédio com sua família, que chegou a levar e buscar sua filha na escola, que tal fato demorava dez minutos, que o depoente tinha mesa na portaria, que quando não estava em sua mesa estava lavando escadas, que chegou a almoçar em casa, mas somente aos domingos, que melhor esclarecendo, almoçava cinco minutos todos os dias.

Resumo do depoimento da reclamada: que o reclamante trabalhava das 8h as 18h com duas horas de intervalo, que o reclamante trabalhava de 2ª a sábado, que havia controle escrito de jornada, que tal controle é acostado à defesa, que o reclamante anotava a jornada corretamente, que era o único empregado do condomínio e que fazia todo o serviço, inclusive faxina e entrega de correspondências, que os jornais chegam de madrugada e são jogados no prédio, que o reclamante começa a entregar aos condôminos quando inicia sua jornada, que os condôminos possuem chave do portão, que o prédio conta com 16 apartamentos, que os jornais de domingo, se vistos pelo reclamante, poderiam ser entregues aos condôminos, que o relógio da sabesp e Eletropaulo fica do lado de dentro do prédio, que são medidos uma vez por mês, que o correio coloca a correspondência em uma caixa externa, que o reclamante poderia

interromper o almoço se acontecesse da Eletropaulo ou sabesp virem fazer a leitura, que o mesmo poderia acontecer com a entrega de sedex ou estes poderiam retornar.

Resumo do depoimento da 1ª testemunha do reclamante: que trabalhou no prédio vizinho ao que o reclamante trabalhava de 1996 a 2005, mas não se recorda o mês, que trabalhou como zelador, que o reclamante trabalhava dentro do prédio, que ficava numa mesa, que o depoente trabalhava do lado de fora do seu prédio, que do local que trabalhava não dava para visualizar o reclamante, que o depoente não tinha intervalo e acredita que o mesmo acontecia com o reclamante, que a razão de acreditar que o reclamante não tinha intervalo se dá pelo fato do prédio em que o reclamante trabalhava não ter outros empregados, que o depoente recebia sedex umas duas vezes por semana, que não sabe quantas vezes o reclamante recebia sedex, que o depoente começava a trabalhar às 8h.

Resumo do depoimento da 2ª testemunha do reclamante: contraditada por amizade íntima, respondeu que freqüentava a casa do reclamante.

A reclamada dispensa suas testemunhas.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 2.000 ÷ 4 x R\$ 500, concedeu-se prazo para a reclamada discriminar as verbas. Quitação geral.

50ª Vara do Trabalho

57) Nº do processo: 01323200504902009

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo de emprego de julho de 2000 a abril de 2004, verbas rescisórias (R\$ 15.859), três férias vencidas, duas dobros (R\$ 24.000), 13º salário (R\$ 12.600), depósito do FGTS (R\$ 13.248), horas extras (R\$ 44.181), adicional de insalubridade (R\$ 3600), cesta básica (8488), equiparação salarial (R\$ 14294), multa do art. 477 (R\$ 3600).

Valor da causa: R\$ 140.363

Resumo da defesa: que a reclamante não tinha vínculo de emprego que era cooperada, que a própria reclamante solicitou a rescisão de seu contrato para ingressar na cooperativa, que a equiparação salarial estaria prescrita, pois a reclamante juntou um holerite da paradigma de abril de 2000 que a paradigma desenvolvia suas atividades com melhor perfeição técnica e maior produtividade, nega o vínculo e que a reclamante foi cooperada até 2003, em julho de 2003 a própria reclamante teria informado que não queria mais continuar na cooperativa e que gostaria de continuar prestando serviços, que não houve vínculo nesse último período também, que não houve vício de consentimento, porque a reclamante tem curso universitário e é bem esclarecida optando pelo que foi melhor para ela, em abril de 2004 a reclamante procurou a empresa para informar que não estava mais interessada em prestar serviços, e que gostaria de rescindir a prestação de serviços, que a remuneração era por produção, que impropede férias, 13º, FGTS, por não ser empregada, que impropede o adicional de insalubridade porque recebia EPI que não manipulava elementos insalubres.

Lauda pericial: não houve insalubridade

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 50.000 ÷ 10 x R\$ 5.000, 100% de verbas indenizatórias, aviso prévio (R\$ 3600), férias (R\$ 28000), multa do art. 477 (R\$ 3600), diferenças de 40% do FGTS (R\$14000). Quitação geral,

não houve menção à retificação da CTPS, sem reconhecimento do vínculo empregatício de todo o período pleiteado.

Comentários: A reclamante alega ter sido registrada quando contratada em maio de 1999, supostamente demitida em junho de 2000, devolveu a multa de 40% do FGTS e continuou a trabalhar como cooperada até julho de 2003, quando acabou o sistema de cooperativa, ficou trabalhando sem qualquer registro, até abril de 2004, quando foi dispensada sem justa causa.

58) N° do processo: 01040200505002007

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período, de março de 2000 a janeiro de 2003, diferenças de verbas rescisórias (recebeu apenas R\$ 748), 13° salário do período sem registro, depósito do FGTS, horas extras, adicional de insalubridade, vale transporte, cesta básica, multa do art. 477 (R\$ 450), devolução de desconto indevido (R\$ 369), todos os demais valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 13.000

Resumo da defesa: que não houve prestação de serviços anterior ao registro, que as rescisórias foram corretamente pagas (juntaram TRCT), que as verbas do período sem registro não procedem por não ter havido vínculo algum, que não havia prestação de horas extras, não juntaram cartões ponto porque a empresa tem menos de dez empregados, que não trabalhava em condições insalubres, que não requereu vale transporte porque ia caminhando para o trabalho, que não havia obrigação de pagamento de cesta básica, que as verbas foram pagas no prazo.

Laudo pericial: insalubridade em grau médio, o laudo foi impugnado pela reclamada.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 4.500 ÷ 9 x R\$ 500, prazo para discriminar as verbas, quitação geral. Petição da reclamada discriminou tudo como verbas indenizatórias: aviso prévio (R\$ 1299), devolução de desconto indevido (R\$ 369), diferença de férias (R\$ 450), indenização vale transporte (R\$ 1479), FGTS + 40% (R\$ 451), multa do art. 477 (R\$ 450).

51ª Vara do Trabalho

59) N° do processo: 01596200605102000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período, sete meses, férias (R\$ 3469), 13° salário (R\$2602), e depósito do FGTS (a apurar) do período sem registro, horas extras (R\$ 55.026). O reclamante alega que pediu demissão por culpa do empregador, mas não pleiteia rescisão indireta, apenas a liberação das guias FGTS e seguro desemprego.

Valor da causa: R\$ 61.101

Resumo da defesa: reconhece o período sem registro e se disponibiliza a recolher INSS e a retificar a CTPS, confessa que não pagou as férias do período sem registro, bem como 13° e FGTS, nega a prestação de horas extras e que ainda que prestasse, o reclamante exercia cargo de confiança, não fazendo jus a horas extras.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 12.000 ÷ 6 x R\$ 2.000, sem retificação da CTPS, sem reconhecimento do vínculo empregatício, nem recolhimentos previdenciários. Concedeu-se prazo para a reclamada discriminar as

verbas, 100% natureza indenizatória: férias indenizadas (R\$ 3470), 13º salário (R\$ 2602), reflexo de horas extras no FGTS (R\$ 5926). Quitação geral.

Comentários: mesmo em face da confissão da reclamada com relação ao vínculo, o acordo foi firmado sem o reconhecimento do período sem registro, sem retificação na CTPS e sem recolhimentos previdenciários.

52ª Vara do Trabalho

60) N° do processo: 52 – 2109/2001

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 5317), diferenças de depósito do FGTS (R\$ 4704), horas extras (R\$ 58.812), multa do art. 477 (R\$ 1544).

