

DECISÃO PRECURSORA**RO-18235/98***

RECORRENTES: BANCO DO ESTADO DE MINAS GERAIS S/A - BEMGE (1)

JERRY FONTAINHA (2)

RECORRIDOS: OS MESMOS

EMENTA: DIREITOS IRRENUNCIÁVEIS OU DE DISPONIBILIDADE RELATIVA. DIREITO DO TRABALHO. INEXISTÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL NO ATO DE VONTADE DO EMPREGADO. BEMGE. CLÁUSULA UNILATERAL. INVALIDADE. O Direito do Trabalho não cogita da quitação em caráter irrevogável em relação aos direitos do empregado, irrenunciáveis ou de disponibilidade relativa, consoante impõe o artigo 9º consolidado, porquanto a admitir-se tal hipótese importaria obstar ou impedir a aplicação das normas imperativas de proteção ao trabalhador. Neste particularismo reside, portanto, a nota singular do Direito do Trabalho em face do Direito Civil. A cláusula contratual unilateralmente imposta pelo empregador que ofende essa singularidade não opera efeitos jurídicos na esfera trabalhista, porque a transgressão de norma cogente importa não apenas na incidência da sanção respectiva, mas na nulidade do ato *ipso jure*, que se faz substituir automaticamente pela norma heterônoma de natureza imperativa, visando à tutela da parte economicamente mais debilitada, num contexto obrigacional de desequilíbrio de forças. TRANSAÇÃO. INOCORRÊNCIA. DIREITO DO TRABALHO. A inexistência de participação da entidade sindical na declaração de vontade do empregado que importa em renúncia a direitos impede cogitar da validade de suposta transação, uma vez que não observada a exigência imperiosa da assistência sindical ou legal para a produção dos efeitos pretendidos e a eficácia do ato praticado. Agrava-se sobremaneira a hipótese, quando a entidade sindical, a quem cabia por lei a assistência jurídica da parte, opõe-se ostensivamente contra a imposição patronal. A transação, para sua plenitude, exige a assistência legal na esfera trabalhista, sob pena de sua invalidade e ineficácia. COMPENSAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. INEXISTÊNCIA DE AMPARO LEGAL DO PEDIDO. Em Direito do Trabalho as parcelas cuja compensação se admite são aquelas que possuem mesma natureza jurídica. A compensação pretendida, com fulcro em cláusula contratual nula, encontra vista princípio idêntico ao contido no artigo 51 da Lei n. 8.078/90 (CDC), segundo o qual são consideradas nulas de pleno direito as cláusulas contratuais que estabeleçam obrigações consideradas iníquas, abusivas, que colocam o consumidor em desvantagem, ou sejam incompatíveis com a boa-fé ou equidade. Assim, se a cláusula

* O texto foi mantido em sua versão original, excetuada a atualização ortográfica ao padrão do Novo Acordo Ortográfico da Língua Portuguesa.

não tem valor legal isoladamente, não se pode pretender que surta efeitos jurídicos como ato-contrário, consoante se infere da lógica do razoável. Além disso, se a própria parte proponente não restitui a situação ao *status quo*, com a recolocação do emprego à disposição, não há falar em equilíbrio processual e material do estado anterior.

Vistos, relatados e discutidos os autos de recurso ordinário, em que figuram como recorrentes BANCO DO ESTADO DE MINAS GERAIS S/A - BEMGE (1) e JERRY FONTAINHA (2) e como recorridos OS MESMOS.

RELATÓRIO

Ao da r. sentença de fls. 204-216, proferida pela MM. 4ª JCJ de Juiz de Fora - MG, sob a presidência da Ex.^{ma} Juíza Dr^a Cláudia Rocha de Oliveira, que adoto e a este incorporo, acrescento que os pedidos foram julgados procedentes, em parte, para condenar o demandado ao pagamento das parcelas discriminadas às fls. 215-216.

Inconformado, recorre o réu, através das razões de fls. 218-249, arguindo, preliminarmente, a existência de transação e conseqüente extinção do processo.

No mérito, reitera serem indevidas horas extraordinárias e reflexos, bem como o adicional de transferência e integração de ajuda-alimentação.

Por cautela, invoca a compensação do valor pago a título de PEDI e incidência de índices de correção monetária do mês subsequente ao vencido.

Apresentadas as contrarrazões, o reclamante pugnou pela manutenção da r. decisão na parte favorável, recorrendo adesivamente (fls. 253-277), afirmando fazer jus aos reflexos do adicional deferido por conta de inexistência de intervalo para refeição.

Asseverou que são devidos os reflexos dos vales-refeição, licença-paternidade e a indenização do seguro-desemprego.

Acrescentou que a atualização monetária deve ser feita com índices do próprio mês da prestação de serviços e que são devidos os honorários advocatícios.

Às fls. 278-282, o demandado apresentou as contrarrazões ao recurso adesivo, protestando pelo seu desprovimento.

O parecer da d. Procuradoria do Trabalho é pelo prosseguimento do feito (fl. 285).

VOTO

Juízo de admissibilidade

Satisfeitos os pressupostos legais de admissibilidade, conheço do recurso interposto pelo reclamado.

Já o recurso do reclamante merece ser conhecido parcialmente, já que há falta de interesse quanto à insurgência em relação à integração da ajuda-alimentação, item 2 do recurso (fls. 212-213).

Houve uma contradição na r. sentença de origem, pois nos fundamentos (item 2.9 - fl. 211) indeferiu o pedido deduzido no item 3 da inicial (fl. 11), pertinente

ao pedido de “integração dos reflexos da ajuda-alimentação fornecida a título de *tickets* ou vales-refeição”.

No entanto, observa-se que, no dispositivo da r. decisão (fl. 215), item 7, há condenação a título de reflexos de “ajuda-alimentação”, o que talvez fosse atinente à “ajuda-moradia”, pretensão resolvida à fl. 213.

Contudo, à luz do artigo 458 do CPC, o que transita em julgado é o dispositivo da sentença, daí por que a condenação imposta diz respeito à “ajuda-alimentação” postulada no item 3 da inicial (fl. 11), visto que o reclamante não cuidou de sanar a contradição, através de embargos de declaração.

Assim, se a pretensão relativa à integração da ajuda-alimentação restou deferida integralmente, tanto que foi objeto de recurso também do reclamado (fl. 244), carece de interesse o recurso do reclamante neste particular, merecendo ser conhecido, quanto ao mais, porquanto preencheu os requisitos legais de admissibilidade.

Juízo de mérito

Recurso do reclamado

Transação - Extinção - Compensação

Pretende o banco-recorrente o reconhecimento da validade de possível transação levada a efeito com o reclamante, com fincas de extinção dos direitos decorrentes do contrato de trabalho celebrado entre as partes.

