

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS - CCJ
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

GUSTAVO TRINDADE PAULO

**REFORMA TRABALHISTA E PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO:
Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho**

Santa Rita, PB

2018

GUSTAVO TRINDADE PAULO

**REFORMA TRABALHISTA E PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO:
Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito, da Universidade Federal da Paraíba, como requisito obrigatório para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Professor Mestre Demétrius Almeida Leão.

Santa Rita, PB

2018

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

P331r Paulo, Gustavo Trindade.

REFORMA TRABALHISTA E PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO:
Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do
Trabalho / Gustavo Trindade Paulo. - Santa Rita, 2018.
49 f.

Orientação: Demétrius Almeida Leão.
Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Reforma Trabalhista. I. Almeida Leão, Demétrius. II.
Título.

UFPB/CCJ

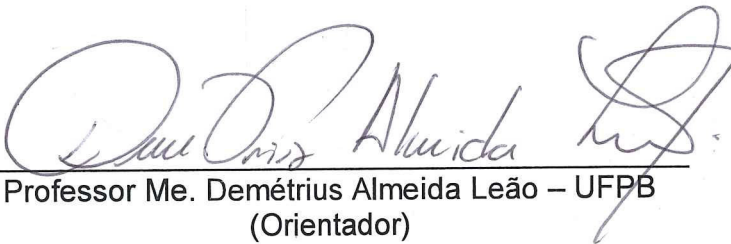
GUSTAVO TRINDADE PAULO

**REFORMA TRABALHISTA E PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO:
Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Graduação em Direito,
da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do título
de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Data de Aprovação: 05/11/2018

BANCA EXAMINADORA



Professor Me. Demétrius Almeida Leão – UFPB
(Orientador)

(Examinadora)

(Examinadora)

Santa Rita, PB

2018

*À minha família,
dedico.*

AGRADECIMENTO

Agradeço primeiramente a Deus e Nossa Senhora por terem guiado todos os meus passos até aqui, não deixando que fraquejasse em meio a dificuldades, e principalmente por terem me concedido saúde para lutar em busca dos meus objetivos, para que, assim, alcançasse esta etapa tão importante da minha vida.

À minha família, em especial, à minha mãe Patrícia Trindade, ao meu pai Antônio Nosman, aos meus irmãos Nosman Filho e Marcello Trindade, à minha avó Ednalva Trindade pelo amor incondicional que me deram durante toda essa caminhada. Inspiro-me muito na música TUA FAMÍLIA que diz: “Percebe e entende que os melhores amigos, são aqueles que estão em casa, esperando por ti. Acredita nos momentos mais difíceis da vida, eles sempre estarão por perto, pois só sabem te amar. E, se por acaso, a dor chegar, ao teu lado vão estar, pra te acolher e te amparar, pois não há nada como um lar.” Do fundo do meu coração, muito obrigado, sem vocês eu nunca chegaria onde eu cheguei.

Aos professores Pedro Ataíde e Demétrius Almeida Leão eu agradeço a orientação, o empenho e a confiança que ajudaram a tornar possível este sonho tão especial.

A todos os meus amigos por fazerem parte da minha vida e torcerem pelo meu êxito profissional. E a meus colegas de faculdade que de alguma forma fizeram parte do meu percurso eu agradeço com todo meu coração.

“A força do direito deve superar o direito da força”.

(Rui Barbosa)

RESUMO

Essa pesquisa tem como tema a Reforma Trabalhista, principalmente a alínea “f” do Art. 652 e o Capítulo III – A, dos Art. 855-B ao 855-E, acrescentados à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) de 1943, pela Lei n. 13.467/2017, em virtude da hipótese de segurança jurídica dos acordos trabalhistas homologados extrajudicialmente. Tendo como objetivo analisar a Reforma Trabalhista em função da jurisdição voluntária e a subsequente possibilidade de homologação do acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho, enfatizando as principais vantagens e desvantagens advindas com essas alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas. Em relação à caracterização do estudo, baseia-se em uma pesquisa bibliográfica e documental. Quanto aos objetivos é de caráter qualitativo e exploratório. Para tanto, realizou-se uma revisão de literatura em torno do universo de livros, artigos científicos e entendimentos jurisprudenciais. A história do Direito do Trabalho tem uma natureza social e, por isso, vem sendo alterado constantemente em virtude dos impactos das alterações socioeconômica, acarretando na eclosão dos mais variados conflitos de interesses. Para os reformistas, a sobrecarga de processos nos tribunais trabalhistas, a morosidade do processo, a burocratização e a complicação procedimental são os fatores responsáveis pela aprovação da Reforma Trabalhista, visando à descomplicação do próprio processo, de modo que o torne mais célere, e a extrajudicial, na qual se insere a conciliação realizada pelas Comissões de Conciliação Prévia. Mas, por outro lado, com a possibilidade de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais, os contrarreformistas argumentam sobre a precarização das relações trabalhistas e a necessidade de assegurar dispositivos em prol do princípio de proteção do trabalhador.

