

TRANSAÇÃO TRABALHISTA EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA

José Guido Teixeira Júnior¹

A crise financeira, desencadeada a partir da quebra de instituições de crédito dos Estados Unidos, alastrou-se para outros setores, com forte repercussão na economia produtiva mundial.

A crise econômica global foi instalada com a interrupção da cadeia de pagamento, falta de crédito, queda do preço das ações em bolsas de valores, insolvência de bancos, quebra de empresas e desemprego.

Segundo relatório da Organização Internacional do Trabalho – OIT -, o número de desempregados, de trabalhadores pobres e de empregos vulneráveis aumentará consideravelmente devido a crise econômica mundial. Com base nas previsões do FMI, de novembro de 2008, a taxa de desemprego no mundo poderia aumentar em até 6,1%, em 2009, em comparação com os 5,7% de 2007, o que representa 18 milhões de desempregados a mais, em relação a 2007. Caso a situação econômica se deteriore além do previsto em novembro de 2008, o que é provável, na avaliação da OIT, a taxa de desemprego mundial poderia aumentar até 6,5%, o que representa 30 milhões a mais de pessoas sem emprego no mundo em relação 2007.²

Apesar da gravidade do quadro econômico e social ninguém tem dúvida que esse ciclo é passageiro, pois o capitalismo sempre encontra meios de recuperação até alcançar outra etapa de crescimento e de prosperidade da economia global.

Até a chegada de um novo período de ascensão do consumo e da produção, várias são as estratégias adotadas pelas empresas para continuação de suas atividades, dentre elas, redução de custos, terceirização e corte de postos de emprego, e, no Brasil, a dispensa imotivada - “sem justa causa” - é regra geral.

Sistematicamente, em tempos de crise econômica, determinadas empresas fazem

1 Mestrando em Direito, Especialista em Direito do Trabalho, Membro de Grupo de Pesquisa, todos pela PUCPR; Especialista em Direito Processual Civil pela Faculdade de Direito de Curitiba; Juiz Titular da Vara do Trabalho de Itararé-SP.

2 Organização Internacional do Trabalho. *Relatório da OIT sobre tendências mundiais de emprego para 2009*. Disponível em <http://www.oitbrasil.org.br/get_2009.php>. Acesso em abril/2009.

alarde quanto à necessidade de flexibilizar ou até mesmo tornar precárias as relações de trabalho, querendo dividir o ônus do empreendimento com seus empregados ou com os que são despedidos.

Na constância do contrato de trabalho, como é sabido, o empregado encontra-se dependente do empregador, e qualquer transação é suscetível de nulidade ante a aplicação do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e das disposições contidas nos artigos 9º., 444 e 468 da CLT. Somente a partir da rescisão contratual e do recebimento das verbas rescisórias o empregado vai estar livre para a negociação das verbas controversas.

Caso não haja autocomposição, o empregado pode ajuizar ação para postular haveres que entende devidos perante a Justiça do Trabalho, onde o conflito pode ser resolvido por meio da conciliação³ ou da sentença.

Na conciliação judicial trabalhista, mediante a interveniência do Juiz do Trabalho, as partes litigantes podem ajustar “solução transacionada sobre matéria objeto de processo judicial”.⁴

Para tanto, é necessário que o julgador tenha sensibilidade e disposição “no encaminhamento das negociações conciliatórias, de tal sorte que as partes litigantes possam construir uma solução satisfatória para o seu problema e possam ficar satisfeitas com a solução alcançada”.⁵

A conciliação celebrada em processo judicial pode “abarcas parcelas trabalhistas não transacionáveis na esfera estritamente privada”.⁶ Somente as verbas controversas, contudo, podem ser objeto de transação. O salário (em sentido estrito), as verbas rescisórias (a exemplo de aviso prévio, décimo-terceiro salário, as férias acrescidas de um terço) e o FGTS são verbas incontroversas, e, por consequência, não passíveis de transação.

Em razão de dificuldades financeiras enfrentadas pelo empregador, a proposta de conciliação pode envolver o parcelamento das verbas rescisórias, mas não a redução do valor nominal das mesmas. Transação de verbas controversas é trato de outro instituto: renúncia de créditos trabalhistas, cabendo ao julgador, neste caso, a iniciativa de não

3 Segundo Carrion, a conciliação é a declaração da paz no litígio. Nem sempre significa transação, pois é o gênero de três espécies em que se subdivide: desistência pelo autor, acordo e o reconhecimento do direito do autor pelo réu. CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho*. 32ª. ed. atual. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 577.

4 DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2002, p. 1425.

5 ZANELLA, Eduardo Benedito de Oliveira. *Ofício circular TRT 15, nº. 1/2009 – GVPJ*, de 20 de abril de 2009.

6 *Idem*.

homologar tais acordos, pois lesivos ao trabalhador e contrários aos princípios basilares do Direito do Trabalho.

No exercício da conciliação, o reclamante deve ser esclarecido e não desesperançado sobre o ônus do processo. Não é admissível que o empregado, necessitando de dinheiro, sofra qualquer pressão ou chantagem que implique renúncia de verbas incontroversas.

Na Justiça do Trabalho, busca-se a composição dos litigantes como forma rápida e eficiente para resolução de conflitos de interesse, entretanto, a liberdade que as partes dispõem para, a qualquer tempo, transigir acerca dos direitos postulados, mesmo após o encerramento da instrução processual (art. 764, §§1º.e 3º. da CLT), deve envolver concessões mútuas (art. 840 da CLT) e não renúncia de verbas líquidas e certas.

A alegação de dificuldade econômica, de crise financeira ou de outro argumento econômico não pode servir ou dar guarida à diminuição dos valores sonegados durante o contrato de trabalho, diante da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, princípio básico no Direito do Trabalho.

A compatibilização dos princípios constitucionais da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa afasta o exclusivo enfoque econômico que pretende suprimir verbas incontroversas, de natureza alimentar, do trabalhador.

A efetivação das garantias sociais, fundada na dignidade da pessoa e na valorização do trabalho humano, indica que a transação trabalhista não pode ser praticada sem qualquer limite. A economia não pode sobrepor-se ao homem.

A ordem econômica deve harmonizar a livre iniciativa e o trabalho humano e, no seu papel de agente regulador, o Estado deve zelar pela dignidade da pessoa do trabalhador e promover um nível superior de bem-estar social, além de, no exercício da jurisdição, deve o Juiz do Trabalho sempre promover a conciliação, com respeito aos princípios basilares ao Direito do Trabalho, sem permitir a supressão de verbas incontroversas, de caráter alimentar.