Almeja, outrossim, que a extinção decorrente da aludida transação ponha termo no feito com extinção de mérito, nos moldes do inciso III do art. 269 do Código de Processo Civil.

A questão trazida à discussão nesta Egrégia Corte tem suscitado grande controvérsia na jurisprudência deste Tribunal.

O Banco do Estado de Minas Gerais - BEMGE, por meio da edição de um Programa Especial de Desligamento Incentivado, com intuito de se reorganizar em função do sistema financeiro nacional, visando a se ajustar ao cenário da estabilização econômica e procurando o processo de reestruturação para atuar neste ambiente, por meio de exigências de racionalização dos seus custos administrativos, dentro de sua nova visão estratégica empresarial e a necessidade de minimizar os custos sociais decorrentes desses ajustes, instituiu o Programa de Desligamento Incentivado pelo período de 02 a 15.abr.97.

Com tal escopo, através de uma medida de política social, visou ao engajamento de seus quadros por meio da adesão voluntária do maior número de empregados, sem que isso se constituísse em uma questão social, importando em uma demissão em massa de empregados, o que viria a prejudicar o processo de privatização da aludida entidade, ou seja, a conotação política e social das referidas demissões que não atingissem o espectro almejado pelo banco-recorrente entraria em confronto com a demanda e o contexto socioeconômico do país.

Assim sendo, através da Resolução n. 10/97, fixou que, no caso de adesão do empregado, seria garantida uma indenização constituída das verbas rescisórias legais e convencionais; indenização especial constituída de incentivo financeiro,

limitada ao teto de quinze remunerações médias básicas mensais; manutenção de participação no plano de assistência médica com o custeio global assumido pelo banco por vinte e quatro meses; opção para participação em curso de capacitação e aperfeiçoamento profissional, além de garantir treinamento para recolocação no mercado de trabalho para os empregados abrangidos pelo programa.

Até então, verifica-se que nenhuma novidade há no Programa de Incentivo adotado pelo banco, como vem ocorrendo nessa nova dinâmica social em todo o país em várias empresas, sejam elas da iniciativa privada ou da própria administração indireta.

Todavia, particularidades começam a existir a partir do exame dos itens de definição de participação ou integração do referido plano, constantes do inciso 3 dessa mesma Resolução n. 10/97.

Neste particular, foi adotado um sistema misto de participação sob a coordenação da diretoria, por meio do qual a adesão se daria voluntariamente ao programa ou mediante indicação pelo superintendente.

Neste particular não se pode conceber que a vontade patronal seja inserida como elemento de definição da vontade livre e espontânea do empregado em deixar o emprego, mediante certas vantagens que lhe serão oferecidas.

Este primeiro aspecto é de profunda relevância, porque determina o alcance da intenção empresarial ao instituir o referido plano, que não possibilita a livre e espontânea manifestação do empregado quanto ao escopo de deixar o emprego, de molde a delimitar o alcance da transação articulada.

Tal aspecto se revela de profunda importância, quando se verifica, em especial, o anexo II do Programa Especial de Desligamento Incentivado, por meio do qual o empregado, sem assistência sindical ou governamental, expressa sua anuência ao referido programa, declarando que conhece todos os termos e condições estabelecidos para o desligamento e, além disso, em contrapartida ao recebimento da aludida indenização especial, renuncia expressamente a estabilidade de qualquer natureza, bem como eventuais outros direitos, tais como: "horas extras, equiparação salarial, diferenças salariais, adicional de transferência, outorgando plena e geral quitação pelo extinto contrato de trabalho".

De plano, se infere que não houve vontade espontânea e livre do empregado, e não houve assistência da entidade sindical ao termo de anuência do referido programa de desligamento.

A vontade, assim, não foi assistida, consoante preconizam os cânones do Direito do Trabalho.

Portanto, há notoriamente uma presunção de coação econômica, como preconiza a doutrina e a jurisprudência.

Sustenta Délio Maranhão, *Direito do trabalho*, 17. ed., Fundação Getúlio Vargas, p. 42-43, que:

São de natureza cogente, imperativa, quase todas as normas de direito privado do Direito do Trabalho. Contra elas não vale a autonomia da vontade individual.

[...] pode a própria lei admitir a renúncia, condicionando-a a requisitos de ordem formal, que lhe resguardem a autenticidade [...].

Não nos parece de acolher a tese de que seria válida a renúncia, uma vez extinto o contrato. Claro que, se se trata de autêntica transação (ato bilateral, pelo qual

as partes, fazendo-se concessões recíprocas, extinguem obrigações litigiosas ou duvidosas), não há falar em renúncia, e a transação é válida quando não se refere ao direito, mas às suas consequências patrimoniais.

[...]

É através dos recibos de “plena e geral quitação” que essa coação, frequentemente, se manifesta: o empregado dá quitação sem ter recebido o que a lei garante. Mas, se o que era devido não foi pago, tal quitação não pode prevalecer.

Não vai nisto nenhuma singularidade do Direito do Trabalho. Ensina Orlando Gomes, discorrendo sobre as obrigações no direito civil, que “a quitação é ato revogável... O pagamento foi feito, mas de modo inexato.

Então, o credor propõe-se a anular os efeitos da quitação”...

Continuando o citado autor,

Dir-se-á que, no direito civil, a quitação pode ser dada em caráter irrevogável. Aí, sim, entra o Direito do Trabalho. Não é possível admitir quitação irrevogável em relação a direitos do empregado, irrenunciáveis ou de disponibilidade relativa, diante do que dispõe o artigo 9º da Consolidação, porque tal importaria “impedir a aplicação” das normas imperativas de proteção ao trabalhador.

Visando a evitar tais renúncias, prescreve o § 1º do art. 477 da Consolidação, com a redação que lhe deu a Lei n. 5.584, de 26.06.70, que “o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço só será válido quando feito com assistência do respectivo sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social”.

Sem essa assistência, tais documentos não têm valor. [...]

Como salienta Arnaldo Süssekind, *Instituições de direito do trabalho*, 11. ed., LTr, p. 213, nos casos concernentes à extinção dos contratos, “[...] em todos os casos, permanece íntegro o direito do empregado a verbas cujo pagamento independe da causa da cessação do contrato de trabalho (salários atrasados, inclusive adicionais, férias não gozadas no prazo legal etc.)”. Sustenta, ainda, que conforme já acentuado

[...] as transações ocorridas na Justiça do Trabalho, sob forma de conciliação dos dissídios individuais, são consideradas sempre válidas, eis que operadas sob a vigilância e a tutela da própria Magistratura especializada. O ajuizamento do dissídio individual revela configuração, não só da *res dubia*, mas da *res litigiosa* [...].

