

**FACULDADE DE DIREITO DE CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM – FDCI CURSO DE  
GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**LUÍSA POMPERMAIER MOTTÉ**

**PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE  
A aplicação na conciliação trabalhista em fase de execução**

**CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM-ES  
2016**

**LUÍSA POMPERMAIER MOTTÉ**

**PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE**  
**A aplicação na conciliação trabalhista em fase de execução**

Projeto de pesquisa apresentado à Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim - FDCI como requisito parcial para elaboração do Trabalho de Curso no curso de Direito.

Orientador: Prof. Ticiano Perim

CACHOEIRO DE ITAPEMIRIM-ES  
2017

**LUISA POMPERMAIER MOTTÉ**

**PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE**  
**A aplicação na conciliação trabalhista em fase de execução**

Monografia apresentada à Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovada em:  
\_\_\_/\_\_\_/2017  
Nota: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADO**

---

**Prof.**

---

**Prof.**

---

**Prof.**

**Cachoeiro de Itapemirim, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017**

Agradeçoem primeiro lugar a Deus que me iluminou durante esta caminhada. Ao professor Ticiano, pela paciência na orientação e incentivo que tornaram possível a conclusão desta monografia, Aos meus pais e a toda minha família de fé que, com muito carinho e apoio, não mediram esforços para que eu chegasse até esta etapa de minha vida.

“Por vezes sentimos que aquilo que fazemos não é senão uma gota de água no mar. Mas o mar seria menor se lhe faltasse uma gota”. (Madre Teresa de Calcutá)

## RESUMO

O princípio da irrenunciabilidade visa a necessidade de proteção do proletário com as regras estatais, partindo da pré-compreensão de que o trabalhador sempre será a parte da relação com mais necessidade e com menor instrução o que o coloca sempre em desvantagem em relação ao empregador, na medida de que nada adiantaria a criação dos direitos se deles o obreiro pudesse se despojar como imposição da classe empregadora. Ele não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente. Esse princípio tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho. No âmbito do processo trabalhista há a possibilidade de conciliação na fase executória, e, apesar de inexistir norma expressa na CLT prevendo tal procedimento, não há também nenhum dispositivo legal que o proíba. Ao contrário, da inteligência do já referido artigo 764, *caput* e § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho chega-se a conclusão de ser plenamente possível o acordo na execução trabalhista. São dois pesos e duas medidas, de um lado, um dos mais expressivos princípios que norteiam o Processo do Trabalho (Princípio da Conciliação) e de outro a proteção do trabalhador e a irrenunciabilidade dos seus direitos, a segurança jurídica e a eficaz tutela dos direitos trabalhistas, que caem por terra diante da conciliação, quando esta põe em risco a efetiva entrega da prestação jurisdicional, na medida em que privilegia e estimula a conciliação em detrimento da segurança jurídica e da finalidade maior da Justiça do Trabalho, qual seja, garantir eficazmente a tutela dos direitos trabalhistas.

## **ABSTRACT**

The principle of non-renunciation aims at protecting the proletarian with state rules, part of the pre-understanding of work and the worker is always a part of the relationship with more need and with less education which always put the disadvantage in relation to the employer , inasmuch as nothing could advance the creation of rights with them, the worker could be stripped as an imposition of the employer class. There is also no voluntary deprivation of rights in a restricted and concrete character, thus preventing as much as a waiver by anticipation as if done. This principle is based on the unavailability of certain goods and rights, in the imperative nature of certain labor standards and on the very need to limit private autonomy as a way of restoring equality of the parties without a contract of employment. There is no conciliation procedure in the enforcement phase, and although there is no express provision in CLT foreseeing such a procedure, there is also no legal provision prohibiting it. On the contrary, from the intelligence of the aforementioned article 764, caput and § 3 of the Consolidation of Labor Laws, it is concluded that the agreement in the labor execution is fully possible. On the one hand, there are two measures, on the one hand, one of the most expressive principles guiding the Labor Process (Principle of Conciliation) and on the other, the protection of the worker and the inalienability of his rights, legal security and effective protection of rights which fall to the ground in the face of conciliation, when it jeopardizes the effective delivery of the judicial service, since it privileges and stimulates conciliation to the detriment of legal certainty and the greater purpose of Labor Justice, that is, to guarantee effectively the protection of labor rights.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>10</b>
<b>2 FORMAÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>11</b>
2.1 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO MUNDO.....	11
2.2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	14
2.3 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO PROCESSO DO TRABALHO NO BRASIL...	16
<b>3 OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO.....</b>	<b>18</b>
3.1 DA IMPORTÂNCIA DOS PRINCÍPIOS.....	18
3.2 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.....	19
3.3 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE.....	20
3.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE.....	21
3.5 PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL.....	23
3.6 PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS.....	23
<b>4 DO PROCESSO DO TRABALHO.....</b>	<b>26</b>
4.1 DA CONCILIAÇÃO.....	26
4.1.1 VANTAGENS DA CONCILIAÇÃO.....	32
<b>5 FASE EXECUTÓRIA E A CONCILIAÇÃO.....</b>	<b>35</b>
<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>37</b>
<b>7 REFERÊNCIA.....</b>	<b>40</b>



## 1INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho tem como regra proteger o hipossuficiente na busca de equilibrar a relação empregado/empregador, conferindo aos trabalhadores direitos que não podem ser renegados. O entendimento formulado no decorrer da pesquisa será sobre os princípios norteadores do Direito do Trabalho, aplicados na conciliação feita na fase executória do processo, em especial, o princípio da irrenunciabilidade. A existência de tal princípio é fundamental para que as garantias trabalhistas sejam realmente efetivadas, visto que a condição economicamente desfavorável presente na vida do trabalhador bastaria para que este renunciasse seus direitos pela necessidade do emprego.

Nesse trabalho dividiremos o processo trabalhista em várias etapas para melhor exposição das posições e a conclusão de nossa teoria. Inicialmente cuidaremos de demonstrar uma breve evolução histórica do Direito do Trabalho, sua formação, intensificação, consolidação e autonomia.

Dando prosseguimento, serão analisados os princípios do Direito do Trabalho pois esses constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho, assim sendo, não pode haver contradição entre eles e os preceitos legais. Nessa linha, faremos uma análise expositória da conciliação no âmbito trabalhista, nas duas fases do processo, com base nas doutrinas nacionais e dos dispositivos legais em que se apoiam. Cuidaremos de situar a questão a ser tratada no meio atual, levando em consideração o método prático como é tratado o assunto.

Por fim, procuraremos dar adequação do princípio da irrenunciabilidade frente à conciliação na execução trabalhista, construindo a dissertação na ideia de ponderação de interesses dos trabalhadores e dos empregadores, balizada pelo princípio da proporcionalidade e limitando as concessões recíprocas de modo a preservar a dignidade da pessoa humana (núcleo essencial dos direitos fundamentais), concluindo nosso trabalho com a proposição de novas ideias para reflexão.

Por meio deste estudo, pretende -se questionar se a conciliação, apesar de configurar -se como importante método de concretização de direitos, seria o método mais célere e mais justo no que tange à proteção aos direitos dos trabalhadores.

## 2 Formação histórica do Direito do Trabalho

### 2.1 Evolução do Direito do Trabalho no Mundo

O trabalho sempre fez parte da realidade dos povos, eis que consiste em toda energia humana, física ou intelectual, empregada com um fim produtivo. O labor humano sofreu diversas modificações em sua forma de realização, passando pela escravidão, servidão, corporações de ofício, até a locação de trabalho livre, ainda na antiguidade, mas todas essas modalidades não eram regidas, autonomamente, por um direito especial, até o início da idade moderna.

Como ensina Mauricio Godinho:

O Direito do Trabalho – como qualquer ramo jurídico – constitui um complexo coerente de institutos, princípios e normas jurídicas, que resulta de um determinado contexto histórico específico. A localização do preciso momento em que esse contexto se forma supõe, inicialmente, a observância do procedimento metodológico de identificar a categoria básica do ramo jurídico analisado.

Na antiguidade, a concepção do trabalho era associada à mercadoria, sendo o trabalho, em grande parte, realizado pelo escravo. O escravo assemelhava-se a uma coisa, um ente incapaz de adquirir direitos e de contrair obrigações. O escravo enquadrava-se como objeto do direito de propriedade, não como sujeito de direito, sendo inviável falar à época de Direito do Trabalho, é que o contrato de trabalho pressupõe a existência de dois sujeitos: empregado e empregador, ausentes um deles a relação jurídica está fora da tutela trabalhista. (LEITE, 2009)

Com o surgimento da hierarquia feudal na Idade Média continuou a exploração do homem pelo homem, também de forma injusta e não desejada como na escravidão, comenta Barros (2010, p. 58) “não obstante, a situação do servo, pelo menos no Baixo Império Romano, era muito próxima à dos escravos”.