Palavras-Chave: Acordos trabalhistas. Proteção ao trabalhador. Reforma Trabalhista

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	CENÁRIO SOCIOPOLÍTICO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	11
3	DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO À HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	16
3.1	DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO À JURISDIÇÃO	17
3.1.1	Da Jurisdição Contenciosa à Jurisdição Voluntária	18
3.2	DIREITO MATERIAL DO TRABALHO: do individual ao coletivo	20
3.2.1	Do Direito Individual do Trabalho	23
3.2.2	Do Direito Coletivo do Trabalho	25
3.3	DOS CONFLITOS TRABALHISTAS AO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR	26
3.4	DA MULTIPLICIDADE DE MEIOS PARA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS: Autodefesa, Autocomposição e Heterocomposição	29
3.4.1	Da Autotutela à Ausência do Estado	29
3.4.2	Da Autocomposição: desistência, renúncia, aceitação e transição	31
3.4.3	Da Heterocomposição à Intervenção de um Terceiro	31
3.5	DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: conceitos e definições	32
4	A REFORMA TRABALHISTA ADVINDA COM A LEI N. 13.467/2017 E A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL	36
4.1	A REFORMA TRABALHISTA, A JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA CONSENSUAL E A POSSIBILIDADE DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS ...	37
4.2	DA PETIÇÃO INICIAL AOS REQUISITOS À JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS TRABALHISTAS	41
4.3	DO PROCESSAMENTO À POSSIBILIDADE DE O JUIZ REALIZAR AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO	43
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	46
	REFERÊNCIAS	48

1 INTRODUÇÃO

A Revolução Industrial pode ser representada como sendo um momento de ruptura no modo de vida da sociedade ocidentalizada, pois alterou definitivamente o processo de manufatura, o surgimento das máquinas a vapor, a industrialização das fábricas, o surgimento das indústrias foi decisivo para o capitalismo e a necessidade de regulamentação jurídica para as relações trabalhista.

Os patrões almejavam obter mais lucro com a exploração da mão de obra dos operários, geralmente, sendo estipulada uma carga horária laboral de 15 horas por dia, em troca de um rendimento irrisório. Inclusive as mulheres e as crianças eram incorporadas nos interiores das manufaturas mecanizadas, tendo que colaborar no sustento familiar através de exaustivas jornadas de trabalho. (MARX, 1989).

A dicotomia sociocultural entre os donos de propriedades dos meios de produção e os operários das fábricas contribuiu para a diferenciação das classes, patrões e empregados. Os empregadores representando o lado forte da relação trabalhista, enquanto que os trabalhadores são o elo fraco dessa trama sociotrabalhista. (DELGADO, 2007).

A globalização econômica, a cultura consumista e a competição empresarial evidenciaram as disparidades que ocorriam nas relações abusivas entre empregadores e empregados. Diante do quadro socioeconômico apresentado, no Brasil, o Direito do Trabalho tem seu alicerce legal na Consolidação das Leis Trabalhista (CLT) em 1943 e na Constituição Federal (CF) em 1988 – buscando proteger os direitos dos trabalhadores perante a força do capital, que já se desenhavam à época de Getúlio, mas cujo processo ganhou força nas últimas décadas na conhecida guinada neoliberal.

Mas, nesses 75 anos da CLT e 30 anos da Carta Magna, o cenário trabalhista foi sofrendo alterações comportamentais, principalmente em virtude da Revolução Digital, que mais uma vez representou um momento de ruptura no comportamento humano em sociedade e, conseqüentemente, nas relações trabalhistas.