Ora, não se quer dizer que a transação levada a efeito no seu todo seja inválida, uma vez que, levada à homologação sindical, contou com a ressalva lançada no recibo de quitação quanto a todas as parcelas decorrentes do extinto contrato de trabalho, como horas extraordinárias, equiparação salarial e etc., exatamente em diametral confronto com o termo de anuência individualmente formalizado pelo empregado, sem a assistência sindical.

Entra, aí, o conflito quanto à validade do ajuste, exatamente neste particular.

As normas protetivas do Direito do Trabalho, como já salientado, pressupõem uma coação econômica, no momento em que se firma o termo de rescisão e extinção contratual, com quitação em caráter irrevogável.

O caso vertente mais se agrava, porquanto o empregado, não obstante a exigência legal da assistência à rescisão contratual, anui a programa de incentivo à demissão, em cujo conteúdo se insere cláusula isolada de renúncia de direitos, contra a qual se insurgiu a entidade sindical, em caráter geral e, em especial, quando da homologação da rescisão, cuja ressalva alcançou expressamente essas parcelas a que se fazia alusão à renúncia, permitindo sua discussão em juízo.

Assim, nítido é que não houve transação no sentido amplo desejado pelo recorrente, porquanto inexistente a formalidade essencial da assistência sindical ou legal.

A cogência das normas trabalhistas impõe a substituição, de plano, da cláusula cominada de nulidade, porquanto em confronto com as disposições contidas no diploma consolidado, em especial em função da norma do artigo 9º da CLT, daí por que perde eficácia a aludida cláusula de renúncia.

Neste sentido, Egon Felix Gottschalk, *Norma pública e privada no direito do trabalho*, São Paulo: Ed. Fac-similada, LTr, 1995. p. 191, quando ensina que:

Não há motivo especial para justificar um aprofundamento maior desta distinção das normas jurídicas. O que é de suma importância para o direito do trabalho são os efeitos jurídicos, que a transgressão das normas cogentes produz, problema esse que não somente compreende as sanções, mas, antes de mais nada, a validade dos atos praticados com infração da norma cogente - sub-rogação ou substituição *ipso jure* da estipulação infringente pela norma legal - bem como a renunciabilidade ou irrenunciabilidade de direitos, conferidos a uma das partes por norma cogente.

Nem se diga que o empregado poderia ser dispensado de modo irrestrito, se não aderisse ao plano.

Na realidade, o próprio plano já o diz, quando o superintendente escolhe aqueles empregados que deverão ser nele enquadrados.

Tudo é uma contradição neste ponto.

Enfim, buscou o banco uma forma de afastar-se de um contexto social, buscando a dispensa de forma incentivada, com fincas de minimizar a repercussão social de uma demissão em massa.

E esse escopo, *permissa venia*, foi obtido com a adesão voluntária do empregado ao plano de desligamento ou mediante o desligamento incentivado (indicação patronal).

Não obstante, a cláusula que extrapola os limites da finalidade do plano e vem impedir que o empregado acione o empregador no Judiciário importa, inclusive, em violação da norma constitucional relativa ao direito amplo e irrestrito de ação, pois nenhuma lesão de direito ou ameaça de lesão estará desabrigada da atuação judiciária.

Nem se quer aqui questionar as cláusulas, atomisticamente, do referido plano e da Circular n. 03/97, em que pese possam suscitar controvérsias no tocante às situações reguladas, como, por exemplo, o impedimento de que funcionários com ação contra o banco possam optar pela própria demissão incentivada, como se verifica do item 6 da aludida circular.

Por outro lado, a própria remuneração estipulada pelo empregador, especificamente no tocante à indenização, tem particularidades absolutamente dissociadas da realidade do Direito do Trabalho.

Basta verificar os incisos 13, 13.1, 13.2, 13.3 e 13.4, para se ter em vista que a suposta transação levada a efeito sob *res litigiosa* na esfera trabalhista transcendeu, em muito, o escopo almejado.

Isto porque os empregados que tivessem dívidas vencidas ou renegociadas junto ao banco e nas demais empresas do conglomerado financeiro, além de eventuais parcelas e faturas em atraso de crédito habitacional e de cartão de crédito, terão estes valores deduzidos do valor do incentivo financeiro, seja ele à vista ou parcelado.

Consta, ainda, que os empregados, em situação de inadimplência nos termos definidos, deverão autorizar o banco ou as empresas do conglomerado financeiro BEMGE, no momento da assinatura do termo de anuência, frise-se, o que ocorre de forma pessoal pelo empregado, sem qualquer assistência, o lançamento em sua conta corrente dos débitos necessários para regularizar a sua situação e para se efetuar a devida dedução.

Convém salientar, ainda, inciso 13.2, que, nos casos de os valores das dívidas citadas superarem o valor do incentivo financeiro a ser pago, o saldo da dívida remanescente, vencida ou a vencer, deverá ser refinanciado conforme regras instituídas pela Resolução n. 065/96, diretamente na unidade de negócios.

Mais à frente, o relacionamento comercial do banco e das empresas do conglomerado financeiro BEMGE com os empregados desligados deverá pautar-se pelas práticas definidas nas Resoluções n. 73 e 74, de 1996, ou seja, na qualidade de clientes, tanto para aqueles que optarem pelo recebimento à vista do incentivo quanto para aqueles que o receberão de forma parcelada.

Ainda, também, quanto às dívidas existentes com a Fasbemge, as mesmas serão quitadas ou liquidadas de acordo com a regra vigente no seu regulamento, para aqueles que receberem o incentivo financeiro à vista ou parcelado.

Ora, não há dúvida de que se trata de uma pactuação leonina no tocante às condições da renúncia, no tocante à suposta transação levada a efeito, inclusive porque insere em seu conteúdo quitação de dívidas de natureza civil, comercial e outras que não se coadunam com a quitação ou transição que se pode operar na esfera do Direito do Trabalho, vinculada apenas a parcelas de natureza trabalhista.

Compensar dívidas estranhas à relação de emprego é violar frontalmente a norma consolidada e ferir de morte a cláusula de renunciabilidade constante do aludido termo, que sequer recebeu assistência sindical.

Poderia a referida anuência ao termo ser fixada exclusivamente pela vontade do empregado, em detrimento da formalidade legal? Poderia, superando-se as normas imperativas de tutela e assistência ao trabalhador, inclusive no momento da extinção do contrato, ser firmado termo de quitação com cláusula de renúncia, sem assistência sindical ou legal, diferentemente do que ocorre na conciliação judicial onde a transação se opera mediante assistência do magistrado trabalhista? É claro que não.