As classes sociais mais baixas trabalhavam nas terras dos senhores feudais e sediam grande parte da sua produção a eles para obterem em troca a moradia, proteção, vestuário e alimento para sua subsistência. “Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção” (BARROS, 2010, p. 58-59).

Em fase posterior, com o enfraquecimento da sociedade medieval em razão de pestes e invasões, os servos fugiram para as cidades, onde procuravam trabalho e

organizaram-se em corporações. Conforme o homem ia embora do campo para a cidade, iam surgindo as corporações de ofícios, semelhantes aos artesões e operários, que tinha um caráter monopolizador, existia 3 (três) sujeitos nas corporações: o mestre, o assistente e o aprendiz. Nessa etapa há uma organização de trabalho, mas ainda precária, “a regulamentação das condições de trabalho era estabelecida por normas alheias à vontade dos trabalhadores” (BARROS, 2010, p. 60).

Teresa Romar diz que:

“Nas corporações de ofício não existia uma ordem jurídica semelhante ao direito do trabalho, mas havia maior liberdade do trabalhador. Nas corporações agrupavam-se todos os artesões do mesmo ramo, em uma determinada localidade sendo compostas pelos mestres, pelos companheiros e pelos aprendizes. A disciplina dessas relações de trabalho era prevista em estatuto próprio de cada corporação (ROMAR, 2001, p. 22).

Por serem incompatíveis com os ideais de liberdade do homem. A liberdade comercial e o auto preço imposto aos produtos das corporações extinguiram de vez as corporações de ofício. A partir desse momento deu-se início a Revolução Industrial, com a descoberta e o desenvolvimento da máquina a vapor trazendo como consequência a generalização do trabalho assalariado e uma nova luta, contra um patrão capitalista, que era amparado por um Estado Liberal que, por sua vez, não interferia na ordem econômica e social.(LEITE, 2009, p. 28)

Naquela época, as tentativas operárias de congregação para busca de melhores condições de trabalho foram sufocadas pela não intervenção estatal, como já dito. Foi comum entre os países em processo de industrialização a criminalização das condutas operárias de reunião para reivindicações, exemplo disso foi a Lei francesa “Chapelier” previa a proibição das corporações sindicais o que, na visão de Alice Monteiro de Barros:

A lei Chapelier teve um aspecto positivo e um aspecto negativo. O aspecto positivo foi a obtenção da liberdade de trabalho e o negativo, o impedimento da possibilidade de existência de qualquer órgão entre indivíduo e Estado, pois as associações foram vedadas.(2010, p.50)

Em face dos exagerados abusos, uso de mão de obra de crianças e mulheres com jornada de 16 horas, à época, pelos patrões capitalistas em relação aos empregados, o Estado percebeu que não poderia deixar a regulamentação das relações trabalhista à livre negociação das partes interessadas, ficando obrigado a intervir na relação de trabalho, criando e fixando normas coativas, com condições mínimas de trabalho que deveriam ser respeitadas pelos empregadores, passando, assim, de um Estado Liberal para um Estado Intervencionista. (DELGADO, 2016)

Com o declínio da liberdade contratual e o início do intervencionismo do Estado, nasceu o contrato de trabalho, para assim estabelecer mecanismos de proteção contra eventuais arbítrios do empregador. Não se falava ainda em Direito do Trabalho como ramo autônomo, mas apenas existiam algumas legislações a respeito do tema. Tratavam-se de esforços pontuais para contenção da exploração das crianças e das mulheres. (BARROS, 2010)

Nesse primeiro momento, os trabalhadores ainda não possuíam uma união com significativa capacidade de pressionar o Estado de forma eficaz para formação de um ramo jurídico especializado, através da criação de normas com forte indução operária. Entretanto, já se percebe, no Estado, o interesse em reduzir as explorações de trabalho, conforme ensinamento de Mauricio Godinho Delgado:

A diversidade normativa que no futuro caracterizaria o direito do trabalho, não se faz ainda clara. Afinal, inexistia na época uma união operária com significativa capacidade de pressão e eficaz capacidade de atuação grupal no contexto das sociedades europeias e norte-americanas (2006, p.94).

No meio deste fervor de precárias condições de trabalho, desemprego e exploração, os trabalhadores começaram a se unir na busca de melhores condições de emprego e contra os abusos cometidos pelos patrões, com o propósito de regulamentar as condições mínimas de trabalho. Nesse cenário, ocorre o surgimento do “Manifesto Comunista de 1848” e, na França, pelos resultados da Revolução de 1848, com a instauração da liberdade de associação que havia sido tolhida pela Lei *Chapelier* e a criação do Ministério do Trabalho. (BARROS, 2010)

Mais tarde, com a Conferência de Berlim no ano de 1890 e a Encíclica Católica *Rerum Novarum* 1891, publicada pelo Papa Leão XIII, busca-se solucionar os problemas da sociedade por meio de uma ordem social justa, focada no ideal cristão. Na manifestação, a Igreja conclamou o Estado a intervir com urgência nas relações de exploração dos operários para estabelecer regras mínimas para o trabalho. (MARTINS, 2007)

Essa Encíclica destaca a necessidade de uma nova postura das classes dirigentes perante a chamada “Questão Social”, que trazia em seu texto as obrigações de patrões e empregados, fixando o salário mínimo, a jornada máxima, enfatizando o respeito e a dignidade da classe trabalhadora, tanto espiritual quanto fisicamente, por outro lado, o operário deveria cumprir fielmente o que havia contratado, nunca usar de violência nas suas reivindicações, ou usar de meios

artifícios para o alcance de seus objetivos, neste momento, busca-se também uma intervenção estatal nas relações de trabalho. (DELGADO, 2016)

Com o término da Primeira Guerra Mundial, surge o chamado “Constitucionalismo Social”, significando a inclusão de dispositivos pertinentes à defesa de interesses sociais, inclusive garantindo direitos trabalhistas, nas Constituições. É neste cenário que nasce o Direito do Trabalho, como consequência das razões política e econômica da Revolução Francesa e a Revolução Industrial, respectivamente. (BARROS, 2010).

A autonomia do Direito do Trabalho, tem como marco inicial a criação da OIT 1919, através do Tratado de *Versalles*, e pelas Constituições do México de 1917, caracterizada como a primeira constituição mundial a proteger o direito dos trabalhadores, e da Constituição de *Weimar* - Alemanha em 1919, trazendo em seu bojo os direitos trabalhistas.

## 2.2 O Direito do Trabalho no Brasil

No início, as Constituições brasileiras tinham normas apenas sobre a forma do Estado e o sistema de governo. Após, passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, especificamente, do Direito do Trabalho, como ocorre com nossa atual Constituição.

A implantação do Direito do Trabalho no Brasil foi influenciado por fatores externos e internos, dentre as influências advindas de outros países e que exerceram, de certo modo, alguma pressão no sentido de levar o Brasil a elaborar leis trabalhistas, sublinhem-se as transformações que ocorriam na Europa e a crescente elaboração legislativa de proteção ao trabalhador em muitos países.

Na Constituição do Império de 1824, seguindo os princípios da Revolução Francesa, aboliu as corporações de ofício assegurando ampla liberdade ao trabalho. Até este momento, observa-se a presença do trabalho escravo. Vieram posteriormente as leis ligadas à escravatura, culminando com a abolição da mesma em 1888, diante deste cenário foi promulgada a Constituição Federal 1891, onde se garantiu a liberdade no exercício da qualquer profissão, da mesma forma que se assegurou a liberdade de associação (CASSAR, 2008, p.18).