Porém, vale destacar a relação entre as crises econômicas e as alterações nas normas que moldam a CLT (1943), cuja incidência mais recente foi a aprovação da Reforma Trabalhista, pela Lei n. 13.467/2017, que pode ser configurada como sendo resultado de uma ação intrínseca, entre os Poderes Legislativo e Executivo,

para constituir dispositivos em prol da alteração no ordenamento jurídico brasileiro, em consonância com o Novo Código de Processo Civil, por meio da Lei n. 13.105/2015, reformando diversos artigos da CLT (1943). (DELGADO, 2007)

O Direito do Trabalho pode ser visto sob outro prisma, quanto a realidade das homologações das decisões extrajudiciais dos acordos trabalhistas, em decorrência da aprovação da Lei n. 9.958/2000 das Comissões de Conciliação Prévia (CCP), pois, até o final do século XX, a moldura processual justralhista não assegurava segurança jurídica aos acordos trabalhistas extrajudiciais entre patrões e funcionários. Portanto, era necessário percorrer os trâmites da Justiça do Trabalho para ter segurança jurídica nos acordos das relações de trabalho, tendo a obrigatoriedade de ser firmado em juízo, por meio da jurisdição contenciosa.

A partir desse panorama justralhista e sociocultural apresentado, essa pesquisa tem como objeto de estudo a Reforma Trabalhista, principalmente a alínea “f” do Art. 652 e o Capítulo III – A, do Art. 855-B ao 855-E da CLT (1943), acrescentados pela Lei n. 13.467/2017, em virtude da segurança jurídica dos acordos trabalhistas homologados extrajudicialmente, ou seja, desde 2017 que o Direito Processual do Trabalho tem elos comunicantes com as CCP que, por sua vez, abriram caminho para a possibilidade da jurisdição voluntária aos acordos firmados fora dos ambientes dos tribunais.

Desde o ano de 2017, em virtude da Reforma Trabalhista e a hipótese legal de homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas representarem um desdobramento justralhista das CCP, compreende-se que ambos dispositivos materializados no Direito Processual do Trabalho enaltecem a jurisdição voluntária em prol da autonomia desses acordos, tendo na figura do juiz de Direito o papel de acatar ou não pois caso não haja concordância entre as partes, pode encaminhar para uma audiência de instrução e seguir o curso dos ritos.

Portanto, esse estudo buscou responder ao seguinte questionamento: A partir do conflito ideológico/político entre reformistas e contrarreformistas, quais são as principais vantagens e desvantagens da possibilidade processual de homologação de acordo extrajudicial trabalhista?

Nessa pesquisa, o objetivo geral foi analisar a Reforma Trabalhista em função da hipótese da Jurisdição voluntária para homologação do acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho, através da alínea “f” do Art. 652 e do Capítulo III – A, dos Art.

855-B ao 855-E da CLT (1943), em decorrência da aprovação da Lei n. 13.467/2017. Tendo os seguintes objetivos específicos: Estabelecer uma relação entre o cenário sociopolítico e a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017; Analisar a reforma Trabalhista a partir das CCP; Descrever a interface entre os conflitos trabalhistas e o princípio de proteção do trabalhador; Apontar as principais vantagens e desvantagens advindas com a Reforma Trabalhista em virtude da possibilidade de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais.

Em relação à caracterização do estudo, baseia-se em uma pesquisa bibliográfica e documental. Quanto aos objetivos é de caráter qualitativo e exploratório. Para tanto, realizou-se uma revisão de literatura em torno do universo de livros, artigos científicos e entendimentos jurisprudenciais, dentre outros, objetivando estabelecer argumentos críticos que contribuam para o entendimento da discussão jurídica que versa sobre as vantagens e desvantagens da alteração na CLT por meio da Reforma Trabalhista em 2017, em virtude da possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas através da Jurisdição voluntária.

Esse Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) está dividido em cinco partes. A primeira parte apresenta as considerações iniciais. A segunda parte descreve o cenário sociopolítico que antecede à Reforma Trabalhista. A terceira parte trata do Direito Processual do Trabalho em função da homologação do acordo extrajudicial antes da Reforma Trabalhista, evidenciando os principais conceitos que perpassam pela multiplicidade de meios para solução dos conflitos trabalhistas, cujo desfecho aponta a importância das CCP em 2000 contribuiu para a Reforma Trabalhista em 2017. A quarta parte analisa a Reforma Trabalhista advinda com a Lei n. 13.467/2017 e a homologação de acordo extrajudicial, evidenciando a jurisdição voluntária e seu caráter consensual e a possibilidade não homologar e, conseqüentemente, realizar audiência de instrução. A quinta parte apresenta as considerações finais.