É ilegal a cláusula que impede o exercício pelo empregado do seu direito constitucional de ação, quando não observadas as formalidades legais e cogentes, sobretudo quando se evidenciam, a toda prova, que os critérios adotados relativamente à transação, no ponto específico em que há renúncia a direitos, transcendem em muito a esfera trabalhista.

Tivesse a assistência legal e a opção voluntária pelo empregado de todos esses termos e circunstâncias, não haveria dúvida, pois, aí, a lei exige a presença e assistência e com ela se aperfeiçoa o ato.

Não é o caso, portanto, de se cogitar de vício de consentimento.

Tal se daria somente na hipótese em que houvesse assistência sindical ou legal, de molde a que qualquer mácula sob o aludido termo exigiria a demonstração dos vícios do consentimento, o que, indubitavelmente, a doutrina trabalhista permite, destruindo a presunção relativa de legitimidade resultante de assistência.

Nos moldes e alcance pretendidos pelo banco, sobretudo quanto à cláusula de renúncia que, em especial, quanto a ela se opôs a entidade sindical, razão pela qual não se pode cogitar da prevalência da renúncia neste particular.

Como acentua Alfredo Ruprecht, *Princípios de direito do trabalho*, São Paulo: LTr, p. 44,

[...] Quando não se tem a certeza de um direito, ou se sua prova é difícil, ou chega-se a uma transação por circunstâncias similares, não se verifica, verdadeiramente, uma renúncia, já que o direito alegado não tem a segurança de que assim seja. Mas, se a transação se efetua, como ocorre na maioria dos casos, para evitar uma pendência prolongada ou para não incorrer em gastos, ou para obter um benefício menor mas imediato, então se está na presença da violação do princípio.

Este é, segundo Ruprecht, o conceito de transação ilícita.

Além disso, não há por que se olvidar da regra do artigo 51 da Lei n. 8.078/90, ao considerar nulas de pleno direito as cláusulas contratuais que estabeleçam obrigações consideradas iníquas, abusivas, que colocam o consumidor em desvantagem exagerada, ou sejam incompatíveis com a boa-fé ou equidade.

A princípio, infere-se, iniludivelmente, dentre os princípios do Direito do Trabalho, que não se cogita da invalidade total da transação levada a efeito, uma vez que, realmente, consolidou-se a intenção do empregado em deixar o emprego mediante incentivo financeiro, bem como a intenção do empregador em promover uma dispensa, visando a atingir uma privatização sem complicações no contexto sociopolítico, de molde que, somente as cláusulas que transcenderam ou tiveram como conteúdo desvirtuar a aplicação das normas trabalhistas hão de ser consideradas nulas.

Assim, o distrato levado a efeito, por meio do qual o empregado abriu mão de seu posto de trabalho, estimulado pelo reclamado, recebeu em contrapartida a indenização correspondente, como proposição regulamentar instituída pelo próprio empregador, de molde a afastar o argumento simplista de que o banco poderia dispensá-lo de forma potestativa, *permissa venia*.

Também, a fixação de cláusula indubitavelmente abusiva, iníqua, leonina, importa na incidência da nulidade cominada pelo artigo 9º consolidado, sempre reforçando a natureza pública das normas trabalhistas e sua cogência, daí por que torna ineficaz as convenções ou cláusulas contratuais que firmam diametralmente direitos assegurados pelo ordenamento jurídico trabalhista.

Destarte, mantém-se o distrato quanto ao seu escopo principal, que foi a perda do posto de trabalho mediante respectiva indenização, sem que com isso possa se cogitar de compensação dos valores recebidos, inclusive consoante os argumentos já expendidos nesse sentido.

Data venia, o valor da indenização teve e abrangeu direitos estranhos inclusive à esfera trabalhista, e compensar-se o valor recebido seria, aí sim, tornar a iniquidade a regra, exceção, aliás, que exige ser afastada do mundo jurídico, como convém ao Judiciário.

Não há o que compensar, porque o que se paga é a perda do posto de trabalho, e o que se recebe são as prestações decorrentes do contrato de trabalho e não de sua extinção.

Desta forma, indefere-se a possibilidade de qualquer compensação neste particular ou da possibilidade de desobrigar-se o banco das obrigações de fazer, decorrentes da perda estrutural do emprego, até porque não haveria o retorno do empregado ao serviço e ficaria sem qualquer justificativa jurídica, política, econômica ou social, a instituição de incentivo financeiro para a dispensa que, em síntese, se estenderia a todos os empregados desligados posteriormente à sua instituição.

Rejeito, portanto, amplamente as alegações.

Horas extraordinárias

Insurge-se o recorrente contra a condenação relativa às horas extraordinárias, afirmando, em síntese, que não pode prevalecer a pena de confissão aplicada e que o reclamante não tem direito às horas extraordinárias, uma vez que ocupava cargo de confiança regulado pelo inciso II do artigo 62 da CLT.

Pugnou, ainda, pela prevalência da prova testemunhal em relação à confissão *ficta*.

Permissa venia, tem razão em parte.

A despeito do horário de trabalho do período em que o reclamante ocupou a função de Gerente de Negócios III, de 01.abr.94 a 01.nov.96, e Gerente de Unidade Pioneira, 01.nov.96 até 25.abr.97, o depoimento do preposto não justifica a aplicação de pena de confissão.

Observa-se, às fls. 185-186, que o preposto declarou que, a partir de maio/94, o autor passou a cumprir jornada de oito horas, mas de forma flexível, ou seja, o preposto afirmou que os horários de entrada e saída eram variáveis.

Assim, a circunstância de o preposto ter afirmado que não sabia informar quais eram estes horários não revela desconhecimento bastante capaz de justificar a aplicação de confissão, pois, em sendo variáveis os horários, seria impossível ao preposto precisar quais foram, ao longo de cinco anos, os horários de entrada e saída do recorrido.

Todavia, no período em que o reclamante exerceu a função de Escriturário (01.out.92 a 31.mar.94), o desconhecimento dos fatos não se justifica, visto que neste período o preposto não disse que a jornada era flexível.

Portanto, somente neste período é que deve prevalecer a confissão *ficta* aplicada ao reclamado.

Contudo, como o próprio nome indica, essa modalidade de confissão não pode atentar contra o princípio da razoabilidade e as provas existentes nos autos, visto que o processo tem como norte a busca da verdade real.

Relativamente ao período supra, em que o autor foi Escriturário, incontroverso que estava sujeito à jornada de seis horas diárias.

A prova testemunhal não esclareceu qual era o horário trabalhado, pois as testemunhas trabalharam com o autor nos anos de 94 a 97.