Com as transformações ocorrendo na Europa em decorrência da primeira guerra mundial e o aparecimento da OIT em 1919, houve incentivo à criação de

normas trabalhistas em nosso país. Existiam muitos imigrantes no Brasil que deram origem a movimentos operários reivindicando melhores condições de trabalho e melhores salários. Em 1930 começa a surgir a política trabalhista idealizada por Getúlio Vargas. (NASCIMENTO, 2011)

A Carta Constitucional de 1934, como já dito anteriormente, foi a primeira constituição a elevar os direitos trabalhistas ao patamar constitucional, haja vista que elencou em seus artigos normas como salário mínimo, jornada de trabalho de 8 horas diárias, férias, repouso semanal, pluralidade sindical, assegurando maior liberdade e autonomia, indenização por despedida sem justa causa, criação efetiva da Justiça do Trabalho, apesar de ainda não integrante de Poder Judiciário. (CONSTITUIÇÃO, 1934)

A existência de uma legislação esparsa sobre o Direito do Trabalho trouxe a necessidade de uma sistematização e junção das mesmas, com isso em 01 de maio de 1943, através do Decreto-lei nº 5.452/43 surge a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. No entanto, tal medida trouxe consequências e uma nova realidade para sociedade, uma vez que acarretou um aumento da demanda no mercado de mão de obra desqualificada e não havia trabalho para todos. (SOUTO MAIOR, 2011)

A Constituição de 1946 reestabeleceu o direito de greve e foi considerada como democrática na medida em que dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros da empresa, o repouso semanal desta vez remunerado, expandindo o benefício da estabilidade decenal a todos os trabalhadores e principalmente, a retirada da Justiça do Trabalho do Poder Executivo e sua inclusão no Poder Judiciário. (CONSTITUIÇÃO 1946)

Também pesou o compromisso internacional assumido pelo nosso país ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versalhes (1919), propondo-se a observar normas trabalhistas. Enfim, em outubro de 1988, a Assembleia Constituinte aprovou uma nova Constituição, na qual o homem tornou-se o objeto principal, com ela houve um claro abandono do individualismo e valorização do coletivo e pelo social, resgatando-se de sobremaneira a dignidade da pessoa humana. (NASCIMENTO, 2011)

A Carta de 1988 trouxe, nesse quadro, o mais relevante impulso já experimentado na evolução jurídica brasileira, a um eventual modelo mais democrático de administração dos conflitos sociais no país. Na norma Magna, os

direitos trabalhistas foram incluídos no capítulo que trata Dos Direitos Sociais do Título Dos Direitos e Garantias Fundamentais, ao passo que nas constituições anteriores os direitos trabalhistas sempre eram inseridos no âmbito da ordem econômica e social. Impulso relevante, comparado com a história anterior do Direito Laboral pátrio.

### 2.3 Evolução histórica do Processo do Trabalho no Brasil

No Brasil o primeiro órgão de solução de conflitos do trabalho foi o patronato Agrícola, No Brasil o primeiro órgão de solução de conflito do trabalho foi o Patronato Agrícola, criado em 1911, através da Lei n. 1.299-A, de 27 de dezembro de 1911, para auxiliar na defesa dos direitos e interesses dos operários agrícolas. São atribuições do Patronato intentar e patrocinar para cobrança dos salários agrícolas e para o fiel cumprimento dos contratos nos termos da legislação vigente, além de promover contra os aliciadores de colonos as providencias autorizadas por lei, levar ao conhecimento das autoridades competentes as queixas dos operários agrícolas relativamente a atentados contra a sua pessoa, família e bens, bem como impor e promover a cobrança de multas estabelecida por esta lei. (MARTINS, 2007)

Em 1917 surgiram os primeiros órgãos voltados para a resolução de conflitos trabalhistas foi denominado Departamento Nacional do Trabalho, ficando vinculado ao ministério da agricultura, indústria e comercio, exercendo sua função meramente consultiva. E, em 1922, surge o Tribunal Rural, que acaba funcionando como uma 2ª instância do Patronato Agrícola, ambos no estado de São Paulo. (Escola Judicial – TJMG). (MARTINS, 2007)

Conforme Ronaldo Medeiros, em 1930 o então presidente Getúlio Vargas, funda o Ministério do Trabalho, que tinha uma linhagem voltada mais para as conciliações, solucionando os conflitos capital-trabalho, e apenas em caso de insucesso nas conciliações daí se sugeria a arbitragem. Outra grande mudança que ocorreu em 1939 é formada a ideia da justiça do trabalho executivo, vindo a ser implementada apenas no dia 1 de maio de 1941, contendo três instancias a Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) o Conselho Regional do Trabalho (CRT) e o Conselho Nacional do Trabalho (CNT). (MEDEIROS, 2013)

Em 1943, Getúlio Vargas cria um marco na história jurídica nacional criando a Consolidação de Leis Trabalhistas (CLT), contendo tanto a parte Material quanto a processual do direito do trabalho, sendo utilizada como guia para todos os assuntos trabalhistas até os dias atuais. Três anos a implementação da CLT a justiça do trabalho se torna órgão do poder judicial focando em três instancias, JCJ, Tribunal Regional do Trabalho (TRT) e Tribunal Superior do Trabalho (TST)(MEDEIROS, 2013).

Em 1969 surge o decreto-lei 779, que fala sobre a atuação da fazenda publica dentro da Justiça do Trabalho e a lei 5.584/70, que cria o procedimento sumario que aborda processos com até dois salários mínimos, esta lei também abrange a assistência judiciaria prestada pela entidade sindical. A época ditatorial para os trabalhadores foi relativamente boa e voltada para o progresso. Os salários foram pagos em dia, quase todos os direitos foram respeitados, a única exceção que vale a pena mencionar era o direito a greve e reuniões sindicais ambos foram suprimidos como precaução contra manifestos anti-governo. (DELGADO, 2016)

Finalmente, em 1988, foi promulgada a Constituição Federativa do Brasil trazendo em seus artigos os direitos fundamentais dos trabalhadores e, com a EC20, a ampliação da competência da justiça do trabalho para abarcar as contribuições previdenciárias que decorram de suas decisões. A EC20 foi regulamentada pela lei 10.035/00, que passou a prever a participação do INSS em todos os processos trabalhistas. Esta sistemática foi alterada pela lei 11.457/07 (lei da super receita). Com essa lei alterando a CLT em alguns artigos, quem passou a fazer parte do processo trabalhista foi a União. A União vai defender a contribuição previdenciária e imposto de renda. (DELGADO, 2016)

Em 2000 a EC24, pôs fim aos classistas, mas esses só efetivamente acabaram em 2002, pois quem estava no mandato podia trabalhar. acabar o mandato. Com o fim dos classistas acabaram-se as juntas, que viraram varas do Tivemos ainda a lei 9.958/00, que criou as comissões de conciliação prévia. A EC nº. 45 de 08 de dezembro de 2004 que reformou o poder judiciário alterou o art. 114 CF, dobrou a competência material trabalhista. No ano seguinte o TST reformula seus enunciados, passando a denominá-los de súmulas.

Por fim, uma das maiores atualizações no processo do trabalho foi a criação da lei nº 11.419/06 trazendo a forma do processo eletrônico, que é um método por onde o qual todas as peças processuais são inteiramente virtuais, visíveis apenas pelo



meio eletrônico, evitando o consumo desmedido de papel, facilitando o acesso dos advogados não importa a localidade que se encontram bem como a preservação ambiental, os autos processuais são totalmente digitalizados.

### **3 OS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS DO DIREITO DO TRABALHO**

#### **3.1 Importância dos princípios**

Princípios são enunciados amplos, máximas ou assertivas que no seu todo servem como base e sustentáculo de informação ao legislador na elaboração de uma norma. No seu bojo, trazem também meios para orientação ao Juiz quando da sua interpretação e clarificação de uma norma, na fase em que o Magistrado fundamenta as suas decisões. Essas assertivas servem como arrimo às lacunas e possíveis omissões da lei, atuando dessa forma como uma maneira de integrar a norma à lei.

Segundo o talentoso Sérgio Pinto Martins preconiza, princípios são:

As proposições básicas que fundamentam as ciências, informando-as e orientando-as. São as proposições que se colocam na base da ciência, informando-a e orientando-a. Para o Direito, o princípio é o seu fundamento, a base que irá informar e inspirar as normas jurídicas. (2011, p. 134)

Os princípios estão entre as fontes materiais e as fontes formais do direito laboral, posto que, ao mesmo tempo em que denunciam os valores que devem imperar na ordem jurídica, revestem-se de características normativas, uma vez que inspiram o legislador e suprem as lacunas da atividade legislativa. Podemos dizer, portanto, que os princípios do direito do trabalho têm a função de informar, orientar e normatizar tanto os aplicadores do direito quanto os elaboradores de normas. (MARTINEZ, 2015)

Sendo um direito autônomo, a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, em seu art. 8<sup>a</sup> vem consagrar a função integrativa dos princípios gerais do direito ao salientar sua aplicação somente parcasos em que há omissão legal ou contratual, ou em situações onde deva orientar a compreensão. Assim como a equidade e a analogia, os princípios completam o ordenamento jurídico em suas lacunas como define o art. 4<sup>o</sup> da LICC. (LEITE, 2009)

Diante da autonomia legislativa do Direito do Trabalho, foram construídos seus primeiros princípios específicos, entre os quais o da proteção, da irrenunciabilidade de direitos, da primazia da realidade, da prevalência da norma mais benéfica e o da razoabilidade, vinculados todos na ideia de inferioridade operária e na necessidade de interveniência estatal como forma de compensação de forças.

### 3.2 Princípio da Proteção ao Trabalhador

Uma das finalidades da esfera trabalhista é a de alcançar uma verdadeira igualdade, a igualdade chamada de substancial entre as partes. Para tanto, é necessário proteger o trabalhador, por ser a parte mais frágil desta relação. Grande parte da doutrina aponta esse, como o princípio cardinal do Direito do Trabalho, pois, ele existe para compensar a fragilidade jurídica e econômica do trabalhador, em relação ao empregador, na tentativa de equilibrar desigualdade, conferindo privilégios aos obreiros.