Valor da causa: R\$ 73.371

Resumo da defesa: que diante do falecimento do sócio, as atividades da empresa foram encerradas e deram aviso prévio para todos os funcionários, e pagaram saldo de salários, ou seja, confessaram a falta de pagamento das demais verbas rescisórias, que o reclamante trabalhava das 5h30min as 12h/14h, e aos sábados das 5h30 as 13h, juntou comprovante de pagamento dessas horas extras, que mudou de horário em 1997, para 6h as 14, também juntou comprovante de pagamento das horas extras, que o reclamante faltava em média oito vezes por mês, e que não era descontado (não juntaram livro de ponto, só de frequência, os holerites juntados não estão assinados pelo reclamante, alegam que depositaram corretamente o FGTS).

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 12.000 ÷ 18 x (6x R\$ 1.000 + 12 x 500), a título indenizatório, aviso prévio (R\$ 1544), multa do art. 477 (R\$ 1544), férias indenizadas (R\$ 868), diferenças de FGTS e 40% (R\$ 8044).

53ª Vara do Trabalho

61) N° do processo: 01860200505302008

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período (de dezembro de 2002 a fevereiro de 2003), verbas rescisórias do período sem registro (R\$ 265), depósito do FGTS com 40% (R\$ 341), horas extras e reflexos (R\$ 5483), vale refeição (R\$ 364), seguro desemprego (R\$ 1306), multas normativas (R\$ 174).

Valor da causa: R\$ 7.939

Resumo da defesa: que o período sem registro refere-se a trabalho temporário com empresa especializada (juntaram contrato de trabalho temporário), e por isso não procede o pedido de verbas desse período, que o depósito do FGTS foi pago (TRCT), que não havia prestação de horas extras, juntou poucos cartões de ponto, a maioria com horários britânicos, que não preencheu requisitos para recebimento de seguro desemprego, só trabalhou 5 meses.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 2.800 ÷ 9 x (1x R\$ 800 + 8x R\$ 250), referente a verbas de natureza indenizatória, FGTS com 40% (R\$ 515), seguro desemprego indenizado (R\$ 1920), e vale refeição (R\$ 364). Quitação geral.

55ª Vara do Trabalho

62) N° do processo: 00720200605502006

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 4.324), depósito do FGTS (R\$ 1.244), horas extras (R\$ 5.026), multa do art. 477 (R\$ 1600).

Valor da causa: R\$ 12.147

Resumo da defesa: que o reclamante não era empregado, que era motorista autônomo, prestador de serviços.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 2.000 ÷ 4 x R\$ 500, sem reconhecimento do vínculo empregatício, referente à indenização por perdas e danos nos termos da lei civil. Quitação geral.

Comentários: o reclamante juntou diversos documentos, um deles da empresa em que fica consignado que é funcionário da reclamada, juntou recibo de horas extras, cartão salário do banco Bradesco, o reclamante não tinha testemunhas presentes e a testemunha das reclamadas foi contraditada.

58ª Vara do Trabalho

63) N° do processo: 02658200505802005

Resumo dos pedidos: depósito do FGTS sobre horas extras e adicional de periculosidade (R\$2669), horas extras e reflexos (R\$ 17.522), 13º salário vencido (R\$ 1328), adicional de periculosidade (R\$ 8.588), multa do art. 477 (R\$1250).

Valor da causa: R\$30.381

Resumo da defesa: impugna o salário alegado na inicial de R\$ 1250, afirmando que o salário era de R\$ 572, que as horas extras prestadas foram pagas, juntou cartões de ponto e holerites demonstrando pagamento, que não trabalhava em condições insalubres, que não procede diferenças de depósito de FGTS.

Laudo pericial: laudo positivo, desenvolveu atividade em condições de periculosidade.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 6.500, a título de verbas indenizatórias: multa do art. 477 (R\$ 572), honorários advocatícios (R\$ 1500), diferenças de FGTS (R\$ 4.427). Honorários periciais pelo reclamante, no valor de R\$ 2.000, dos quais fica isento. Quitação geral.

Comentários: a reclamada é que foi sucumbente na perícia e, ainda assim, o juiz consignou que os honorários periciais seriam suportados pelo reclamante.

59ª Vara do Trabalho

64) N° do processo: 00291200605902002

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 1544), depósito do FGTS (R\$ 112), horas extras (R\$ 2666), supressão de intervalo (R\$ 458), trabalho em domingos e feriados (R\$ 261), redução da hora noturna (R\$ 490), multa do art. 477 (R\$ 1000), multa do art. 467 (R\$ 772), vale transporte (R\$ 470). **Valor da causa: R\$ 8.206**

Resumo da defesa: o vínculo é incontroverso, a reclamada apenas impugna o período, a inicial afirma que o reclamante ingressou em 28/01/06 a 04/03/06, e a reclamada afirma que ingressou em 18/02/06 a

03/03/06, que o reclamante não levou os documentos para efetuar o registro, e após insistir o reclamante sumiu, abandonou o emprego, que o último salário foi de R\$ 500, o reclamante alegou que recebia R\$ 1000, que não prestava horas extras, que sempre trabalhou das 22h as 5h, como 1h de intervalo, que a padaria tem menos de dez empregados e não utiliza controle de horário. Não juntou nenhum documento com relação à reforma, e não juntou holerite, comprovando o salário.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 1.500 ÷ 6 x R\$ 250, sem reconhecimento do vínculo empregatício, sendo que a reclamada deverá comprovar os recolhimentos previdenciários sobre as verbas, 20%, trabalho autônomo. Quitação geral do objeto do processo e da relação havida entre as partes.

Comentários: mesmo com a confissão do vínculo, o juiz homologou o acordo sem vínculo.

61ª Vara do Trabalho

65) N° do processo: 00302200706102001

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período, de abril de 1984 a março de 1990, depósito do FGTS do período sem registro, horas extras, INSS do período sem registro, cesta básica, supressão de intervalo (todos os valores a apurar) e multa do art. 477 (R\$ 549).

Valor da causa: R\$ 15.000

A defesa com documentos foi devolvida

Resumo do depoimento do reclamante: confirmou a inicial.

Resumo do depoimento da reclamada: que adquiriu a escola em 1990, que todos seus empregados eram registrados, e que não sabia dizer se a reclamante trabalhava antes dessa data.

Resumo do depoimento de testemunha do reclamante: que trabalhou para a reclamada de 1984 a 1989, que nesse período a reclamante também trabalhava para a reclamada, diariamente, como berçarista.

Resumo do depoimento de testemunha da reclamada:

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 7.000 ÷ 15 x R\$ 466, quitação geral. Prazo para a reclamada discriminar as verbas. Sem retificação da CTPS sobre o período trabalhado.

Comentários: a despeito do depoimento da testemunha que confirmou o período trabalhado, a CTPS não foi retificada, as contribuições previdenciárias e os depósitos fundiários não foram efetuados.

62ª Vara do Trabalho

66) N° do processo: 01341200606202001

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período, sete meses antes do registro, verbas rescisórias (R\$ 1428), férias vencidas (R\$ 1.170), depósito do FGTS, o reclamante juntou extrato da Caixa que demonstra a falta de depósitos (R\$ 540), vale transporte e vale refeição (a apurar, não constam do rol de pedidos), e multa do art. 477 (R\$ 450).

Valor da causa: R\$ 3.588

Resumo da defesa: que não havia vínculo antes do registro, que o reclamante trabalhava para outra empresa, que as rescisórias foram pagas, confessam que houve diferença de R\$ 200, juntaram TRCT, que

o FGTS foi depositado, que o reclamante não precisava de vale transporte porque morava próximo ao trabalho, mas juntaram documento de solicitação de vale transporte, que a alimentação era fornecida no próprio local de trabalho.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 1.000 ÷ 4 x R\$ 250, referente a multa do art. 477 (R\$ 450), aviso previo (R\$ 450) e diferenças de FGTS (R\$ 100), sem retificação da CTPS, quitação geral.