No entanto, o horário de trabalho declinado na exordial foge, *data venia*, do princípio da razoabilidade.

Pela inicial vê-se que, embora o reclamante mencione que exercera as funções de “Escriturário”, “Gerente de Negócio” e “Gerente de Unidade Pioneira”, último cargo em que admite que era o Gerente-Geral da Agência (fl. 04), declinou a mesma jornada de trabalho para estes três cargos, ou seja, das 7h30min às 21h, com apenas 30 minutos de intervalo intrajornada e que, 4 vezes em média, trabalhava até à 0h.

Ora, não é razoável supor que, no exercício do cargo de “Escriturário”, o autor cumpria a mesma jornada de quando era Gerente de Unidade Pioneira, em que foi Gerente de Agência, pois o comum é que haja mais trabalho no exercício de função de maior responsabilidade.

Além do mais, a prova testemunhal do obreiro revelou que, no exercício de função de maior confiança (Gerente de Unidade Pioneira), nem a jornada declinada na inicial o autor chegou a cumprir, visto que, pelo depoimento da testemunha Paulo Wilhian Almeida da Silva (fl. 186), o reclamante chegava por volta de 7h45min e saía cerca de 18h45min, pois a testemunha declara que chegava às 7h30min e o autor chegava entre 7h30min e 8h.

Afirmou que saía entre 18h30min e 19h e deixava o reclamante trabalhando, mas entrou em contradição ao dizer que fechava a agência, daí por que se conclui que, obviamente nestes dias, o autor não poderia continuar trabalhando após sua saída.

Assim, analisando-se a confissão *facta* com os demais elementos de prova existentes nos autos, e aplicando-se o princípio da razoabilidade, provejo o apelo para determinar que, na apuração das horas extraordinárias, no período em que o reclamante exerceu a função de Escriturário (18.fev.93 a 31.mar.94), devem ser considerados como horários de entrada e saída, respectivamente, 9h (nove) e 18h (dezoito).

No pertinente ao período em que o reclamante exerceu a função de Gerente de Negócio III (01.abr.94 a 31.out.96), inicialmente, não há que prevalecer a alegação do reclamado de que estava enquadrado na exceção legal preconizada pelo inciso II do artigo 62 da CLT.

O preposto esclareceu que, nesse período, o obreiro trabalhava na agência de Barbacena e estava subordinado ao gerente principal da agência, não tendo nenhum subordinado (fl. 185).

Assim, não há exercício de função de confiança mencionado no inciso II do artigo 62 da CLT, mas, sim, no § 2º do artigo 224, como indicou o reclamante na inicial.

Relativamente à jornada cumprida, afastada a confissão *facta* neste período, constata-se que a testemunha José Maria Faria informou que ela e o reclamante trabalhavam das 7h30min às 20h30min (fl. 186).

De outro lado, tem-se que o intervalo era de 01 (uma) hora, à míngua de prova do intervalo de trinta minutos informado na inicial, ou daquele de duas horas indicado na defesa.

Logo, dou provimento para determinar que neste período as horas extraordinárias devem ser apuradas segundo a jornada das 7h30min às 20h30min, com uma hora de intervalo para refeição de segunda a sexta-feira.

No período posterior, ou seja, a partir de quando o obreiro passou a ocupar o cargo de “Gerente de Unidade Pioneira”, entendo que o reclamante estava enquadrado na exceção legal disposta no inciso II do artigo 62 da CLT, pelo que não faz jus às horas suplementares.

Data venia, é irrelevante a circunstância de a agência ser de pequeno porte, ter poucos funcionários ou estar localizada em cidade do interior do Estado.

Noutro passo, conforme se percebe do depoimento da testemunha Paulo Wilhiam da Silva (fls. 186-187), o reclamante era Gerente-Geral da Agência, concedia empréstimos dentro de uma alçada determinada e tinha todos os demais funcionários como subordinados.

Considerando-se o complexo empresarial do reclamado, o poder de gestão não se concentra nas mãos de uma única pessoa.

Assim, a circunstância de as operações da agência do reclamante dependerem em parte da agência de Leopoldina não afasta o exercício de cargo de confiança insculpido no inciso II do artigo 62 da CLT, visto que o obreiro tinha poderes para concessão de crédito, atividade de vital importância para uma instituição financeira e, efetivamente, geria uma unidade empresarial do reclamado.

Possuía poderes para admitir ou demitir funcionários, mas, em um complexo empresarial como o do reclamado, que inclusive sujeita-se a concurso para contratação de pessoal, essa atribuição não é importante a ponto de afastar a aplicação do inciso II do artigo 62 da CLT.

Com efeito, afastado as horas extraordinárias deferidas no período de 01.nov.96 até 25.abr.97, ficando também afastados os reflexos das horas extraordinárias nas parcelas rescisórias do aviso prévio, férias e 13º salário, visto que também devem ser afastados os reflexos das horas extraordinárias na gratificação semestral, a teor do que prescreve o En. 253 do C. TST.

Pelo exposto, neste ponto, dou provimento parcial ao recurso do banco-reclamado para determinar que, na apuração das horas extraordinárias do período em que o reclamante exerceu a função de Escriturário (18.fev.93 a 31.mar.94), devem ser considerados como horários de entrada e saída, respectivamente, 9h (nove) e 18h (dezoito) e que, no período de 01.abr.94 a 31.out.96, as horas suplementares deferidas sejam apuradas de acordo com a jornada das 7h30min às 20h30min, de segunda a sexta-feira, com 01 (uma) hora de intervalo para refeição, além de afastar as horas extraordinárias deferidas a partir de 01.nov.96, bem como os reflexos do trabalho suplementar, de todo o período, nas parcelas rescisórias do aviso prévio, das férias e 13º salário e os reflexos das horas extraordinárias na gratificação semestral.

Por decorrência do reconhecimento de que, a partir de 01.abr.94, o obreiro usufruía de uma hora de intervalo para refeição, afasta-se também a condenação imposta a título de adicional de 30 minutos/dia em indenização, pela inexistência de intervalo legal de uma hora para refeição.

Adicional de transferência

Não se conforma o reclamado com o adicional de transferência deferido.

Argumenta, em síntese, que o contrato de trabalho previa a possibilidade de transferência e que as transferências tiveram caráter definitivo e ocorreram a benefício do reclamante, uma vez que resultaram de promoção.

À luz do artigo 469 da CLT e seu § 3º, o adicional de transferência é devido, apenas, quando a remoção do empregado verificar-se por necessidade de serviços e quando o contrato de trabalho não possuir, como condição implícita ou explícita, a possibilidade de alteração do local em que se estipulou que a prestação de serviço se realizaria.