Sobre o assunto, ensina Maurício Godinho:

Informa este princípio o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção a parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (2012, p. 193)

A intensa intervenção estatal é a principal característica do princípio da proteção ao trabalhador, pois limita a autonomia da vontade das partes. O contrato mínimo de trabalho está regulamentado por lei, já que o Estado dirige, por meio da legislação imposta, as regras mínimas do contrato, não deixando as partes livres para a negociação.

A proteção, construída a partir das diversas normas interventivas de direito material, visa dar ao trabalhador condições de igualdade material frente ao empregador. Busca equiparar no campo jurídico a desigualdade causada pela liberdade da economia. Ele radica, entre outros, no artigo 5º, caput, da constituição, em sua vertente substancial e não apenas formal, bem assim especificamente nas diversas normas constitucionais de valorização do trabalho; erradicação da pobreza, da marginalização e a redução das desigualdades; e nos direitos sociais garantidos no caput do art. 7º, que dispõe que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social. (RODRIGUES, 2015)

O Princípio do Protecionismo Processual, ele é peça chave no entendimento do Processo do Trabalho e serve de norte na elaboração de suas normas e na aplicação das mesmas, nestaseara, o mestre Carlos Henrique Bezerra Leite ensina:

O princípio da proteção é peculiar ao processo do trabalho. Ele busca compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto. O princípio da proteção deriva da própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para realizar o Direito do Trabalho, sendo este ramo da árvore jurídica criado exatamente para compensar a desigualdade real existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo laboral (2009, p. 76-77).

### 3.3 Princípio da razoabilidade

O princípio da razoabilidade é provavelmente o mais elástico de todos os princípios, carreando sempre boas doses de subjetividade, é uma diretriz de senso comum, ou mais exatamente, de bom-senso, aplicada ao Direito. É certo não se tratar de princípio exclusivo do Direito do Trabalho; antes, é um princípio geral de Direito, imanente à ordem jurídica em sua globalidade. Enuncia-se com este princípio que a Administração, ao atuar no exercício de discricção, terá de obedecer a critérios aceitáveis do ponto de vista racional, em sintonia com o senso normal de pessoas equilibradas e respeitosas das finalidades que presidiram a outorga da competência exercida.

De acordo com Humberto Ávila:

a razoabilidade estrutura a aplicação de outras normas, princípios e regras, notadamente das regras. A razoabilidade é usada com vários sentidos. Fala-se em razoabilidade de uma alegação, razoabilidade de uma interpretação, razoabilidade de uma restrição, razoabilidade do fim legal, razoabilidade da função legislativa.(2006, p. 138)

Nos lindes do Direito do Trabalho, presta-se à medição da verossimilhança de determinada explicação ou solução; assim, p.ex., não é razoável supor que os ex-empregados de uma dada empresa tenham espontaneamente se demitido e constituído uma cooperativa entre si para, a partir do mês seguinte, prestar serviços à mesma empresa, por preço unitário e sem os encargos sociais de praxe. O princípio da razoabilidade induz, nesses casos, à presunção da fraude. Trata-se, porém, de uma incidência que não inspira qualquer originalidade em matéria trabalhista.

De acordo com Americo Plá Rodrigues (2015),no Direito do Trabalho, o princípio da razoabilidade aplica-se de duas formas:

No primeiro caso para medir a verossimilhança de determinada explicação ou solução dada em certas situações, onde leva-se em consideração a dinâmica das relações comerciais e industriais, as quais, não raramente, conduzem a relação de trabalho para um zona cinzenta, para estas situações, o critério da racionalidade pode ser útil, a fim de se distinguir a realidade da simulação.

No segundo caso como obstáculo, como limite, como freio de certas faculdades do empregador, evitando possíveis arbitrariedade, cometidas pelo empregador no seio de sua relação jurídica de subordinação com o empregado.

De grande pertinência, por sua vez, é a explanação que Américo Plá Rodriguez realiza:

As faculdades patronais não são concedidas para a arbitrariedade nem para que cometam injustiças ou discriminações pessoais. O poder diretivo da empresa se legitima, na medida em que cada empresa deve ser conduzida e orientada, com um sentido de unidade, para a obtenção de seu fim econômico, que é o que justificou sua existência. Mas não pode servir para vinganças nem perseguições pessoais, nem para a atuação caprichosa ou irracional. (2015, p.107)

Neste cenário, o princípio da razoabilidade também é relevante instrumento para se elucidar algumas questões práticas, por exemplo: os limites da atual tendência de terceirização observada nas empresas; o razoável exercício do *jus variandi*; o poder disciplinar e uma certa proporcionalidade entre as sanções aplicáveis e a conduta do trabalhador; a apreciação da má conduta notória do obreiro por parte do empregador.

Por fim, o poder diretivo do empregador é amplo e imprevisível, mas sofre limitações que devem ser analisadas através da lente do princípio da razoabilidade, para não afetar uma das partes na relação jurídica, não sendo prejudicial, assim, o pacto laborativo.

### 3.4 Princípio da Primazia da Realidade

Para o Direito do Trabalho os contratos formais têm eficácia relativa, sempre se admitindo prova em sentido contrário de que a real vontade dos contratantes é diversa daquela expressa pelo veículo contratual. *A priori*, cabe lembrar que é com fulcro no princípio da primazia da realidade que se sustenta que o contrato de trabalho é um contrato-realidade.

Por essa razão, o que mais importa é a realidade que cerca a relação contratual desenvolvida entre as partes, pouco importando o envoltório formal que a recobre, destaca justamente que o que vale é o que acontece realmente e não o que está escrito, ou seja, a verdade dos fatos impera sobre qualquer contrato formal, caso haja conflito entre o que está escrito e o que ocorre de fato, prevalece o que ocorre de fato. (BARROS, 2016)

O princípio em estudo deriva de alguns vetores presentes no ordenamento, como a exigência de boa-fé das partes contratantes, a proteção da dignidade humana, a existência de desigualdade das partes, que impossibilita a real discussão quanto aos requisitos e cláusulas contratuais, mais das vezes representando contratos de adesão, e a necessidade de interpretação racional da vontade das partes.

Sérgio Pinto Martins parte da presunção de que:

O empregado assina documentos sem saber o que está assinando. Em sua admissão, pode assinar todos os papéis possíveis, desde o contrato de trabalho até o seu pedido de demissão, daí a possibilidade de serem feitas provas para contrariar os documentos apresentados. (2007, p. 104)

A noção básica é que, em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno nos fatos. A origem para a distinção entre a realidade e os documentos existentes pode residir em diversos fatores, por exemplo: uma simulação, um erro ou uma falta de atualização dos dados.

Se não houvesse o princípio da primazia da realidade, seriam inócuas muitas das medidas de proteção adotadas pelo legislador, pois seria fácil se burlar todo o sistema legal criado em prol do obreiro. Em outras palavras, “a realidade vence a aparência”, principalmente, quando aquela é ocultada em prejuízo de terceiros – leia-se do trabalhador. (ÁVILA, 2006)

De forma prática, o princípio da primazia da realidade se aplica em situações diversas, tais como a irrelevância das denominações frente às funções das tarefas realmente desempenhadas; a condição de empregado independe de contrato escrito, mas apenas dos fatos; para o exercício do contrato interessa a prestação do serviço, mesmo se faltar alguma formalidade; a relação jurídica entre empregado e empregador pode ser única, apesar da multiplicidade de contratos sucessivos, desde que tal situação seja percebida faticamente; a análise sobre o enquadramento ou não do empregador no conceito de grupo econômico. (CASSAR, 2008)

### 3.5 Princípio da Norma mais favorável

A aplicação deste princípio consiste na observância da regra mais favorável ao obreiro, ou seja, impõe ao intérprete que, no caso de conflito entre duas ou mais normas jurídicas de Direito do Trabalho vigentes e aplicáveis à mesma situação jurídica, deve-se preferir aquela mais vantajosa ao trabalhador. O requisito principal de aplicação do princípio é a pluralidade de normas jurídicas vigentes e aplicáveis, em tese a determinado caso concreto, mas em uma visão mais ampla, de acordo com Amauri Mascaro do Nascimento, atua em tríplice dimensão no Direito do Trabalho: informadora, interpretativa/normativa e hierarquizante.

Como ensina Maurício Godinho:

O Presente princípio dispõe que o operador do direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista). (2016, p. 136)

Na aplicação deste princípio encontra-se algumas divergências, pois existem três critérios que podem ser adotados, o da teoria do conglobamento, que consiste na preferência da norma mais benéfica diante ao confronto em bloco das normas objeto de comparação, tem-se também a teoria da acumulação, que preza que se selecione, em cada uma das normas comparadas, o que mais favorece o obreiro, por fim há a teoria do conglobamento por instituto que tem como solução a comparação dos grupos similares de matérias, de uma e de outra norma.