2 O CENÁRIO SOCIOPOLÍTICO QUE ANTECEDE A REFORMA TRABALHISTA

Da modernidade à contemporaneidade, da Revolução Industrial à Revolução Digital, do analógico ao digital e do físico ao virtual, a humanidade vivencia a reconfiguração do pensamento contemporâneo após os desdobramentos da *Modernidade Líquida* (1992) de Bauman e, também, na *Sociedade do espetáculo* (1994) de Debord, cujas afetações refletem diretamente na estruturação das relações trabalhistas, pois, cada vez mais, tendem a se tronarem complexas, exigindo que a legislação vigente á temática, também se adapte aos novos tempos.

A complexidade do cenário trabalhista, na contemporaneidade, vem exigindo do ordenamento jurídico formas eficientes de propiciar a solução de conflitos trabalhistas. Nessa perspectiva, as últimas décadas do século XX e o início do século XXI representam um deslocamento no comportamento sociocultural, inclusive no enredo sociojurídico brasileiro, principalmente na seara do Direito Processual do Trabalho. Da CLT – aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943, à Reforma Trabalhista, a Lei n. 13.467/2017, muitas alterações e modificações ocorreram nas formas de solução dos conflitos.

No Brasil, com o fim da ditadura militar e as contradições da transição democrática, a década de 1990 se inicia com Fernando Collor de Mello assumindo a Presidência da República após ser eleito em 1989.

A democracia brasileira vivencia turbulências em períodos específicos. O governo de Collor passou por um processo de impeachment, a presidência foi assumida por Itamar Franco, cujo Ministro da Fazenda era Fernando Henrique Cardoso (FHC), que implantou o Plano Real, em 1994, dando estabilidade financeira ao país e abrindo as portas para o seu primeiro mandato como Presidente da República (SCHETTINI et al.,2011).

Segundo Behring (2008), FHC foi eleito Presidente da República por dois mandatos consecutivos, de 1995 a 2003, cujo sucessor, também por dois mandatos foi Luis Inácio Lula da Silva, de 2003 a 2011. De acordo com Fernandes (2017), em 2012, Dilma Rousseff foi eleita a primeira mulher presidente do Brasil, mas, em 31 de agosto de 2016, teve seu impeachment no Congresso Nacional e Michel Temer assumiu a Presidência da República do Brasil.

Após a gigante crise econômica, financeira e fiscal que o Brasil atravessou

por volta dos anos 1980, cujo contexto sociopolítico exigia a disciplina fiscal, a privatização e liberalização comercial, por meio de um Estado Social-Liberal, ou seja, após o Estado mínimo, o Estado social-burocrático, eis que ressurge o Estado liberal, que se difere do neoliberalismo, pragmático e sociodemocrático (MARINGONI, 2013).

Na busca de reconstruir o Estado-Liberal que mantém seu caráter social, por meio da abertura ao mercado internacional. Ao Estado cabe um papel coordenador suplementar. Se a crise se localiza na insolência fiscal do Estado, no excesso de regulação e na rigidez e ineficiência do serviço público, há que reformar o Estado, tendo em vista recuperar a governabilidade e a governança (BEHRING, 2008, p. 173).

Apesar das inúmeras reformas políticas, econômicas, trabalhistas e sociais, o Brasil vive os reflexos do endividamento do setor público, que disparou no governo Dilma. Segundo Gobetti e Orair (2017), no Brasil, a contabilidade criativa adquiriu um caráter demasiadamente notável nos últimos 10 anos, principalmente na esfera central de governo, em virtude da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar no 101/2000).

Na última década, o setor público brasileiro gastou muitos bilhões a mais do que se arrecadou com tributos e, neste período, o Governo Federal recorreu a manobras criticadas por analistas para fechar as contas públicas, ou seja, a vulgarmente denominada de contabilidade criativa (GOBETTI; ORAIR, 2017).

Portanto, o desgaste político contribuiu para a crise se instalar no Brasil, cujos desdobramentos da contabilidade criativa perpassam pela constatação no preço de energia reduzido, os juros básicos da economia diminuídos e a isenção de Imposto sobre Produtos Industrializados (IPI), o que ajudou a segurar a inflação até o final do primeiro mandato de Dilma.