64ª Vara do Trabalho

67) N° do processo: 00159200706402007

Resumo dos pedidos: depósito do FGTS (R\$ 1.628), horas extras (R\$ 8.809), DSR sobre as comissões (R\$ 880), diferenças de comissões por fora (R\$ 1974), diferenças do aluguel da moto (R\$ 4.619), supressão de intervalo (R\$ 1.656), dobra do domingo (R\$ 441), DSR (R\$ 1545), auxílio alimentação (R\$ 412).

Valor da causa: R\$ 21.964

A defesa foi devolvida

Resumo do depoimento do reclamante: que recebia R\$ 1200, R\$ 600 em holerite e o restante aluguel da moto, e combustível, que recebia comissões quando vendia mais do que 6.000 lanches, que trabalhava das 7h as 18h, de segunda a sexta e aos sábados, saia as 14h.

Resumo do depoimento de testemunha do reclamante: trabalhava das 7h as 18h, sábados das 8h as 14h, e 2 a 3 domingos por mês, das 7h as 10h, que encontrava com o reclamante, que recebia R\$ 400 de comissões.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 2.754 ÷ 6 x R\$ 459, referente a verbas indenizatórias, diferenças relativas ao aluguel da moto. Quitação geral.

66ª Vara do Trabalho

68) N° do processo: 02542200506602000

Resumo dos pedidos: diferenças de verbas rescisórias, férias vencidas, 13º salários vencidos, depósito do FGTS, horas extras, retificação da CTPS para reconhecer o vínculo com a 2ª reclamada de 1995 a 2005, reflexo das horas extras nos DSR, 13º e férias, todos os valores a apurar, requer ainda a nulidade do acordo firmado na Comissão de Conciliação Previa.

Valor da causa: R\$ 12.100

Resumo da defesa: que a 2ª reclamada e parte ilegítima, que o acordo na CCP é válido, que o reclamante recebeu R\$ 1200 parcelados em dez vezes, que eventuais horas extras já foram quitadas no acordo acima, que férias também foram pagas no TRCT e no acordo, que o FGTS foi recolhido, juntou extrato.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 8.500 ÷ 10 x R\$ 850, sem retificação da CTPS, prazo para discriminar as verbas, quitação geral. A reclamada discriminou como verbas salariais: aviso prévio e 13º proporcional (R\$ 726 e R\$ 60, respectivamente) e indenizatórias: férias, FGTS e multa de 40% (R\$ 1067, R\$ 1876 e R\$ 4770, respectivamente).

69) N° do processo: 02841200506602005

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de um mês antes do registro, verbas rescisórias (R\$ 2736), horas extras e reflexos (R\$ 30678), devolução de descontos indevidos (R\$ 601), multas normativas (R\$ 1460), indenização PIS (R\$ 300), e multa do art. 477 (R\$ 1395).

Valor da causa: R\$ 39.636

Resumo da defesa: nega a prestação de serviços antes do registro, que houve justa causa (juntou advertência por insubordinação sem assinatura do reclamante, e informativo da justa causa assinado), que as horas extras foram pagas, juntou cartões de ponto e comprovantes de pagamento das horas extras, que a maior remuneração do reclamante foi de R\$ 793, que não cumpria a jornada alegada na inicial, confessou que não pagou saldo salarial de R\$ 142.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 9.000 ÷ 12 x R\$ 750, com entrega das guias TRCT e seguro desemprego. Verbas de natureza indenizatória: multa do art. 477 (R\$ 915), aviso previo (R\$ 1395), diferenças de FGTS com 40% (R\$ 3900), indenização do art. 467 da CLT (R\$ 2790). Quitação geral.

67ª Vara do Trabalho

70) N° do processo: 01396200506702002

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 4786), férias vencidas (R\$ 1867), depósito do FGTS (R\$ 1859), horas extras (a apurar), diferenças salariais (R\$ 3270), diferenças de adicional de insalubridade (R\$ 1104), supressão de intervalo (a apurar), e multa do art. 477 (R\$ 903). A peticao inicial e extremamente confusa, há três aditamentos sobre as diferenças salariais, na ultima o calculo e de R\$ 22.186.

Valor da causa: R\$ 32.555

Resumo da defesa: que as verbas rescisórias foram pagas (juntaram TRCT), que houve diferentes horários de trabalho, que o primeiro período esta prescrito, que não juntou as convenções coletivas corretas, que as alegações de horas extras estão tão confusas que não mereceriam nem sequer apreciação, e que a reclamante e quem deve provar que os cartões não correspondem `a realidade.

Em manifestação sobre a defesa, a reclamante alegou que as horas extras foram corretamente anotadas, mas não foram pagas, não há comprovante de pagamento, que há unicidade dos contratos de trabalho e que não há prescrição do primeiro período.

Acordo firmado por petição das partes

Termos do acordo: R\$ 5.500 em única parcela, sendo R\$ 1695 verbas de natureza salarial: 13º salário (R\$ 1235), saldo salarial (R\$ 460), e o restante verbas de natureza indenizatória: aviso prévio (R\$ 701), diferenças de férias (R\$ 1506), FGTS (R\$ 1140) e 40% de FGTS (R\$ 456). Houve recolhimento de R\$ 1.100 de contribuição previdenciária. Quitação geral.

69ª Vara do Trabalho

71) N° do processo: 02350200506902003

Resumo dos pedidos: assédio moral no valor de cem salários da reclamante, de R\$ 583, e adicional de insalubridade (R\$ 9.048). O reclamante era cipeiro e foi dispensado, e ingressou com reclamação

trabalhista pedindo reintegração, foi reintegrado, mas a partir de então passou a ser assediado moralmente, sendo humilhado na frente dos colegas, houve rebaixamento do seu salário, quando voltou ao trabalho a empresa se recusou a fornecer EPI's e ferramentas, sem uniforme, tinha que pedir ferramentas para os colegas e virou motivo de chacota.

Valor da causa: R\$ 14.000

Resumo da defesa: a contestação pede extinção do feito, que não houve nenhuma situação vexatória e que o fato de não ter pedido rescisão indireta, e que permanece trabalhando o que configuraria perdão tácito do empregado, que não houve alteração de função, jornada ou de salário, nega condições insalubres, que forneciam EPI (juntou recibos de protetor de mãos e pasta), que o reclamante não devolveu uniforme quando foi dispensado e que, portanto, tinha uniforme para usar, que os colegas gozam do reclamante pelas freqüentes faltas e não pelas ferramentas e falta de uniforme. Que teve seu premio de produtividade reduzido porque trabalha menos tempo, falta reiteradamente ao trabalho.

Laudo pericial: insalubridade em grau máximo, em virtude do fornecimento irregular de EPI por dez meses.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 5.500 ÷ 6 x (5x R\$ 1000 + 1 x R\$ 500), referente a indenização por danos morais, quitação geral.

72) N° do processo: 02732200306902005

Resumo dos pedidos: horas extras e reflexos, diferenças de adicional noturno, adicional de insalubridade, reintegração acidente do trabalho e indenização, indenização por danos morais e materiais por ter contraído dermatite alérgica e gastrite em virtude do contato com agentes químicos no trabalho, danos morais e estéticos causados pelo acidente de trabalho, todos os valores a apurar. O reclamante juntou o Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT), relatório médico, fotos mostrando a queimadura no braço, alega que perdeu a força do braço, a queimadura é profunda.

Valor da causa: R\$ 12.000

Resumo da defesa: nega a jornada alegada pelo reclamante, que a jornada do reclamante era das 21h12 as 6h, e depois das 7h as 17h18min, que a marcação do ponto é eletrônica, que o reclamante assinava os espelhos, que nada foi pago por fora, que sempre pagou as horas extras em holerite, que não há diferença de adicional noturno, pois era pago corretamente, que não era atividade do reclamante mexer com material quente, que houve imperícia do reclamante, desobedeceu ordens da empresa, que a pela sua imperícia, passou a responder pelos riscos de seu ato imprudente, que foi um acidente de pequeno porte, que a empresa conta com médicos de plantão, e auxilia seus empregados com despesas e exames, que não manuseava produtos insalubres, que por ser ajudante não havia insalubridade, que teve alta em 14/07/01 e a empresa respeitou o período estável, pois só dispensou o reclamante em 07/08/02. nega qualquer estabilidade ao reclamante, que a rescisão foi homologada pela DRT e que tudo está correto.