Nesse cenário, nos ensina a Dra. Alice Barros:

A legislação brasileira, no nosso entendimento, a teoria da conglobação parcial, orgânico, mitigado ou por instituto, como se infere do art. 3, II da Lei n. 7.064 de 1982, que estabelece 'a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nessa lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria' (2015, p. 123)

### 3.6 Princípio da Irrenunciabilidade De Direitos

O princípio da irrenunciabilidade busca a igualdade material que se dá com a necessidade de proteção do proletário com as regras estatais, na medida de que nada adiantaria a criação dos direitos se deles o obreiro pudesse se despojar como imposição da classe empregadora. Parte-se da pré-compreensão de que o

trabalhador sempre será a parte da relação com mais necessidade e com menor instrução o que o coloca sempre em desvantagem em relação ao empregador.

De acordo com os apontamentos de Alice Monteiro de Barros, temos que:

Seu objetivo é limitar a autonomia da vontade das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado despojasse desse direito, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia.(2016, p. 99)

Esse princípio é a não possibilidade de privar-se voluntariamente, em caráter amplo e por antecipação, dos direitos concedidos pela legislação trabalhista. Isto significa que as partes não podem abrir mão de direitos de ordem pública os quais, para protegerem o empregado, foram criados como um conteúdo mínimo a ser estabelecido no contrato. (MARTINS, 2007)

Com efeito, nos restantes ramos do direito alguém pode privar-se voluntariamente de uma faculdade, ou de uma possibilidade, ou de um benefício que possui, enquanto neste setor do direito isso não é possível, ou seja, ninguém pode privar-se das possibilidades ou vantagens estabelecidas em seu proveito próprio.(DELGADO, 2002)

Contudo, podemos observar que o objetivo da irrenunciabilidade é limitar a autonomia da vontade das partes, já que não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, principalmente sob sua ótica posta como elo mais fraco da relação empregatícia, permitisse que o empregado se despojasse de seus direitos indisponíveis motivado pelo temor de não obter o emprego, de perdê-lo ou até mesmo para celeridade da resolução de conflitos, caso não fosse formalizada a renúncia.

De acordo com Americo Plá Rodriguez:

O princípio da irrenunciabilidade não se limita a obstar a privação voluntária de direitos em caráter amplo e abstrato, mas também, a privação voluntária de direitos em caráter restrito e concreto, prevenindo, assim, tanto a renúncia por antecipação como a que se efetue posteriormente. Esse princípio tem fundamento na indisponibilidade de certos bens e direitos, no cunho imperativo de certas normas trabalhistas e na própria necessidade de limitar a autonomia privada como forma de restabelecer a igualdade das partes no contrato de trabalho.(2015, p. 123)

De fato, se tal Princípio não existisse, os direitos dos trabalhadores poderiam ser facilmente reduzidos, dada a sua situação econômica e social menos privilegiada, presente na grande maioria dos casos. Seria muito fácil para o empregador eximir-se de cumprir suas obrigações legais, pois, para tanto, bastar-lhe-ia obter um documento por meio do qual o trabalhador renunciasse a determinados direitos, para não precisar satisfazê-los, fazendo com que o empregado, na grande maioria das vezes pela necessidade do emprego, renunciasse aos seus direitos. (LEITE, 2009)

A justiça especializada não pode proteger nem tampouco reconhecer ou validar, um contrato fundamentado em cláusulas contratuais fundamentalmente potestativas traduzidas inegavelmente em renúncias de direitos basilares legalmente protegidos no ato da contratação de qualquer que seja o empregado, independente da justificativa dada.



## 4 DO PROCESSO DO TRABALHO

### 4.1 DA CONCILIAÇÃO

A conciliação encontra-se disposta na Constituição Federal de 1988, assim como na Consolidação das Leis Trabalhistas e é tida como uma das pedras angulares do processo do trabalho. Sua importância está coadunada às principais características da Justiça do Trabalho, quais sejam a celeridade, a justiça gratuita, o *juspostulandi*, a oralidade, menor formalidade e o seu caráter conciliatório.

Sobre o tema, leciona Humberto Theodoro Júnior (2010, p. 254) que “a conciliação assume o papel de um instrumento alternativo de solução de conflitos que simboliza a pretensão das partes envolvidas no desfecho amistoso da ação”.

Nesse sentido, explana Bacellar sobre o instituto:

Definimos a conciliação (nossa posição) como um processo técnico (não intuitivo), desenvolvido, pelo método consensual, na forma autocompositiva, em que terceiro imparcial, após ouvir as partes, orienta-as, auxilia, com perguntas, propostas e sugestões a encontrar soluções (a partir da lide) que possam atender aos seus interesses e as materializa em um acordo que conduz à extinção do processo judicial. (2012, p. 66)

Assim, este instrumento de resolução de conflitos pode ser definido, de uma forma geral, como uma livre transação formulada perante um terceiro neutro que, a partir do diálogo entre as partes envolvidas, conduzirá as conversas, ouvindo-as, sugerindo propostas que sejam convenientes com os seus interesses, de modo a alcançar a vontade das mesmas, a efetivação da justiça e a pacificação social

Conforme dispõe Mauricio Godinho Delgado (2002, p. 198), a conciliação judicial trabalhista nada mais é do que “ato judicial, por meio do qual as partes litigantes, sob a interveniência da autoridade jurisdicional, concordam com solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial”.

Pode a conciliação, de acordo com o entendimento de Cintra, Dinamarco e Grinover (2007), ser extraprocessual, quando ocorre antes de interposta a ação, como uma maneira de evitar provocar a Jurisdição, ou endoprocessual, quando se dá no curso do processo. A conciliação difere das figuras da transação e da mediação em três aspectos, sendo que no plano subjetivo, a distinção se apresenta na interveniência de um terceiro sujeito, qual seja a autoridade judicial. (CINTRA, DINAMARCO e GRINOVER, 2007)

Consta no art. 625-D da Consolidação das Leis Trabalhistas, qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia (CCP) se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, mas, conforme ADI N°2.160 MC/DF, Rel, orig. Min Octavio Gallotti, red. p/ acórdão Min. Marco Aurélio, j. 13-5-2009, foi firmado o entendimento de que a submissão prévia do conflito individual de trabalho a CCP não é pressuposto processual, razão pela qual não pode obstaculizar o acesso direto do obreiro ao Judiciário Trabalhista. (LEITE, 2017).

Sobre o assunto é o entendimento do Tribunal TRT 17ª Região:

PRELIMINAR DE CARÊNCIA DE AÇÃO. NÃO SUBMISSÃO DA DEMANDA À COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ART. 625-D DA CLT. ACESSO À JUSTIÇA. INTERPRETAÇÃO CONFORME A CONSTITUIÇÃO. O art. 625-D da CLT deve ser interpretado conforme a Constituição, no sentido de que a Comissão de Conciliação Prévia encerra mais um meio alternativo de acesso à jurisdição, não podendo ser imposta ao trabalhador que preferir o acesso direto à Justiça do Trabalho. HORAS EXTRAS. APLICAÇÃO DO ART. 62, INC. II, DA CLT. A ausência de direito à percepção de horas suplementares pressupõe ter o obreiro uma amplitude de poderes dentro da empresa, sendo certo que pouco importa a denominação dada ao cargo ocupado pelo empregado, devendo-se buscar, na instrução probatória, os supracitados elementos configuradores da função de confiança. Se da prova produzida não se extrai que o autor, embora desempenhasse a função de subgerente, não detinha poderes de mando e gestão, de modo a ser considerado um alter ego do empregador, tem- (TRT 17ª R., RO 0148500-89.2009.5.17.0132, 2ª Turma, Rel. Desembargador Carlos Henrique Bezerra Leite, DEJT 15/03/2011 ).

Cabe destacar que se o autor comparecer à CCP e firmar o termo de conciliação, este terá eficácia de título executivo extrajudicial, em relação as parcelas expressamente discriminadas, conforme art. 625-E, parágrafo único da CLT.

Dispõe o artigo 764 da CLT que “os dissídios individuais e coletivos submetidos à apreciação da Justiça do trabalho serão sempre sujeitos à conciliação”, cabendo aos juízes e Tribunais do Trabalho empregar os seus bons ofícios e o uso da persuasão para que haja uma solução conciliatória dos conflitos.