Com os preços represados, em algum momento teriam que ser repassados e, inevitavelmente, a face nefasta da política econômica brasileira vem cobrar a conta da sociedade civil. A inflação começou a aumentar e o desequilíbrio das contas públicas começou a aparecer (FERNANDES, 2017).

Após o impeachment de Dilma Rousseff, assume o governo Michel Temer, herdando a crise econômica, apesar de o presidente ter negado que existisse crise no Brasil. Mas o país se deparou com um cenário preocupante, cujos índices de

crescimento econômico demonstram números alarmantes, tais como: o desemprego, endividamento, alta dos preços e crescente da inflação, e a consequente perda do valor de compra pelos brasileiros (GOBETTI; ORAIR, 2017).

De modo desastroso, o Governo Federal continua gastando mais do que se arrecada, comprometendo, desta forma, a governabilidade e a concretização de ações contidas no planejamento estratégico da União. Neste contexto, de desequilíbrio nas contas governamentais, pessimismo dos investidores no país e diminuição na arrecadação de imposto é que nasce o principal óbice na execução das políticas públicas no período, ou seja, a falta de recurso para a execução dos programas de governo (GOBETTI; ORAIR, 2017).

Assim aflora a dificuldade de governabilidade do poder executivo, ou seja, a capacidade de governo de tomar decisões. O objetivo de uma gestão responsável é a busca incansável para se atingir a eficiência e a eficácia por qualquer ente, seja público ou privado, como também pelo ímpeto de se atingir o ápice: a excelência gerencial e o bem-estar social, que serão diretamente influenciados pelos cumprimentos das políticas públicas e pelo grau de governabilidade dos entes envolvidos.

Segundo Silva (2004), a avaliação das políticas públicas e o fiel cumprimento da execução do orçamento poderão contribuir para que os gestores públicos busquem cumprir os programas, as metas e as ações de governo, dentro de um cenário transparente, eficiente e legal. E cumprindo as determinações da Constituição Federal de 1988 (CF, 1988), da Lei n. 4320/64 e da Lei n. 101/2000, Lei de Responsabilidade Fiscal.

Nessa concepção, aspectos teórico-conceituais de crise econômica, geralmente, servem de sustentação argumentativa às reformas da CLT (1943), pois a maioria das vertentes teóricas afirma que as economias capitalistas oscilam em momentos de prosperidade e de crises econômicas.

Mas, para além das molduras jurídicas da dimensão fiscal do Estado, na seara do Direito do Trabalho:

A CLT, como ficou usualmente conhecida pelos brasileiros, parecia ter consciência própria e atenção a qualquer tipo de improbidade na relação capital-trabalho e foi, paulatinamente, adequando-se aos novos rumos do mercado de trabalho. Destaca-se, por exemplo, a legislação para estagiários criada em 2009, o trabalho a distância, o trabalho do menor e dos deficientes físicos em 2011 e, recentemente, a igualdade de direitos aos empregados domésticos em 2012. De modo geral, as reformas trabalhistas

no Brasil tenderam à geração de benefícios para o trabalhador (MARINGONI, 2013, p. 45).

De acordo com Fernandes (2017), da CLT (1943) à Reforma Trabalhista (2017), cabe aos profissionais atuantes das Ciências Jurídicas terem cautela com os aspectos que povoam a constitucionalidade do princípio da proteção ao trabalhador.

Pois, o Direito Processual do Trabalho tem seu alicerce no princípio de acesso efetivo à jurisdição, cuja Justiça do Trabalho é estruturada em procedimentos simples e diretos, que enfatizam a análise de mérito das controvérsias postas em Juízo.

Acusando a CLT de ser uma legislação ultrapassada, os defensores da reforma justificam tal necessidade como uma solução para a geração de empregos, prerrogativa essencial à superação da crise econômica do país. Alegando que a modernização das relações trabalhistas desonerará a mão de obra e permitirá a geração de mais postos de trabalho, os interessados unilaterais defendem e levantam a bandeira da reforma sem discutir possíveis efeitos contrários aos objetivados. (PASTORE; ZYLBERSTAJN, 2017, p. 54).