Laudo pericial: insalubridade em grau médio medida pelo perito nomeado, o assistente do reclamante juntou laudo que demonstra grau máximo, e a reclamada juntou laudo negativo.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 11.000 ÷ 6 x (5x R\$ 2.000 + 1x R\$1.000), referente à indenização por danos morais e materiais. Quitação geral.

70ª Vara do Trabalho

73) N° do processo: 02689200307002008

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de parte do período, um mês antes do registro, verbas rescisórias do período sem registro (R\$ 147), horas extras (R\$ 18.540), reflexos das horas extras a apurar.

Valor da causa: R\$ 20.000

Resumo da defesa: que o reclamante não trabalhou para a reclamada antes do registro, juntou comprovantes de pagamento das horas extras efetivamente trabalhadas, não contestou o horário declinado na inicial, mas nega trabalho aos sábados e domingos e quando isso acontecia, era consignado no cartão de ponto e depois compensados em dobro, que havia acordo de compensação de horas (não foi juntado).

Lauda pericial: que existem diferenças de horas extras em favor do reclamante, além dos reflexos. Levando em consideração a hipótese da reclamada, calculou a diferença em R\$ 4135, e a hipótese do reclamante, R\$ 4.919.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 3.000 ÷ 2 x R\$ 1.500, sendo R\$ 1.800 referentes a verbas de natureza indenizatória (diferenças de FGTS com 40%), e R\$ 1.200 referentes a verbas de natureza salarial. Quitação geral.

Comentários: apesar de apurada diferença de no mínimo R\$ 4.135, o acordo foi homologado em R\$ 3000, e ainda parcelado. A renúncia é explícita.

73ª Vara do Trabalho

74) N° do processo: 00376200707302008

Resumo dos pedidos: depósito do FGTS sobre as verbas pleiteadas (R\$ 952), horas extras e reflexos (R\$ 4007), hora noturna reduzida (R\$ 296), folgas com 100% (R\$ 170), reembolso de desconto indevido (R\$ 249), e multa do art. 477 (R\$ 575).

Valor da causa: R\$ 6.262

Resumo da defesa: que inexistem diferenças de FGTS por inexistirem as demais verbas pleiteadas, que não existem horas extras, juntou cartões de ponto, mas a maioria com horários britânicos, mas alguns não, no entanto estão rasurados a lápis, que inexistindo o principal, são indevidos os pedidos acessórios.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 600, em parcela única, referente a 40% do FGTS. Quitação geral.

74ª Vara do Trabalho

75) N° do processo: 00321200507402002

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, pede nulidade do contrato com a cooperativa, duas férias vencidas (R\$ 9.054), quatro 13º salários (R\$ 5.234), depósito do FGTS (R\$ 13.990), horas extras (R\$ 32.946), domingos (R\$ 22.149), adicional noturno (R\$ 1768), adicional de

periculosidade a apurar, diferenças salariais decorrentes do piso da categoria a apurar, vale refeição a apurar, dano moral a apurar e DSR (R\$ 8.975).

Valor da causa: R\$ 94.123

Resumo da defesa: que a reclamante era cooperada e que não havia vínculo empregatício, juntou contrato com a cooperativa e adesão da reclamante, que não havia subordinação, que era apenas a tomadora, que não tinha horário, que as horas extras já foram pagas.

Laudo pericial: que havia periculosidade, adicional de 30%.

Resumo do depoimento do reclamante: que foi contratado pela Tie Line em outubro de 1998 e encaminhado para trabalhar na Avon na manutenção elétrica da fábrica e da administração; o depoente não sabe o que é uma cabine primária ou secundária; havia uma cabine principal na entrada que o reclamante não adentrava e havia uma outra cabine menor onde ingressava para religar chave e trocar djuntor e fusível; fazia manutenção da rede interna do consumo de energia; trabalhavam em seis eletricitas, dois em cada turno; recebia ordens do engenheiro Vlamir da Avon e do supervisor Jeferson da Tyco e ultimamente do Marcelo também supervisor da Tyco; em 2000 foi demitido com os demais pela Tie Line e contratado pela Tyco através de uma Cooperativa que mudou de nome várias vezes, mas continuou sempre fazendo mesmo trabalho ininterruptamente desde 1998 até 2003; recebeu ordens do Vlamir até 2002 quando ele foi substituído pelo Ponce também engenheiro da Avon; está afastado do trabalho desde 2003 em tratamento médico-psiquiátrico; GNTS “foi uma das empresas que entrou nesse bolo”; sempre recebeu pagamento por depósito bancário; nunca assinou recibo, mas sempre recebeu cópia do holerite entregue pelo boy ou pelo correio; não sabe quem surgiu primeiro a GNTS ou a Tyco; fazia as refeições no restaurante em uma hora.

Resumo do depoimento da 1ª reclamada: que não sabe se o autor já trabalhava na Avon quando a Tyco com ela firmou contrato; contrataram a prestação de serviços e contrataram a mão de obra através de Cooperativa; havia um controle de horário que servia de base para pagamento mensal feito com base nas horas trabalhadas.

Resumo do depoimento da 2ª reclamada: que não sabe desde quando o autor presta serviço na Avon; não sabe se o autor prestava serviços pela Tie Line na Avon; não sabe se a Tyco absolveu a mão de obra da Tie Line que já trabalhava na Avon; o autor era pago por hora trabalhada; havia controle de horário dos prestadores de serviço.

Acordo firmado por petição das partes

Termos do acordo: R\$ 60.000 ÷ 2 x R\$ 30.000, sem reconhecimento do vínculo empregatício, a reclamada ficará responsável pelo recolhimento da Previdência Social sobre o valor do acordo. Quitação geral.

Comentários: a reclamada não comprovou os recolhimentos previdenciários, o reclamante peticionou pedindo a comprovação dos depósitos, o juiz despachou: “considerando que o acordo foi homologado em caráter de mera liberalidade, sem reconhecimento do vínculo, não há que se falar em contribuições previdenciárias.” Um absurdo, a reclamada se comprometeu com o recolhimento na própria petição de acordo que as partes conjuntamente redigiram, além disso, há a contribuição de autônomo. Depois, outro juiz corrigiu o erro e mandou executar a parte do INSS.

75ª Vara do Trabalho

76) N° do processo: 00311200407502002

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 2.423), depósito do FGTS (R\$ 1.009), horas extras (R\$ 4.612), adicional de insalubridade (R\$ 3.300), indenização seguro desemprego (R\$ 2.203), e multa do art. 477 (R\$ 567).

Valor da causa: R\$ 14.270

Resumo da defesa: que o reclamante foi dispensado por justa causa, pois teria anotado o cartão de ponto de sua supervisora quando essa estava ausente, juntaram sindicância sobre o ocorrido, na qual restou comprovado que o reclamante executou tal ato, que as horas extras eram compensadas, juntou acordo de compensação e cartões de ponto que demonstram que a compensação funcionava, há folgas consignadas, que não havia contato com agentes insalubres pois utilizava EPI's, que não há direito ao seguro desemprego pois foi dispensada por justa causa, que por todos os motivos expostos não há diferenças de FGTS a serem pagas.

Lauda pericial: que houve insalubridade em grau máximo como auxiliar e médio como ajudante.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 3.500 ÷ 3 x (2x R\$ 1250 + 1x R\$ 1.000), sendo R\$ 2.900 referentes a verbas de natureza indenizatória: multa do art. 477 (R\$ 565), aviso prévio (R\$ 565), diferenças de férias (R\$ 753), multa de 40% do FGTS (R\$ 975), e R\$ 600 referentes a verbas de natureza salarial. Quitação geral.