A visão que se tem do desenvolvimento do instituto da conciliação na Justiça do Trabalho está essencialmente relacionada à orientação institucional da diminuição da quantidade de processos em andamento, buscando, por meio deste instrumento, promover a celeridade na solução dos interesses dos destinatários da Justiça, muito embora seja possível encontrar no discurso institucional do Poder Judiciário a afirmação contrária. Exemplo disso é o que afirma matéria disponível no

sítio eletrônico do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região sobre os Métodos Consensuais de Solução de Conflitos:

Há quem pense que a conciliação, bem como os demais métodos consensuais de solução de conflitos de que a Justiça se vale, não passa de válvula de escape para desafogar o tão sobrecarregado Poder Judiciário. Porém, longe de querer forçar acordos ou implicar renúncia de direitos, a conciliação qualificada em que acreditamos, e pela qual trabalhamos, tem aspirações bem diversas. Ela busca, antes de mais, a pacificação social, na medida em que auxilia as próprias partes envolvidas a encontrarem, por si só, uma solução satisfatória para seus conflitos de interesse, além de vir ao encontro do direito de acesso à Justiça, garantido pela Constituição Federal. Cabe ressaltar também que a menor formalidade observada nas audiências de tentativa de conciliação permite às partes trazerem à baila disputas subjacentes ao conflito manifesto, não explicitadas no processo formal, procedimento que pode contribuir significativamente para a resolução do referido litígio. Deste modo, a conciliação, a mediação e os demais métodos não adversariais de solução de disputas cumprem importante função social, trabalhando, não como opositores da prestação jurisdicional, mas como seus aliados.

Prevê o artigo 852-E da Consolidação das Leis trabalhistas que, no procedimento sumaríssimo, “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”. O juízo conciliatório, no processo do trabalho, tem prevalecido em relação ao juízo decisório, tendo em vista que a celebração de acordo pode ocorrer em qualquer grau de jurisdição ou fase processual, posto que, é lícito às partes celebrarem acordo que a fim de por termo ao processo, ainda que já tenha encerrado o juízo conciliatório (artigo 764, §3º, CLT). Ocorre que a conciliação deve ser tentada pelo juiz no mínimo em duas ocasiões no procedimento ordinário e uma no procedimento sumaríssimo, o que de fato, não traz nenhum óbice quanto ao acordo ser realizado quando da prolação da sentença, ou até mesmo em grau de recurso.

Da mesma forma, após a conciliação entre as partes, caso obtido acordo, lavrar-se-á o Termo de Conciliação, previsto no parágrafo único do artigo 831 da CLT, que terá força de sentença transitada em julgado, equiparando-o à coisa julgada e sendo impugnável, de acordo com a Súmula 259 do TST, apenas mediante ação rescisória.

Neste sentido é dispõe Sergio Pinto Martins:

Mesmo fora dessas oportunidades, em que obrigatória se torna a tentativa de Conciliação, os juízes e tribunais do trabalho deverão empregar sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos conforme disciplina o art. 764, parágrafo 1º. Demais, é lícito às

partes celebrarem acordo, que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório (art. 764, § 3º). (2000, p. 254)

Frise-se que a conciliação poderá se dar, ainda, na execução trabalhista, posto que, não há óbice legal, podendo, portanto, se dar em todo e qualquer momento processual, conforme dispõe o artigo 764 da CLT. (DELGADO, 2016)

Mister se faz esclarecer que o Código de Processo Civil (fonte subsidiária secundária da execução trabalhista), elenca o acordo com uma forma de extinção da execução, conforme dispõe o inciso II, do artigo 794 do CPC. Com o intuito de manter a segurança jurídica e a garantia da paz social, em havendo conciliação, o termo lavrado valerá como decisão irrecorrível, e conforme dispõe o parágrafo único do artigo 831 da CLT, somente poderá ser impugnado por ação rescisória.

Do mesmo modo, salienta Amauri Mascaro Nascimento:

Equiparado ao de sentença transitada em julgado. Dispõe a CLT, art. 831, parágrafo único, que, 'no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível', com o que 'só por ação rescisória é atacável o termo de conciliação'.(2011, p. 392)

Também, segundo pacificado entendimento do TST (Súmula 259), após a conciliação entre as partes, caso obtido acordo, lavrar-se-á o Termo de Conciliação, que homologado pelo juiz equivalerá a uma sentença transitada em julgado, o que vincula apenas as partes litigantes, razão pela qual o acordo somente poderá ser desconstituído por ação rescisória.

Insta destacar que a importância dispensada à tarefa conciliadora do Judiciário em geral, e do Trabalhista em especial, acabou levando para um segundo plano a discussão acerca da flexibilização dos direitos trabalhistas, tendo em vista que nos domínios da conciliação trabalhista, de fato, ocorre constantemente.

A CLT, levando em conta a importância da conciliação, acabou por torna-la obrigatória, tanto no início quanto no final da audiência de julgamento, conforme dispõem os artigos 846, *caput* e 850, *caput*.

Frise-se que a Lei 9.022/95 deu nova redação ao art. 846 da CLT que previa a defesa antes da primeira conciliação. Nesse diapasão dispõe Oliveira:

A modificação foi salutar, posto que com a leitura da defesa os ânimos poderão se acirrar. A proposta conciliatória é, sem dúvida, a parte mais importante do procedimento trabalhista. Nesta oportunidade as partes descem dos seus pedestais, analisam friamente o que restou firmado para discussão futura, a possibilidade probatória de cada um, os riscos e percalços próprios de uma demanda, os riscos de ambas as partes da perda total, os riscos e os ônus de prova pericial etc.(1999, p. 85)

Segundo RUPRECHT (1995) na conciliação, o que se deseja, tanto pelas partes como pelo julgador, é se chegar a uma rápida solução, sem passar por um longo processo e aliviar a tarefa sempre cansativa dos tribunais. Na conciliação chega-se, atualmente, a uma verdadeira renúncia de direitos, consentida pelo Estado.

A conciliação tornou-se necessária devido a morosidade dos tribunais na solução de conflitos e até mesmo pela insegurança de suas sentenças, pois, se os reclamantes obtivessem rapidamente o que é seu por direito e se os empregadores não se sentissem tão coagidos com medo de sentenças absurdas, pouco campo haveria para a conciliação e a transação. (DELGADO,2016)

Contudo, apesar da marcante relevância do princípio da conciliação na justiça trabalhista, segundo PEIXOTO (2004, p. 67), “não pode ser obtida a qualquer custo, quando houver envolvimento de direitos outros que não os das próprias partes”. Não se pode negar, portanto, que esta iniciativa da Justiça do Trabalho acaba por desafogar o enorme número de litígios que são levados a apreciação do Poder Judiciário. Contudo, estes movimentos os quais os trabalhadores viam na justiça uma saída para ver reparados os seus direitos laborais, se viram instigados a fazerem acordos vultosos. De uma maneira ou de outra, foram entregues a prestação jurisdicional que acabou nem sendo tão efetiva assim.

O Juiz do Trabalho, entretanto, não está obrigado a homologar proposta de acordo, ainda que formulada por ambas as partes, devendo verificar se as bases cordadas entre empregador e empregado são prejudiciais para este último, podendo e devendo recusar-se a aprovar propostas conciliatórias fraudulentas que, na essência, impliquem autênticas renúncias a direitos fundamentais ou indisponíveis do trabalhador. Tal recusa judicial deverá estar devidamente motivada, como exige o artigo 93, IX, da Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, o Entendimento do TRT 17ª Região:

ACORDO HOMOLOGADO PARCIALMENTE PELO JUÍZO "A QUO".  
FACULDADE DO JUIZ. SÚMULA Nº 418. INEXISTÊNCIA DE VÍCIO.  
INEXISTÊNCIA DE PREJUÍZO ÀS PARTES. **A homologação de qualquer acordo neste Especializada depende sempre de análise pelo Julgador, que possui a faculdade de recusar, ainda que parcialmente, a proposta conciliadora quando verificar a imposição de situação lesiva a uma das partes, em especial, com relação à parte obreira, em decorrência de**

**sua hipossuficiência.** Assim, inexistindo qualquer vício de consentimento ou de forma, tampouco prejuízo às partes, impõe-se o dever de homologar integralmente a proposta conciliatória apresentada, extinguindo o processo com julgamento de mérito, consoante inteligência do art. 487, III, "b", do CPC/2015. (TRT 17ª R., RO 0001079-51.2015.5.17.0014, 3ª Turma, Rel. Desembargador Jailson Pereira da Silva, DEJT 09/08/2016 ).**(grifo nosso)**

Desta forma, o juiz trabalhista, que atua como conciliador, é figura essencial para alcançar a aproximação entre as partes, sempre devendo agir com imparcialidade, guiando-as para que, sem sua interferência, as partes possam conversar e debater com vistas à obtenção da melhor solução para o problema.

Cabe destacar que, com a reforma trabalhista prevista na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, haverá ainda a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial que ocorrerá da seguinte forma: o processo terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado, após, no prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença, sendo possível a A Justiça do Trabalho executar, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea *a* do inciso I e no inciso II do *caput* do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar.