Na hipótese dos autos, o contrato de trabalho contém cláusula expressa prevendo a transferência (fl. 95, item 3), e a mesma não é abusiva, pois o reclamado possui estabelecimentos em diversas localidades, podendo realmente haver necessidade de transferência de pessoal entre uma e outra.

Passou a ocupar cargos de confiança, com atribuições diversas das que exercia na cidade de Juiz de Fora.

Ou seja, o reclamante fora promovido a Gerente de Negócios III e foi transferido para Barbacena, fora promovido a Gerente-Geral de Agência e foi para a Agência de Laranjal.

Assim, se o autor assumiu outras funções após as transferências, inclusive com maior ganho salarial, não há cogitar em abusividade, sendo, pois, presumível a necessidade de serviço, porquanto é lógico que as remoções não tiveram caráter punitivo, nem isso foi alegado na inicial.

Pelo exposto, se o reclamante exercia cargos de confiança, e seu contrato de trabalho previa a possibilidade de remoção, e se as transferências ocorreram por necessidade de serviço, indevida, *data venia*, a condenação imposta a título de adicional de transferência e reflexos.

Dou provimento.

Ajuda-alimentação

O recurso, neste ponto, ataca a condenação imposta a título de ajuda-alimentação.

Afirma o réu que a mencionada ajuda era fornecida de acordo com o Programa de Alimentação ao Trabalhador e por isso não tem natureza salarial, o que também é afastado pelos instrumentos normativos da categoria.

Segundo o documento de fl. 167, o reclamado é participante do PAT (Lei n. 6.321/76) desde 13.dez.93.

Assim, a partir desta data, a ajuda-alimentação fornecida deixou de ter natureza salarial.

Quanto ao período anterior, deve prevalecer a natureza salarial, pois não há norma em sentido contrário, havendo de se aplicar o que prescreve o artigo 457 da CLT.

Ressalte-se que é inaplicável, em face da vigência, a CCT 94/95, que sequer foi juntada nestes autos.

Logo, provejo, parcialmente, para limitar os reflexos da ajuda-alimentação deferida ao período de 18.fev.93 a 12.dez.93, com o que ficam afastados os reflexos, inclusive no aviso prévio.

Ressalvado o meu ponto de vista, tendo em vista a jurisprudência iterativa da SDI do Egrégio TST, consubstanciada no Precedente 124, devem ser aplicados, na

liquidação, os índices de correção monetária do mês subsequente ao do vencimento da obrigação, a partir do 5º dia útil, como quer o ora recorrente.

Os juros devem ser de 1% ao mês, a partir do ajuizamento da reclamatória, calculados de forma simples, mas *pro rata die* e nos termos do En. 200 do C. TST. Provejo, em parte.

Recurso do reclamante

Intervalo intrajornada

Não merece provimento o apelo do reclamante no que pretende a reforma da decisão para deferimento dos reflexos e da remuneração do tempo correspondente à inexistência do intervalo legal de uma hora para alimentação e descanso, já que a condenação contemplou apenas o adicional de 30 minutos no período posterior a 31.abr.94, sem qualquer reflexo.

Conforme já decidido quando da apreciação do apelo do reclamado, no período posterior a 01.abr.94, o reclamante usufruía do intervalo legal de uma hora. Assim, se nada é devido, não há cogitar em ampliação da condenação. Nego provimento.

Licença-paternidade

Assevera o reclamante que o reclamado não provou a concessão da licença-paternidade, pelo que entende devido o pedido de indenização substitutiva.

Não tem razão, todavia.

O documento de fl. 76, ficha funcional, indica que o reclamante usufruiu a aludida licença, no período de 04.mar.95 a 08.mar.95.

Assim, à míngua de prova a infirmar o aludido documento, o pedido de indenização substitutiva é mesmo improcedente.

Nego provimento.

Correção monetária

Tendo em vista o que foi resolvido quando do exame do recurso do reclamado, nego provimento ao recurso do reclamante no que pretende que os índices de atualização sejam aqueles do próprio trabalho.

Indenização do seguro-desemprego

Ao contrário do que sustenta o reclamante, o documento de fl. 18 não comprova que a falta do recebimento do benefício do seguro-desemprego ocorreu por culpa do recorrido.

O mencionado documento indica que o benefício foi “bloqueado para confirmação MTB”, o que não significa nem mesmo que o obreiro esteja impedido definitivamente de receber os valores correspondentes e nem que o fato seja imputável ao reclamado.

Nego provimento.

Honorários advocatícios

Indevidos são os honorários advocatícios, porquanto não atendidos os pressupostos mencionados no En. 219 do TST, ou seja, o reclamante não se encontra assistido pelo sindicato de sua categoria profissional.

Além do mais, apesar do artigo 133 da CF/88 e Lei n. 8.906/94, subsiste na Justiça do Trabalho o *jus postulandi*, a teor do En. 329 do TST.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

Isto posto, conheço do recurso do reclamado e conheço do recurso do reclamante, à exceção do aspecto “reflexos da ajuda-alimentação”, ante a falta de interesse para, no mérito, negar-lhe provimento.

Dou provimento parcial ao recurso do reclamado para, após rejeitar a alegação de transação com efeito extintivo e a compensação, determinar que, na apuração das horas extraordinárias do período em que o reclamante exerceu a função de Escriturário (18.fev.93 a 31.mar.94), deve ser considerado como horário de entrada 09h (nove) e como horário de saída 18h (dezoito); para que, no período de 01.abr.94 a 31.out.96, as horas suplementares deferidas sejam apuradas de acordo com a jornada das 7h30min às 20h30min, de segunda à sexta-feira, com 01 (uma) hora de intervalo para refeição, observada a jornada de oito horas; afastar as horas extraordinárias e respectivos reflexos deferidos, a partir de 01.nov.96, bem como os reflexos do trabalho suplementar nas parcelas rescisórias do aviso prévio, das férias e 13º salário e os reflexos das horas extraordinárias na gratificação semestral; afastar a condenação imposta a título de adicional de transferência e reflexos; limitar os reflexos da ajuda-alimentação deferida ao período de 18.fev.93 a 12.dez.93; afastar a condenação imposta a título de adicional de horas extraordinárias de 30 minutos por dia e, ainda, determinar que sejam aplicados os índices de correção monetária do mês subsequente ao do vencimento da obrigação e fixar que os juros são de 1% ao mês, a partir do ajuizamento da reclamatória, calculados de forma simples, mas *pro rata die* e nos termos do En. 200 do C. TST.

Reduzo o valor arbitrado à condenação para R\$10.000,00, com custas, pelo reclamado, no importe de R\$200,00.