77) N° do processo: 01225200607502009

Resumo dos pedidos: depósito do FGTS (R\$ 4.806), horas extras (R\$ 34.296), diferenças salariais decorrente do reajuste previsto para a categoria (R\$ 151), PLR (R\$ 270), pagamento dos salários do período de estabilidade por doença profissional, L.E.R. (R\$ 7.927), indenização com base no art. 950 do CC (R\$ 509.748), pagamento de tratamento médico (R\$ 13.440), indenização por danos morais (R\$ 175.000), multa convencional (R\$ 557). A autora desistiu dos pedidos relacionados à doença profissional.

Valor da causa: R\$ 746.199, depois da desistência dos pedidos relacionados à doença profissional, calcula-se o valor da causa em torno de **R\$ 40.080**

A defesa foi devolvida

Resumo do depoimento do reclamante: que os controles de pontos acostados à defesa não refletem a real jornada de trabalho; que o sistema de ponto não permitia a anotação de horas extras, apenas permitia a anotação dos 10 minutos que antecedem a sucedem a jornada contratual; que o sistema de ponto era dotado de um bloqueio; que em 01/10/2003 até janeiro de 2005, cumpria o horário, de segunda à sexta-feira, das 08:30 às 18:12; que em três dias na semana, laborava até as 21:00/21:30, com uma hora de intervalo para as refeições; que no período de fevereiro de 2005 até sua saída, trabalhava, de segunda à sexta-feira, das 11:00 às 20:12; que em três dias na semana, até as 21:00/21:30, com uma hora de intervalo para as refeições, e, sábado sim, sábado não, as 09:00 às 16:30/17:00, com 15 minutos de intervalo; que recebia algumas horas extras; exibidos à depoente os controles de ponto do período de 16/09/2003 à 15/10/2003, 16/11/2003 à 15/12/2003, 16/06/2004 à 15/07/2004, 16/01/2005 à 15/02/2005, 16/06/2005 à 15/07/2005, os quais apontam horas extras, foi dito pela reclamante: “melhor esclarecendo, que algumas horas extras podiam ser anotadas e eram pagas, mediante autorização do cliente, no caso a

empresa HONDA; que tais horas extras eram permitidas e pagas por tal empresa, razão pela qual havia o desbloqueio do sistema, através do RH.”

Dispensado o depoimento da reclamada

Resumo do depoimento de testemunha do reclamante: que trabalhou na reclamada no período de outubro de 2003 a janeiro de 2006, na função de inicialmente como operador e após, como Supervisor, que sempre trabalhou juntamente com a autora; que o sistema de ponto não permitia a anotação de horas extras, apenas permitia a anotação dos 10 minutos que antecedem a sucedem a jornada contratual; que o sistema de ponto era dotado de um bloqueio; que não havia possibilidade de serem marcadas quaisquer horas extras; que a empresa cliente, no caso a HONDA, não autorizava ou desautorizava horas extras, uma vez que não se envolvia com esse assunto; que reitera que havia um bloqueio no sistema, no tocante; que a reclamante não marcou qualquer jornada suplementar nos seus controles de ponto, tampouco o depoente. Reinquirido a respeito, disse que: “que os controles de ponto da reclamante não consignam quaisquer horas extras em virtude do bloqueio do sistema informatizado; que não havia possibilidade de haver desbloqueio do sistema com o fim de marcar horas extras além dos 10 minutos que antecediam e sucediam a jornada; Pergunta da patrona da reclamante: - Se o depoente sabe informar o porquê de consta horas extras no documento n.º 44, juntado com a defesa. Exibido ao depoente o citado documento, o qual aponta horas extras, foi dito por ele: “que não sabe explicar o motivo pelo qual consta dos controles, horas extraordinárias, so sabe informar que se tais controles apontam horas extras, tais não foram lançadas pela reclamante; que trabalhava, de segunda à sexta-feira, das 11:00 às 21:30/22:00; que a reclamante permanecia até tal horário pelo menos em 03 dias da semana; que o depoente laborava sábado sim, sábado não, das 09:00 às 16:30/17:00, o mesmo ocorria com a reclamante.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 8.000 ÷ 4 x R\$ 2.000, prazo de dez dias para a reclamada discriminar as verbas. A empresa discriminou como indenização por danos morais. Quitação geral.

76ª Vara do Trabalho

78) Nº do processo: 00907200607602000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 3.657), férias vencidas (R\$ 1.617), depósito do FGTS (R\$ 862), horas extras (R\$ 5.913), adicional de insalubridade (R\$ 3.080), vale transporte (R\$ 378), indenização por danos morais (R\$ 33.447), e multa do art. 477 (R\$ 1.100).

Valor da causa: R\$ 50.170

Resumo da defesa: o vínculo é incontroverso, a empresa alega que a reclamante nunca levou os documentos para registro, que foi dispensada sem justa causa, reconhece o período trabalhado só até 26/01/06, nega jornada extraordinária, juntou cartões de ponto com horários britânicos, nega condições insalubres, que no segundo período trabalhado o salário era de R\$ 1.100, mas no primeiro era de R\$ 800, nega os fatos que motivaram o pedido de dano moral, que o FGTS e a multa de 40% foram pagos em dinheiro, há recibo de indenização no valor de R\$ 1577.

A perícia não foi realizada

Acordo firmado por petição das partes

Termos do acordo: R\$ 3.600 ÷ 3 x R\$ 1.200, **sem reconhecimento do vínculo empregatício**. Quitação geral. O juiz determinou que a reclamada recolhesse INSS do reclamante como autônomo (20%), no valor de R\$ 720.

Comentários: mesmo a empresa tendo confessado o vínculo, o acordo foi firmado sem vínculo, ainda que com o recolhimento para a previdência social.

77ª Vara do Trabalho

79) N° do processo: 00179200507702002

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias, depósito do FGTS, horas extras, multa do art. 477, diferenças salariais, adicional noturno, adicional de dupla função, equiparação salarial, adicional de insalubridade, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 11.000

Resumo da defesa: que a inicial é inepta por falta de causa de pedir, que não se ativou em horário noturno, que não havia jornada extraordinária (juntou cartões de ponto, que foram devolvidos), que não há que se falar de diferenças salariais, nem adicional de dupla função, exercia apenas atendimento ao cliente, que a atividade não era insalubre, que o paradigma não exercia as mesmas funções da reclamante, que em virtude de todo o exposto não há diferenças de verbas rescisórias e depósito de FGTS.

Laudo pericial: o laudo do perito nomeado afirma que há insalubridade em grau médio, o assistente das reclamadas impugnou o laudo.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 7.900, sendo R\$ 7.050 (referente a horas extras e outras verbas de natureza salarial, recolhendo INSS), pela 2ª reclamada e R\$ 850 (referente a diferenças de FGTS), pela 3ª reclamada, ambos os valores em parcela única. Quitação geral.

79ª Vara do Trabalho

80) N° do processo: 02676200307902006

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de anos (de 1997 a 2001) antes do registro, quatro férias vencidas (R\$ 2905), 13º salários (R\$ 1973), depósito do FGTS do período sem registro (R\$ 2378), horas extras e reflexos (R\$ 19069), vale transporte (R\$ 6205) e adicional de insalubridade (R\$ 6176).

Valor da causa: R\$ 37.331

Resumo da defesa: confessou o vínculo do período pleiteado, que houve prescrição das verbas pleiteadas quanto ao primeiro contrato sem registro, que foi rescindido em maio de 2001, que teria assinado termo de rescisão e recebido as verbas devidas, e prescrição quinquenal com relação a 97 e 98, que o reclamante não trabalhava em jornada extraordinária, que não utilizava transporte público, ia andando para o trabalho porque morava perto, que não havia contato com agentes insalubres, a defesa não juntou documentos nem o suposto TRCT.