#### 4.1.1 ASPECTOS POSITIVOS DA CONCILIAÇÃO

A primeira observação no que tange as vantagens da conciliação no processo trabalhista vai no sentido do resgate da autonomia de pessoas físicas e jurídicas na solução dos seus conflitos e um remédio para a crise de funcionamento do aparato judicial. (MEDEIROS, 2013)

Aponta-se hoje na doutrina diversos relatos sobre uma crise na estrutura judiciária pátria, frequentemente são pontuados fatores como a morosidade nos processos e seus altos custos, que dificultam o acesso à justiça; a mentalidade dos juízes e jurisdicionados; a falta de informação sobre a possibilidade de soluções pacíficas; a falta de conhecimento das técnicas conciliativas. Estes problemas, pois, traduzem verdadeiros obstáculos ao acesso à justiça. (MEDEIROS, 2013)

Um dos aspectos mais relevantes no que tange a dificuldade do acesso à justiça está na morosidade da tramitação dos processos judiciais. Isto ocorre, ainda que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º, LXXVII, determine que, “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação” Na justiça brasileira a morosidade é agravada por indivíduos, firmas e grupos de interesses que utilizam a justiça não para pleitear direitos, mas para postergar o cumprimento das obrigações. (LEITE, 2009)

O problema não está necessariamente no número insuficiente de magistrados e servidores, mas sim no fato de que cada vez mais indivíduos irão buscar a efetivação dos seus direitos por meio judicial. Mesmo que se aumentasse a estrutura do Poder Judiciário, o problema persistiria, pois na mesma escala cresceria a procura pela tutela jurisdicional. (MARTINEZ, 2015)

É nesse contexto que surge a conciliação judicial etoma força, pois por meio deste método, as próprias partes resolvem seus conflitos. Não há despesas desnecessárias com advogados ou para produzir provas, pois há concessões mútuas sobre os fatos alegados. Não há uma demorada espera pelo provimento jurisdicional, pois a solução nasce do próprio encontro das partes. Estes são os aspectos positivos de maior relevância apresentados pelos estudiosos do tema. Em razão dessas vantagens, a conciliação deve ser vista como instrumento útil à

satisfação de direitos fundamentais constantes em nossa constituição, a exemplo do acesso a justiça e a duração razoável do processo. (MARTINEZ, 2015)

Dentro deste contexto, chamando atenção para novos meios de soluções de conflitos, Alexandre Freitas Câmara explica que os sucedâneos de jurisdição, dentre os quais se destaca a conciliação, “são de extrema importância para que se torne possível a completa satisfação do jurisdicionado, assegurando-se amplo acesso a ordem jurídica justa”. (2009, p. 12).

Ao lado dos aspectos práticos da celeridade e baixos custos do processo que conferem importância à conciliação judicial, há outros fundamentos, de natureza social, que justificam sua importância. Observa a doutrina que a conciliação, além de instrumento de solução de controvérsias entre as partes litigantes, é também instrumento de pacificação social. Isto ocorre porque na autocomposição, não há a substituição da vontade das partes por um terceiro.

Segundo o raciocínio de Ada Pellegrini Grinover:

O fundamento social das vias conciliativas, consistente na sua função de pacificação social. Esta, via de regra, não é alcançada pela sentença que se limita a dotar autoritativamente a regra para o caso concreto, e que, na grande maioria dos casos, não é aceita de bom grado pelo vencido, o qual contra ela costuma insurgir-se com todos os meios na execução; e que, de qualquer modo, se limita a solucionar a parcela de lide levada a juízo, sem possibilidade de pacificar a lide sociológica, em geral mais ampla, da qual aquela se imergiu, como simples ponta do iceberg. Por isso mesmo, foi salientado que a justiça tradicional se volta para o passado, enquanto a justiça informal se dirige para o futuro. A primeira julga a sentença; a segunda compõe, concilia, previne situações de tensões e rupturas, exatamente onde a coexistência é um relevante elemento valorativo. (2008, p. 04).

A questão atinente à pacificação é de suma importância, principalmente quando existem relações continuadas entre as partes envolvidas, como no caso de disputas entre empregado e empregador que ainda possuem o vínculo empregatício. Ao exporem suas razões, as partes além de resolverem a questão posta em discussão, resolvem também outras questões não expostas diretamente e evitam que novos conflitos surjam entre si. (MEDEIROS, 2013)

Há ainda um quarto aspecto da conciliação judicial, que é seu fundamento político, pois permite que haja participação popular na administração da justiça. É que o sistema processual formal resulta na imposição pelo Estado de uma solução para uma competição. Nos meios autocompositivos, não há essa imposição, de modo que as próprias partes criam a solução. Como salienta Ada Pellegrini Grinover, “representa ela, ao mesmo tempo, instrumento de garantia e instrumento



de controle, configurando meio de intervenção popular direita pelos canais institucionalizados de conciliação e mediação”. (2008, p. 05). Dessa forma, as pessoas concretizam sua cidadania.

## 5. FASE EXECUTÓRIA E A CONCILIAÇÃO

Após a discussão do direito que não precisa necessariamente passar por todas as fases “de conhecimento”, e caso exista algum crédito em favor do empregado, temos a denominada fase de liquidação e execução da decisão judicial, na qual aquilo discutido nas diversas instâncias é transformado em dinheiro. (LEITE, 2009)

Após a determinação do valor devido pelo empregador (executado) ao empregado (exequente), o juiz expede mandado para que o executado pague a dívida mediante depósito em dinheiro ou ofereça bens à penhora no prazo de 48 horas; tais bens ficam subordinados à Justiça para eventual alienação. Caso o bem desapareça ou seja destruído, o responsável pode responder como depositário infiel. (DELGADO, 2016)

Efetuada o depósito ou a penhora, as partes têm 5 dias para impugnar o valor que foi homologado pelo juiz.

O exequente pode apresentar uma petição denominada *impugnação à sentença de liquidação*, no qual deve indicar o porquê os cálculos homologados estão incorretos; a mesma prerrogativa é dada ao executado, contudo, apenas mediante depósito ou penhora, denominando-se tal como *embargos à execução*. (DELGADO, 2016)

A execução trabalhista é a fase do processo em que se impõe o cumprimento do que foi determinado pela Justiça, o que inclui a cobrança forçada feita a devedores para garantir o pagamento de direitos. A fase de execução só começa se houver condenação ou acordo não cumprido na fase de conhecimento, em que se discutiu ou não a existência de direitos. (MARTINS, 2000)

Na Justiça do Trabalho, as partes podem fazer acordo em qualquer fase o processo, inclusive na execução, a fim de resolver definitivamente o litígio.

Assim, nada obsta que um trabalhador que ganhou uma ação na Justiça do Trabalho possa, em comum acordo com a empresa, aceitar receber menos que o previsto em sentença, antes do fim do processo de execução, de forma a dar fim ao litígio e receber seus haveres antecipadamente. (DELGADO, 2016)

Ademais, o Diploma Processual Civil, utilizado subsidiariamente no processo do trabalho nas hipóteses de lacuna na CLT e desde que a norma utilizada não colida com nenhuma outra trabalhista ou com um de seus princípios, consagra um dispositivo que prevê expressamente a transação como meio de extinção da

execução (art.794, inciso II). A possibilidade de conciliação deve sim ser amplamente utilizada na fase executória do processo laboral, pois além de não contrariar nenhum artigo legal, vem enfatizar os princípios norteadores desta Justiça Especializada.

Neste sentido se posiciona Maria Inês Corrêa de Cerqueira César Targa:

Não há, entretanto, previsão de tentativa de conciliação na execução trabalhista, que, por óbvio, também não é proibida, tendo em vista as características já indicadas que informam o processo do trabalho, das quais a mais relevante, com certeza, é a conciliabilidade, tendo em vista a importância social da pacificação dos conflitos decorrentes dos embates entre o capital e o trabalho.(2004, p.201)

A possibilidade de conciliação na execução trabalhista é um tema ainda não unânime por parte dos doutrinadores. Apesar de inexistir norma expressa na CLT prevendo tal procedimento, não há também nenhum dispositivo legal que o proíba. Ao contrário, da inteligência do já referido artigo 764, *caput* e § 3º da Consolidação das Leis do Trabalho chega-se a conclusão de ser plenamente possível o acordo na execução trabalhista.

## 6 CONCLUSÃO

A conciliação vem sendo vista como um mal necessário, já que a parte autora ingressa em Juízo para obter do Estado sua pretensão que fora resistida, mas o faz sem a certeza de quando e se irá receber a quantia que entende ter direito. Normalmente o empregado se dirige à Justiça do Trabalho para obter parcela salarial, que possui natureza alimentar, não paga ou quitada a menor pelo empregador durante o vínculo ou no momento da rescisão. Daí a necessidade de urgência no cumprimento da prestação, pois as demandas podem significar a sobrevivência do autor e de sua família. Por isso, em determinadas situações, a conciliação representa não a melhor, mas a única solução viável para o caso concreto, sob pena de prejuízo da sobrevivência do demandante e de seus dependentes.