Fundamentos pelos quais,

ACORDAM os Juízes do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, pela sua Quinta Turma, preliminarmente, à unanimidade, em conhecer do recurso do reclamado e do recurso do reclamante, à exceção do aspecto “reflexos da ajuda-alimentação”, ante a falta de interesse; no mérito, sem divergência, em negar provimento ao recurso do reclamante; por maioria de votos, em dar provimento parcial ao recurso do reclamado para, após rejeitar a alegação de transação com efeito extintivo e a compensação, determinar que, na apuração das horas extraordinárias do período em que o reclamante exerceu a função de Escriturário (18.fev.93 a 31.mar.94), deve ser considerado como horário de entrada 09h (nove) e como horário de saída 18h (dezoito); para que, no período de 01.abr.94 a 31.out.96,

as horas suplementares deferidas sejam apuradas de acordo com a jornada das 7h30min às 20h30min, de segunda à sexta-feira, com 01 (uma) hora de intervalo para refeição, observada a jornada de oito horas; afastar as horas extraordinárias e respectivos reflexos deferidos, a partir de 01.nov.96, bem como os reflexos do trabalho suplementar nas parcelas rescisórias do aviso prévio, das férias e 13º salário e os reflexos das horas extraordinárias na gratificação semestral; em afastar a condenação imposta a título de adicional de transferência e reflexos; em limitar os reflexos da ajuda-alimentação deferida no período de 18.fev.93 a 12.dez.93; em afastar a condenação imposta a título de adicional de horas extraordinárias de 30 minutos por dia e, ainda, em determinar que sejam aplicados os índices de correção monetária do mês subsequente ao do vencimento da obrigação e fixar que os juros são de 1% ao mês, a partir do ajuizamento da reclamatória, calculados de forma simples, mas *pro rata die*, e nos termos do En. 200 do C. TST, reduzindo o valor arbitrado à condenação para R\$10.000,00, com custas, pelo reclamado, no importe de R\$200,00, vencidos parcialmente os Ex.^{mos} Juizes Revisor quanto às horas extraordinárias na Agência Laranjal, Levi Fernandes Pinto quanto à correção monetária e Virgilio Selmi Dei Falci que dava eficácia à transação.

Belo Horizonte, 20 de setembro de 1999.

LUIZ PHILIPPE VIEIRA DE MELLO FILHO
PRESIDENTE *AD HOC* E RELATOR

P/PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO
TRT-RO 18235/98

Comentário*

No final do século passado, a partir dos anos 80, uma onda neoconservadora invadiu a economia mundial. Uma boa visão daquele momento, que ficou cristalizado na expressão “Consenso de Washington”, está sintetizada pelo jornalista Roberto Candelori, da *Folha de S. Paulo*:

Reunidos na capital americana em novembro 1989 no *International Institute for Economy*, funcionários do governo dos EUA, dos organismos internacionais e economistas latino-americanos discutiam um conjunto de reformas essenciais para que a América Latina superasse a crise econômica e retomasse o caminho do crescimento.

O diagnóstico era tenebroso: dívida externa elevada, estagnação econômica, inflação crescente, recessão e desemprego.

As conclusões desse encontro passaram a ser denominadas informalmente como o Consenso de Washington, expressão atribuída ao economista inglês John Williamson. Longe de ser uma tese conspiratória do governo norte-americano, do Banco Mundial ou do FMI, o consenso representava uma corrente de pensamento na defesa de um conjunto de medidas técnicas em favor da economia de mercado, que visavam, em tese, a recuperação econômica dos países latino-americanos.

Denominadas “neoliberais”, essas medidas foram aplicadas inicialmente no programa de governo de Margaret Thatcher, a partir dos anos 80. Tendo como eixo central o combate ao poder dos sindicatos e a redução do papel do Estado na economia (Estado mínimo), empregou-se o receituário neoliberal: privatização das empresas estatais, flexibilização da legislação trabalhista, redução da carga fiscal e abertura comercial.

[...]¹

Sofrendo os influxos dessa potente influência internacional, a jurisprudência trabalhista, principalmente do Tribunal Superior do Trabalho, caminhava num sentido de submeter, a cada dia mais, o contrato de trabalho aos mesmos pressupostos da contratação civil e mercantil. A classe trabalhadora sentia na pele a desconstrução de todo o arcabouço teórico que a doutrina dos direitos sociais tinha assentado nas democracias ocidentais a muito custo.

A chamada Lei Geral de Telecomunicações, Lei n. 9.472/97, por exemplo, além de privatizar a telefonia de uma forma extremamente danosa para o patrimônio público, instituiu, de forma sub-reptícia, a mercantilização do trabalho humano.²

* Comentário feito por José Eduardo de Resende Chaves Júnior - Desembargador Federal do Trabalho do TRT-MG e Doutor em Direitos Fundamentais pela *Universidad Carlos III de Madrid*.

¹ Artigo publicado em 14.11.2002 e disponível na *internet* em: <<http://www1.folha.uol.com.br/folha/educacao/ult305u11503.shtml>>. Acesso em: 29 nov. 2013.

² Lei n. 9.472/97:

“Art. 94. No cumprimento de seus deveres, a concessionária poderá, observadas as condições e limites estabelecidos pela Agência:

[...]

II - contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço, bem como a implementação de projetos associados.”

A decisão em comento veio a lume no primeiro ano do segundo mandato do Presidente Fernando Henrique Cardoso, logo após denúncias de compra de votos de deputados - para instituir a reeleição, quebrando a tradição constitucional brasileira que a vedava - de favorecimento de alguns grupos financeiros no processo de privatização de empresas estatais, por meio do *Opportunity Fund*, de escândalos do caixa dois de sua campanha eleitoral, envolvendo subsidiárias da empresa Alstom.

Contextualizar o momento da decisão precursora do Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, então Desembargador no Tribunal do Trabalho de Minas Gerais, é fundamental para se ter ideia da importância da afirmação dos princípios do Direito do Trabalho àquela altura, porquanto estavam sob verdadeira linha de fogo.

Na decisão, o Ministro Luiz Philippe consigna três pontos de vista cruciais para o não-retrocesso dos direitos sociais: (i) as normas trabalhistas são essencialmente protetoras e, por essa razão, irrenunciáveis; (ii) que a transação trabalhista pressupõe a figura do sindicato, para ao menos tentar equilibrar a assimetria entre as partes negociantes e (iii) não deve ser deduzida das verbas trabalhistas indenização adicional que se paga para a dispensa do empregado, mormente em se tratando de preparação das empresas e bancos estatais para serem entregues à iniciativa privada.