Laudo pericial: insalubridade em grau médio.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 6.000 ÷ 10 x R\$ 600, sem reconhecimento do vínculo anterior ao registro, referentes a verbas indenizatórias, a título de vale-transporte. Quitação geral.

81) N° do processo: 01380200407902009

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 2126), férias vencidas (R\$ 733), depósito do FGTS (R\$ 2851), horas extras e reflexos (R\$ 5443), indenização do seguro desemprego (a apurar), e multa do art. 477 (R\$ 550).

Valor da causa: R\$ 11.705 – R\$ 1500 (compensação) = R\$ 10.205

Resumo da defesa: reconhece o vínculo empregatício de todo o período alegado, que as rescisórias foram pagas no período correto (há comprovante de pagamento de R\$ 1500), que as férias foram gozadas e pagas (há recibo de férias), que houve pagamento para a reclamante do valor referente ao FGTS (há recibo), que não havia jornada extraordinária, mas não juntou documentos.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 4.000 ÷ 8 x R\$ 500, com reconhecimento do vínculo empregatício do período pleiteado, efetuando a anotação na CTPS. O valor pago refere-se a férias indenizadas (R\$ 733), multa do art. 477 (R\$ 550), FGTS não depositado (R\$ 1940) e 40% de multa do FGTS (R\$ 776). O recolhimento previdenciário para o INSS foi calculado em R\$ 12.980, valor que foi parcelado. Quitação geral.

80ª Vara do Trabalho

82) N° do processo: 02570200608002005

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de três meses anteriores ao registro, verbas rescisórias, quatro férias vencidas, quatro 13º salários, depósito do FGTS, horas extras, adicional insalubridade, vale transporte, devolução de descontos do uniforme, e multa do art. 477, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 15.000

Resumo da defesa: nega a prestação de serviços anterior ao registro, prescrição quinquenal com relação aos pedidos anteriores a fevereiro de 2001, que o reclamante foi dispensado por justa causa, juntou Boletim de Ocorrência por ter agredido colega de trabalho, ameaçando-a com uma faca, juntou TRCT no valor de R\$ 47, que houve pagamento de férias e 13º, que não havia jornada extraordinária (juntou controles de ponto com horários britânicos e acordo de compensação), que não havia insalubridade, que a reclamante desistiu do vale transporte (juntou termo de desistência), impugna o salário alegado pela reclamante.

Laudo pericial: laudo negativo, não havia insalubridade.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 1.200 ÷ 2 x R\$ 600, referente a multa do art. 477 (R\$ 576), férias proporcionais (R\$ 424) e honorários periciais (R\$ 200). Quitação geral.

81ª Vara do Trabalho

83) N° do processo: 05342200608102003

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício, verbas rescisórias (R\$ 2741), férias vencidas (R\$ 1567), 13º salários (R\$ 1175), depósito do FGTS (a apurar), horas extras e supressão de intervalo (R\$ 5440), adicional noturno (R\$ 4634), indenização seguro desemprego (R\$ 2190), indenização por litigância de má-fé em caso de negação da relação de emprego (R\$1.000), e multa do art. 477 (R\$ 1175). O reclamante juntou os controles de ponto que confirmam o horário da inicial

Valor da causa: R\$ 19.338

A defesa foi devolvida

Resumo do depoimento do reclamante: que dirigiu o ônibus da primeira reclamada; que o prefixo do ônibus era 44066; que recebia de R\$ 1.170,00 a R\$1.200,00 da primeira reclamada; que foi contratado em 10.08.2004; que em 31.11.2005 o fiscal da linha disse que não podia mais trabalhar; que recebia ordens dos fiscais da linha, tais como Luiz, Ivan, entre outros; que não se associou à segunda reclamada; que não trabalhou no carro de prefixo 44003; que não se recorda o número das placas do carro; que apenas trabalhou no ônibus já mencionado; que apenas trabalhou na linha 3702 entre o Jd. Bonifácio e a Penha; que laborava das 3.50 horas à 1.30 hora do dia seguinte, dia sim, dia não.

Resumo do depoimento da 1ª reclamada: que é proprietária de um ônibus de transporte coletivo, com permissão para linha certa de tráfego; que possui um motorista para dirigir o ônibus; que o motorista é da cooperativa Cooperluder, e não registrado; que a depoente é associada da segunda reclamada; que a segunda reclamada é formada apenas por proprietários de ônibus; que o reclamante nunca trabalhou para a reclamada, mas apenas para o cooperado Odair da Silva Vieira cujo prefixo do carro é 44066, enquanto que o prefixo da depoente é 44003; que no período que o reclamante prestou serviços para o Sr. Odair, os motoristas do ônibus da depoente eram Luiz e “Rapadura”; que o motorista da linha da depoente fazia das 5 às 14 horas e das 14 às 23 horas; o advogado da reclamada já em duas oportunidades tenta interferir no depoimento de sua cliente; que a placa do ônibus da depoente era DJB 7803. Reinquirida a primeira reclamada: que é proprietária de uma casa de peças que é a garagem dos ônibus; que na referida garagem estacionam aproximadamente 130 ônibus; que o ônibus 44066 estaciona lá; que há um empregado da depoente chamado Roberto; que o mesmo apenas vende peças.

Resumo do depoimento da 2ª reclamada: que o reclamante não se associou à segunda reclamada.

Resumo do depoimento da primeira testemunha do reclamante: A reclamada contraditou a testemunha sob alegação de amizade. A contradita foi indeferida por falta de amparo legal, uma vez que a lei exige amizade íntima para o impedimento, e não simples amizade conforme alegado. Protestos. Advertido, compromissado: que trabalhou com o reclamante na linha 3702 - José Bonifácio a Penha; que exercia a função de cobrador; que ingressou em 20.08.2004 e saiu há aproximadamente 3 meses atrás; que trabalhou apenas uma semana com o reclamante, o qual exercia a função de motorista; que recebia da primeira reclamada, sendo que o dinheiro recolhido no ônibus era entregue ao Sr. Roberto, funcionário da primeira reclamada; que trabalhava no ônibus 44066, de propriedade da primeira reclamada; que além deste a primeira reclamada possuía o ônibus 44044 da linha São Francisco/Itaquera; que o Sr. Roberto ficava na casa de peças de ônibus, de propriedade da primeira reclamada; que a casa de peças ficava na garagem de ônibus no bairro Aricanduva; que laborava das 3.50 às 14.50/15 horas, todos os dias; que o reclamante laborava das 3.50 horas às 2 horas do dia seguinte, dia sim, dia não; que sabe informar o horário de saída porque pegava o “reservado” e às vezes via o reclamante; que o reclamante comia em

torno de 10/15 minutos, enquanto o ônibus estava parado; que o reclamante recebia R\$ 1.100,00/R\$ 1.200,00 por mês; que indagado pelo Juízo como sabe de tal informação, diz que a média de motorista é de R\$ 45,00 por dia e R\$ 15,00 por viagem; que caso houvesse falta, era punido com “gancho” de um/dois dias; que o reclamante sofreu tal punição, sabendo informar porque constou da lista afixada numa porta no ponto final; que não se recorda o número da placa do veículo;

Resumo do depoimento da segunda testemunha do reclamante: que trabalhou na mesma linha que o reclamante Jd. Bonifácio/Penha - 3702; que o reclamante trabalhava no carro 44066; que o depoente trabalhava no carro 44013; que o depoente é motorista; que o depoente é motorista de Oscar Capelocci; que o reclamante era motorista da Sonia da Cooperativa Nova Aliança, não sabendo declinar o nome completo; que o depoente laborava das 3.30 horas à 1.00 hora do dia seguinte, todos os dias; que o reclamante trabalhava das 4.30 horas à 1.30 hora, todos os dias também; que advertido pelo Juízo quanto à divergência quanto ao depoimento do reclamante, o depoente diz que está entendendo a pergunta e reafirma que o reclamante trabalhava todos os dias; que o depoente recebia R\$ 1.200,00 por mês; que recebia do Sr. Oscar; que não sabe informar qual o salário do reclamante; que o depoente recebia “gancho” se faltasse; que não sabe informar se o mesmo ocorria com o reclamante; que a garagem de ônibus fica na casa de peças no bairro de Aricanduva, que ao que sabe era de propriedade do pai da primeira reclamada.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 4.800 ÷ 7 x (1x R\$ 800 + 6 x R\$ 667), **sem reconhecimento do vínculo empregatício**, sendo que a reclamada deverá comprovar os recolhimentos previdenciários sobre o valor do acordo. Quitação geral.