A conciliação feita em juízo, não pode ser vista como mais segura ou mais autêntica do que a transação realizada fora dele, posto que, a transação será tão benéfica ou tão prejudicial ao trabalhador quanto for a sua liberdade de escolha ou seu constrangimento diante do fator econômico. Por todo o exposto, a justificação dos autores que rejeitam as transações extrajudiciais, porém, aceitam a realizada em juízo, data vênua não convence, tendo em vista que a presença do Estado-juiz não libera o empregado da coação econômica, logo, também não afasta a deficiência de formação de vontade.

Verifica-se, no entanto, que os Tribunais Trabalhistas estão obstruídos pela quantidade gigantesca de processos que chegam à sua esfera, impedindo que tais direitos sejam efetivados em seu devido tempo. Em decorrência disso e pretendendo diminuir o volume de processos, a Justiça Patronal passou a incentivar, por vezes demasiadamente, as partes a celebrarem acordos conciliatórios, com vistas a diminuir o tempo de vida do processo e obter um resultado rápido. Isso acabou resultando em um comportamento reproduzido por boa parte de empresários ou empregadores, que se recusam a pagar a totalidade dos direitos do trabalhador na constância do contrato de trabalho, arrastando as suas dívidas para a via judicial, onde sabem que, por força do caráter conciliatório do Direito do trabalho, irão minimizar os gastos com os direitos dos trabalhadores. Estes, por sua vez, têm parte seus direitos subtraídos, reforçando a teoria de que, a conciliação, não obstante seja

um instrumento importante no âmbito trabalhista, implica na flexibilização destes direitos, brotando, desta forma, a semente da injustiça social.

Apesar da atuação imparcial do magistrado, este não poderá omitir-se diante de flagrante agressão aos direitos submetidos à sua análise, quer seja por força de acordo levado à homologação, quer seja por conciliação obtida durante a audiência. Em havendo quaisquer tipos de vícios no acordo, deverá o juiz se impor, deixando de homologar o acordo, e não aceitando a viciada manifestação de vontade das partes.

Conciliar é importante e de fato mais célere também, porém não se pode fazer disso uma regra, pois, antes de qualquer interesse do Judiciário, trabalhista ou não, o foco deverá ser sempre a tutela dos direitos trabalhistas, conquistados com sangue e suor através dos tempos.

São dois pesos e duas medidas, de um lado, um dos mais expressivos princípios que norteiam o Processo do Trabalho (Princípio da Conciliação) e de outro a proteção do trabalhador e a irrenunciabilidade dos seus direitos, a segurança jurídica e a eficaz tutela dos direitos trabalhistas, que caem por terra diante da conciliação, quando esta põe em risco a efetiva entrega da prestação jurisdicional, na medida em que privilegia e estimula a conciliação em detrimento da segurança jurídica e da finalidade maior da Justiça do Trabalho, qual seja, garantir eficazmente a tutela dos direitos trabalhistas.

Conclui-se, portanto que a Justiça do Trabalho deve evoluir muito ainda, principalmente no que tange à tutela contida e cautelosa dos direitos laborais. Mal necessário, ou não, a conciliação na fase executória põe a balança judiciária em desequilíbrio, no tocante ao poder econômico do empregador nas composições, posto a premente necessidade que encontra-se o trabalhador, o que faz com que venha aceitar qualquer acordo para receber parte do que é seu por direito da maneira mais rápida possível.

Assim, é preciso ressaltar que a conciliação é, sim, um instrumento importante para a efetivação da tutela jurisdicional e que deve ser incentivada, mas não como uma forma de impor um ultimato ao trabalhador, estabelecendo condições desfavoráveis para este, que já renunciou parte de seus direitos. Deve o Juiz do Trabalho, para tanto, guiar as partes para a realização de um acordo justo, intervindo quando necessário, e não homologar acordos, mesmo que bilaterais, que

impliquem em condições muito desfavoráveis ou na renúncia de direitos fundamentais ou indisponíveis do trabalhador.

Por fim, apresentado todo esse contexto jurídico, social e econômico, é possível inferir a importância do estudo da conciliação como método alternativo de solução de conflitos, mais especialmente no caso da conciliação de dissídios trabalhistas, como forma de impedir que este instituto, concebido como forma célere e concreta de efetivação de direitos, não se torne mero artifício pernicioso das empresas no sentido de se eximir de cumprir com as garantias da classe obreira salvaguardadas por lei.

## REFERÊNCIAS

ATHENIENSE, Alexandre. **Comentários à Lei 11.41 9/06 e as práticas processuais por meio eletrônico nos tribunais brasileiros** – Curitiba: Juruá, 2010.

ÁVILA, Humberto . **Teoria dos Princípios** – da definição à aplicação dos princípios jurídicos. 6. ed.. São Paulo: Malheiros, 2006.

BACELLAR, Roberto Portugal. **Mediação e arbitragem: coleção saberes do direito**. São Paulo: Saraiva, 2012.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 10ªed. – São Paulo: Ltr, 2016.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília**, DF: Senado Federal, 1988.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **Lições de direito processual civil**. 19a ed. Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2009

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. Niterói: Impetus, 2008

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel; GRINOVER, Ada Pellegrini.**Teoria Geral do Processo**. São Paulo: Malheiros Editores, 2007.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Arbitragem, mediação e comissão de conciliação prévia no direito do trabalho brasileiro**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2002.

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

GRINOVER, Ada Pellegrini; LAGASTRA NETO, Caetano; WATANABE, Kazuo (Coord.). **Mediação e gerenciamento de processo: revolução da prestação jurisdicional**. 2a reimp. São Paulo: Atlas, 2008.

LEÃO XIII, Papa. **CARTA ENCÍCLICA RERUM NOVARUM**: Sobre a condição dos operários. Roma, 15 mai. 1891. disponível em: <[http://www.vatican.va/holy\\_father/leo\\_xiii/encyclicals/documents/hf\\_l-xiii\\_enc\\_15051891\\_rerum-novarum\\_po.html](http://www.vatican.va/holy_father/leo_xiii/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum_po.html)>. Acesso em: 29 mar. 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**, 2009, 7ª ed., LTr.

LINHARES, Aryanna. In: Projeto Retrospectiva 2016.1. CERS Cursos Online. Aula Demonstrativa. **Direito Processual do Trabalho**. Bloco 1. 30min e 46s. 2016. Disponível em: <<https://www.cers.com.br/cursos/area-juridica-8/retrospectiva-20162/projeto-retrospectiva-20162---cers-cursos-online->>. Acesso em: 7 jun. 2017

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho: doutrina e pratica forense, modelos de petição, recursos, sentenças e outros**. 13º ed. Atlas, 2000.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 23ª ed. - São Paulo: Atlas, 2007.

MEDEIROS, Ronaldo. **Direito processual do trabalho I: anotações de aulas**. Disponível em:<<http://dc376.4shared.com/doc/3js-G6pJ/preview.html>>Acesso em 27 jul.2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Francisco Antonio de. **Manual de Audiência Trabalhistas. Doutrina, Jurisprudência, Precedentes e Enunciados do TST**. 2. ed. rev. Eatual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999.

PEIXOTO, Bolívar Viégas. **Iniciação ao processo individual do trabalho: poder judiciário e administração da justiça**. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

RODRIGUES, Américo Plá **Princípios de Direito do Trabalho**.3ª Ed. São Paulo: LTr, 2015.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz - **Curso de Direito do Trabalho. Teoria Geral do Direito do Trabalho vol. I – Parte I** - LTR, 2011

Supremo Tribunal Federal –**Ministro suspende efeitos de decisões da Justiça do Trabalho sobre ultratividade de acordos**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=327394>> acesso em: 01 jun. 2017.

TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César. **Mediação em juízo**. São Paulo: LTR, 2004.

THEODORO JUNIOR, Humberto. **Curso de Direito Processual Civil**. Vol 1. 54ª edição: Editora Forense, 2010.



Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/acessibilidade/68-institucional/Varas/Capital/72vara.htm>> Acessado em 06jun. 2017.

Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região Disponível em :<[http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A\\_conciliacao\\_no\\_processo\\_do\\_trabalho.pdf](http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A_conciliacao_no_processo_do_trabalho.pdf)>Acessado em 06 jun. 2017.

W.S BONHOMMES, Carlos; **Organização e Processo da Justiça do Trabalho.** Editora Biblioteca de Cultura Social; Rio Grande do Sul, 1941. P.31