Pedimos, *venia*, para transcrever aqui alguns excertos da decisão comentada, em que se realçam, se reforçam e se reafirmam, com grandiloquência, os princípios tuitivos do Direito do Trabalho:

Continuando o citado autor,

"Dir-se-á que, no direito civil, a quitação pode ser dada em caráter irrevogável. Aí, sim, entra o Direito do Trabalho. Não é possível admitir quitação irrevogável em relação a direitos do empregado, irrenunciáveis ou de disponibilidade relativa, diante do que dispõe o artigo 9º da Consolidação, porque tal importaria 'impedir a aplicação' das normas imperativas de proteção ao trabalhador.

Visando a evitar tais renúncias, prescreve o § 1º do art. 477 da Consolidação, com a redação que lhe deu a Lei n. 5.584, de 26.jun.70, que 'o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço só será válido quando feito com assistência do respectivo sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho e da Previdência Social'."

[...]

Entra, aí, o conflito quanto à validade do ajuste, exatamente neste particular.

As normas protetivas do Direito do Trabalho, como já salientado, pressupõem uma coação econômica, no momento em que se firma o termo de rescisão e extinção contratual, com quitação em caráter irrevogável.

O caso vertente mais se agrava, porquanto o empregado, não obstante a exigência legal da assistência à rescisão contratual, anui a programa de incentivo à demissão, em cujo conteúdo se insere cláusula isolada de renúncia de direitos, contra a qual se insurgiu a entidade sindical, em caráter geral e, em especial, quando da homologação da rescisão, cuja ressalva alcançou expressamente essas parcelas a que se fazia alusão à renúncia, permitindo sua discussão em juízo.

Assim, nítido é que não houve transação no sentido amplo desejado pelo recorrente, porquanto inexistente a formalidade essencial da assistência sindical ou legal.

A cogência das normas trabalhistas impõe a substituição, de plano, da cláusula cominada de nulidade, porquanto em confronto com as disposições contidas no diploma consolidado, em especial em função da norma do artigo 9º da CLT, daí por que perde eficácia a aludida cláusula de renúncia.

[...]

“[...] O que é de suma importância para o direito do trabalho são os efeitos jurídicos, que a transgressão das normas cogentes produz, problema esse que não somente compreende as sanções, mas, antes de mais nada, a validade dos atos praticados com infração da norma cogente - sub-rogação ou substituição *ipso jure* da estipulação infringente pela norma legal - bem como a renunciabilidade ou irrenunciabilidade de direitos, conferidos a uma das partes por norma cogente.”

[...]

Ora, não há dúvida de que se trata de uma pactuação leonina no tocante às condições da renúncia, no tocante à suposta transação levada a efeito, inclusive porque insere em seu conteúdo quitação de dívidas de natureza civil, comercial e outras que não se coadunam com a quitação ou transição que se pode operar na esfera do Direito do Trabalho, vinculada apenas a parcelas de natureza trabalhista.

Compensar dívidas estranhas à relação de emprego é violar frontalmente a norma consolidada e ferir de morte a cláusula de renunciabilidade constante do aludido termo, que sequer recebeu assistência sindical.

Poderia a referida anuência ao termo ser fixada exclusivamente pela vontade do empregado, em detrimento da formalidade legal? Poderia, superando-se as normas imperativas de tutela e assistência ao trabalhador, inclusive no momento da extinção do contrato, ser firmado termo de quitação com cláusula de renúncia, sem assistência sindical ou legal, diferentemente do que ocorre na conciliação judicial onde a transação se opera mediante assistência do magistrado trabalhista? É claro que não.

É ilegal a cláusula que impede o exercício pelo empregado do seu direito constitucional de ação, quando não observadas as formalidades legais e cogentes, sobretudo quando se evidencia, a toda prova, que os critérios adotados relativamente à transação, no ponto específico em que há renúncia a direitos, transcendem em muito a esfera trabalhista.

[...]

Como acentua Alfredo Ruprecht, *Princípios de direito do trabalho*, São Paulo: LTr, p. 44, “[...] Quando não se tem a certeza de um direito, ou se sua prova é difícil, ou chega-se a uma transação por circunstâncias similares, não se verifica, verdadeiramente, uma renúncia, já que o direito alegado não tem a segurança de que assim seja. Mas, se a transação se efetua, como ocorre na maioria dos casos, para evitar uma pendência prolongada ou para não incorrer em gastos, ou para obter um benefício menor mas imediato, então se está na presença da violação do princípio.”

Este é, segundo Ruprecht, o conceito de transação ilícita.

[...]

A princípio, infere-se, iniludivelmente, dentre os princípios do Direito do Trabalho, que não se cogita da invalidade total da transação levada a efeito, uma vez que, realmente, consolidou-se a intenção do empregado em deixar o emprego mediante incentivo financeiro, bem como a intenção do empregador em promover uma dispensa, visando a atingir uma privatização sem complicações no contexto sociopolítico, de molde que,

somente as cláusulas que transcenderam ou tiveram como conteúdo desvirtuar a aplicação das normas trabalhistas não de ser consideradas nulas.

[...]

Também, a fixação de cláusula indubitavelmente abusiva, iníqua, leonina, importa na incidência da nulidade cominada pelo artigo 9º consolidado, sempre reforçando a natureza pública das normas trabalhistas e sua cogência, daí por que torna ineficaz as convenções ou cláusulas contratuais que firmam diametralmente direitos assegurados pelo ordenamento jurídico trabalhista.

[...]

Data venia, o valor da indenização teve e abrangeu direitos estranhos inclusive à esfera trabalhista, e compensar-se o valor recebido seria, aí sim, tornar a iniquidade a regra, exceção, aliás, que exige ser afastada do mundo jurídico, como convém ao Judiciário.

Como se percebe da leitura, o v. acórdão é uma verdadeira casamata do Direito do Trabalho, em meio ao ataque neoconservador dos anos 80 e 90. Naquele desenrolar histórico, a afirmação da distinção, da particularidade, enfim, do singularismo do Direito do Trabalho em relação ao Direito Civil, constituiu-se em ato de verdadeira resistência jurisprudencial ao dismantelamento dos direitos sociais que os poderes políticos imprimiam, de forma avassaladora, com o beneplácito da grande mídia.

A decisão precursora, que inaugurou a mudança dos rumos da jurisprudência da moda, deixa claro a importância, o papel fundamental e histórico que a Justiça do Trabalho opera na defesa do princípio do não-retrocesso das conquistas sociais, não obstante, muita vez tenha ela assumido um papel distinto - força reconhecida. Mas a sua independência em relação às potências políticas, o seu compromisso com a ciência social, com a democracia e os direitos fundamentais, a despeito de algum vacilo, acabaram sempre por impor a prevalência dos interesses do mais fraco, para o descontentamento de Trasímaco.