82ª Vara do Trabalho

84) N° do processo: 03435200608202000 e 04680200608202004

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias, seis férias vencidas, cinco 13º salários, depósito do FGTS, horas extras e reflexos, multas normativas, DSR's e feriados, diferenças salariais, entrega do TRCT e indenização de vale refeição, todos os valores a apurar.

Valor da causa: R\$ 40.000

Resumo da defesa: impugna o salário alegado pelo reclamante de R\$ 1200, dizendo que o verdadeiro salário era de R\$ 422, que não exercia jornada extraordinária (juntou cartões de ponto que foram devolvidos), as rescisórias não foram pagas porque o reclamante não compareceu para recebe-las, confessa o depósito incorreto de FGTS, que o reclamante gozou de férias (juntou recibos), que recebeu os 13º salários (juntou recibo), que não há diferenças salariais porque o piso da categoria era observado, que recebia vale refeição (juntaram os holerites que confirmam o pagamento), indenização por danos morais (R\$ 50000), dano estético (R\$ 50.000), compensação de invalidez (R\$ 159.012) e pensão vitalícia mensal de R\$ 631.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 60.000 ÷ 20 x R\$ 3.000, sendo R\$ 58.000 referentes a verbas de natureza indenizatória: dano moral (R\$ 40.000) e diferenças de FGTS (R\$ 18.000), e R\$ 2.000 de natureza salarial (13º salários não pagos). Quitação geral com relação aos dois processos.

Comentários: o reclamante foi contratado em 1979, em 1999 sofreu acidente e em 2005 foi aposentado por invalidez.

83ª Vara do Trabalho

85) N° do processo: 03619200608302006

Resumo dos pedidos: diferenças de verbas rescisórias decorrentes dos reflexos das horas extras e adicional de periculosidade (R\$ 2.328), horas extras (R\$ 4.608), adicional de periculosidade (R\$ 1.232).

Valor da causa: R\$ 8.169

Resumo da defesa: que a jornada era regular e não ultrapassava 44 horas semanais, juntou cartões de ponto, que as horas extras quando prestadas eram pagas, que havia uma hora de intervalo, e que como o trabalho era externo não era possível o controle direto, nos holerites juntados há pagamento de 40 a 60 horas extras por mês, que a função exercida pelo reclamante não o sujeitava a risco.

Lauda pericial: positivo, houve periculosidade nas atividades e funções do reclamante.

Acordo firmado por petição das partes

Termos do acordo: R\$ 2.500 ÷ 2 x R\$ 1.250, sendo R\$ 2.000 referentes a verbas de natureza indenizatória: aviso prévio (R\$ 450), diferenças de férias (R\$ 575), diferenças de FGTS (R\$ 475), sendo o restante de natureza salarial, ficando a cargo da reclamada os recolhimentos previdenciários. Quitação geral.

84ª Vara do Trabalho

86) N° do processo: 04170200608402000

Resumo dos pedidos: depósito do FGTS (a apurar), horas extras e reflexos (R\$ 16561), diferenças de seguro desemprego (R\$ 2883), vale transporte (R\$ 725), multas normativas (R\$ 4452), dano moral e material pelo recebimento incorreto das rescisórias (R\$ 17500), e multa do art. 477 (R\$ 1050), salário por fora sem fundamentação não constando no rol de pedidos.

Valor da causa: R\$ 44.694

Resumo da defesa: que inexistia pagamento de salário por fora, que esse pedido é inepto, que o reclamante era pedreiro, foi dispensado em 12/05/05, cumprindo aviso prévio, tendo optado por não trabalhar sete dias, recebeu as rescisórias em 10/06/05, inexistente o direito a multa do art. 477, impugna a média salarial apresentada pelo reclamante de R\$ 1021, que trabalhava em regime de compensação de horas (juntou acordo assinado pelo reclamante), que seu horário era das 7h as 17h de segunda a quinta-feira, e das 7h as 16h de sexta, com 1h de intervalo, que as horas extras prestadas foram poucas e todas foram pagas, que as horas extras eram pagas por depósito bancário, mas que nunca laborou das 7h as 18h e sábados das 7h as 16h, que não trabalhava em sábados e feriados, e por isso não há que se falar em vale transporte desses dias, que não há que se falar em diferenças de seguro desemprego porque já recebeu o benefício, que recebeu R\$ 1300 de verbas rescisórias, juntou cartões de ponto que confirmam a defesa, horários variados entre 7h e 17h, e sextas de 7h as 16h. não contestou o dano moral especificamente, só contestou de forma genérica.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 5.000 ÷ 2 x R\$ 2.500, prazo para discriminação das verbas. Quitação geral. A reclamada discriminou tudo como indenizatório: dano moral (R\$ 2000), multas convencionais (R\$ 2.500), diferenças de vale transporte (R\$ 500).

86ª Vara do Trabalho

87)Nº do processo: 02670200608602000

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de cinco meses após a dispensa continuou trabalhando sem registro, verbas rescisórias (R\$ 4598), depósito do FGTS (R\$ 1712), horas extras (R\$ 3598), indenização seguro desemprego (R\$ 2479) e multa do art. 477 (R\$ 529).

Valor da causa: R\$ 16.408

Resumo da defesa: que o reclamante não prestou serviços após a dispensa, que as rescisórias foram pagas (juntaram TRCT comprovando pagamento), que não trabalhava em jornada extraordinária (juntou livro de ponto anotado pelo reclamante que comprova jornada das 15h as 21), que recebeu as guias para recebimento do seguro desemprego, que o FGTS está depositado corretamente.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 1.500, em única parcela, referente a verbas de caráter indenizatório: multa do art. 477 (R\$ 529), aviso prévio (R\$ 529) e diferenças de FGTS com 40% (R\$ 442), quitação geral.

88)Nº do processo: 02030200608602000

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 1.024), depósito do FGTS (R\$ 389), devolução de descontos indevidos (R\$ 140), adicional de insalubridade (R\$ 927), multa convencional (R\$ 60), e multa do art. 477 (R\$ 347).

Valor da causa: R\$ 2975 – 447 (compensação) = **R\$ 2.255**

Resumo da defesa: que as rescisórias foram pagas (juntaram TRCT que comprova pagamento de R\$ 447), que o FGTS foi depositado, que o desconto não foi indevido, que se refere a adiantamento de vale, que o TRCT foi feito no prazo correto e não há que se falar em multa do art. 477, que não trabalhava em condições insalubres.

Laudo pericial: a perícia não chegou a ser realizada.

Em primeira audiência a reclamada pagou R\$ 102 referentes a férias proporcionais que não foram pagas na rescisão.

Acordo firmado na segunda tentativa proposta pelo magistrado

Termos do acordo: R\$ 350 ÷ 2x R\$ 175, referente a verbas de natureza indenizatória: aviso prévio (R\$ 175) e multa do art. 477 (R\$ 175), quitação geral.

88ª Vara do Trabalho

89)Nº do processo: 04458200608802000

Resumo dos pedidos: verbas rescisórias (R\$ 1.572), férias vencidas (R\$ 1.048), indenização do período estável por doença profissional (a apurar), nulidade da justa causa e reintegração por doença profissional, alternativamente, entrega das guias TRCT, indenização seguro desemprego (R\$ 2.620),

indenização dano material pensão mensal (a apurar) e danos morais (R\$ 35.000). Juntou diversos atestados de fisioterapia e exames médicos comprovando a tendinite.

Valor da causa: R\$ 50.000

Resumo da defesa: que o exame demissional está correto, que a reclamante estava apta para ser demitida, que há programa de prevenção de riscos ambientais, que não permanecia digitando ininterruptamente, pois atendia telefones, que mudou a função da reclamante para evitar o serviço de digitação, que inexistia incapacidade profissional, que nunca esteve afastada por mais de 15 dias, sequer houve requerimento de benefício ao INSS, juntou carta de advertência e suspensão que ensejaram a justa causa, que pela justa causa não faz jus a seguro desemprego e rescisórias pleiteadas, que não há que se falar em estabilidade provisória nem danos morais ou materiais, recebeu R\$ 796 a título de rescisórias, juntaram controle de frequência para provar as faltas injustificadas.

Acordo firmado por petição das partes

Termos do acordo: R\$ 5.000 em parcela única, com entrega do TRCT no código 01, já incluído no acordo a multa de 40%, o valor refere-se a indenização por danos morais e materiais, quitação geral.

89ª Vara do Trabalho

90) N° do processo: 00302200608902006

Resumo dos pedidos: reconhecimento do vínculo empregatício de junho de 2001 a janeiro de 2003, quando foi registrado, reflexos dos demais pedidos nas verbas rescisórias (R\$ 37.000), férias vencidas (R\$ 6.399), depósito do FGTS (R\$ 4.962), horas extras (R\$ 83.882), multa por falta de registro CCT (R\$ 1200), domingos e feriados (R\$ 4096), diferenças salariais por conta da redução salarial (R\$ 6200) e correções salariais (R\$ 1260) e multa do art. 477 (R\$ 549).

Valor da causa: R\$ 145.695 – 1662 (compensação) = R\$ 144.033

Resumo da defesa: nega o vínculo, mas reconhece a prestação de forma eventual e esporádica, que as férias pleiteadas por se referirem ao período sem vínculo é indevida, que o FGTS foi depositado corretamente, que não havia jornada extraordinária, que o salário do reclamante não era de R\$ 1200 e sim, R\$ 532.

Resumo do depoimento da 1ª testemunha do reclamante: que trabalhou com a reclamante desde 2001; que a reclamante era digitadora; que a reclamante começou a trabalhar em julho ou ago/01; que a reclamante trabalhava diariamente, de 2a. a sábado; que no período de 2001 a 2002 a reclamante começava a trabalhar às 12:30 ou 13 horas e parava entre 20 ou 21 horas, sem intervalo; que após o registro a reclamante passou a trabalhar das 7:30 às 18:30 ou 19 horas; que no período sem registro a reclamante recebia por hora trabalhada o valor de R\$ 8,00 cada uma; que recebia todas as horas trabalhadas; que após o registro, a reclamante recebia um valor consignado na CTPS, em cheque e um valor “por fora”, em moeda corrente; que havia um controle da jornada através de folha de ponto onde anotavam o horário das 8:30 às 14h30min; que o depoente também era digitador.

Resumo do depoimento da 2ª testemunha do reclamante: que o depoente começou a prestar serviços em set/01 e já encontrou o reclamante trabalhando como digitador; que o reclamante trabalhava diariamente, de 2a. a 6a. feira e aos sábados meio período; que após o registro o reclamante trabalhou de 2a. a 5a. feira; que o reclamante trabalhava das 9 às 19 horas, com 1 hora de intervalo; que a jornada era

controlada através de livro de ponto onde era consignada jornada de 6 horas, mas continuavam trabalhando; que antes do registro o pagamento era efetuado através de cheque nominal; que recebiam pelas horas trabalhadas; que todas as horas eram pagas; que após o registro recebiam um valor fixo consignado na CTPS e uma parte "por fora", em moeda corrente; que no período sem registro recebiam de R\$ 1.000,00 a R\$ 1.200,00; que este valor também era pago após o registro.

Resumo do depoimento da 1ª testemunha da reclamada: que a depoente conhece o reclamante e sabe que este é amigo da testemunha Douglas; que a depoente sabe que eles são amigos porque pertenciam a um grupo e freqüentavam as mesmas festas; que desconhece se a testemunha visitava o reclamante, ou vice-versa; que pertenciam ao grupo a sra. Daiana, Douglas, Renato e outros cujos nomes a depoente não se recorda; que a depoente sabe da existência deste grupo porque seu filho trabalhava na empresa e era convidado pelos demais para participar das festas; que as pessoas citadas eram empregadas da reclamada; que a depoente não sabe informar se o sr. Delandi participava do grupo; que a depoente sabe que sr. Jarbas não participava do grupo.

Resumo do depoimento da 2ª testemunha da reclamada: que o depoente presta serviços para reclamada desde 1998, como pesquisador de mercado, na condição de free-lancer; que o depoente começou a ver o reclamante na reclamada a partir de 2002; que o depoente trabalhava em média 3 a 4 vezes por semana, dependendo do projeto; que o reclamante era digitador; que o depoente não sabe informar se o reclamante trabalhava todos os dias porque o depoente não comparece diariamente; quando comparecia às vezes via o reclamante trabalhando; que após 2003 o depoente via o reclamante trabalhando todas as vezes em que lá comparecia; que não sabe a forma de pagamento do reclamante mas sabe que na reclamada todos ganham por projeto; que o depoente não sabe precisar o horário do reclamante mas sabe que após às 15 horas não havia mais digitadores trabalhando; que todos usufruíam de intervalo para refeição; que o depoente não imagina qual o intervalo do reclamante mas sabe que todos usufruíam 1 hora; que a reclamada funciona a partir das 8h30min e muitas vezes quando o depoente compareceu neste horário presenciou todos trabalhando; que parece ao depoente que anteriormente a 2003 a reclamada possuía 10 empregados; que após ter sido criado departamento de digitação, a reclamada passou a contar com 35 empregados; que este departamento não mais existe; que os relatórios eram enviados para a ANP até às 15 h; que o trabalho do depoente era interno.

Resumo do depoimento da 3ª testemunha da reclamada: que o depoente trabalhou com o reclamante a partir de meados de 2002; que o reclamante prestou serviços como digitador; que também desenvolveu outras atividades como controle de material; que o depoente participava das festas de confraternização promovidas pela reclamada em sua sede; que chegou a participar de uma festa promovida pelos empregados, fora da reclamada; que anteriormente a 2003 o reclamante trabalhava esporadicamente, que isto ocorria no máximo 2 vezes por mês; que anteriormente a 2003 a reclamada não mantinha empregado registrado como digitador; que os digitadores eram convidados quando havia um projeto e dependia do trabalho destes; que anteriormente ao registro não havia horário determinado de trabalho; que após o registro o reclamante trabalhava das 8h30min às 14h30min, com intervalo para almoço de 1 hora e intervalos de 10 a 15 minutos a cada hora trabalhada; que após o registro o reclamante desempenhou apenas a função de digitador; que o reclamante recebia salário fixo; que sempre o reclamante recebeu salário fixo e que todo o valor pago era consignado nos recibos; que o expediente no departamento de

digitação encerrava às 14:30 horas; que os relatórios eram enviados à ANP entre 15h e 15h30min; que era o depoente quem enviava esses relatórios, além do pessoal da informática; que havia um departamento apenas de informática; que este material de coleta, de pesquisa, chegava na reclamada diariamente.

Acordo firmado por petição das partes

Termos do acordo: R\$ 7.000 ÷ 3 x (1x R\$ 3.000 + 2x R\$ 2.000), referente a multa do art. 477 (R\$ 1200) e diferenças de FGTS com 40% (R\$ 5800), quitação geral.