A Reforma Trabalhista surge como sendo fruto de um esforço conjunto entre os Poderes Legislativo e Executivo para reger novos dispositivos no ordenamento jurídico brasileiro, em consonância com o Novo Código de Processo Civil, por meio da Lei n. 13.105/2015, ou seja, em prol da reforma de vários artigos da CLT (1943).

Como também, a Reforma Trabalhista pode figurar como sendo um resgate da Lei n. 9.958/2000, das CCP, pois, no cenário que antecedia o início do século XXI, ou seja, até o início de janeiro de 2000, não existia segurança jurídica em acordos firmados extrajudicialmente entre empregador e empregado, em virtude da impossibilidade de serem homologados pelo Poder Judiciário. Fazia-se necessário percorrer a jurisdição e submeter ao ajuizamento da questão no âmbito da Justiça do Trabalho, por meio da jurisdição contenciosa.

Mas nesse estudo específico, evidenciam-se as questões relativas à alínea “f” do Art. 652 e o Capítulo III – A, dos Art. 855-B ao 855-E da CLT, acrescentados pela Lei n. 13.467/2017, cuja Reforma Trabalhista concedeu segurança jurídica aos acordos homologados extrajudicialmente.

A Reforma Trabalhista promulgada em 2017 tem elos comunicantes com as CCP, pois ambos dispositivos representam a materialização do Direito Processual do

Trabalho em prol do processo de jurisdição voluntária à homologação de acordos extrajudiciais.

3 DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO À HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

A seara do Direito Processual do Trabalho tem sua fundamentação legitimada na Jurisdição Contenciosa e na Jurisdição Voluntária, cujos conflitos trabalhistas buscam prezar pelo caráter indelével do princípio de proteção ao trabalhador, tanto da natureza individual quanto da coletiva. De acordo com a literatura, verifica-se uma multiplicidade de meios para solução dos conflitos trabalhistas: autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

Mas, faz-se necessário evidenciar um ponto de ruptura em relação à homologação do acordo extrajudicial, ou seja, a Reforma Trabalhista em 2017, pois até essa data o empregador que estabelecesse um acordo extrajudicial com o empregado não era respaldado juridicamente. Assim, o ex-empregado poderia ingressar com uma ação trabalhista objetivando múltiplos pleitos (DELGADO, 2017).

O art. 652, alínea “f”, da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, inovou no ordenamento jurídico, viabilizando em certa medida a resolução dos conflitos pela via da composição entre as partes e não mais exclusivamente pela intervenção do estado (SILVA; FERREIRA, 2018, p. 61).

A homologação de acordo extrajudicial trabalhista não era uma prática estimulada antes da Reforma Trabalhista (2017) para ser firmada entre as partes envolvidas, justamente pela ausência de segurança jurídica, desencadeando, conseqüentemente, uma sobrecarga processual na Justiça do Trabalho, em virtude do aumento de Reclamatórias Trabalhistas ajuizadas.

A incorporação dos meios alternativos de resolução de conflitos, em especial dos consensuais, ao instrumental à disposição do Judiciário para o desempenho de sua função de dar tratamento adequado aos conflitos que ocorrem na sociedade, não somente reduziria a quantidade de sentenças, de recursos e de execuções, como também, o que é de fundamental importância para a transformação social com mudança de mentalidade, propiciaria uma solução mais adequada aos conflitos, com a consideração das peculiaridades e especificidades dos conflitos e das particularidades das pessoas neles envolvidas (WATANABE, 2011. p. 3).

Portanto, com a Lei nº 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista alterou a CLT (1943), que para efeito de pesquisa, evidencia-se o capítulo destinado à homologação de acordos firmados extrajudicialmente: o *Capítulo III – A*, que dispõe

do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, mais precisamente do Art. 855-B ao Art. 855-F.

A Reforma Trabalhista implementa um dispositivo jurisdicional para a homologação de acordos extrajudiciais pelo Juiz do Trabalho entre empregador e empregado, sendo vetada a possibilidade de representação por um único advogado, tendo 15 dias para ser encaminhado à Justiça do Trabalho, em prol da sentença homologatória. Cabe destacar que antes da Reforma Trabalhista, o Direito Processual Trabalhista apenas homologava acordos referentes às ações previamente ajuizadas.

3.1 DO DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO À JURISDIÇÃO

Na seara do Direito Processual do Trabalho, a concepção técnico-jurídica tradicional de jurisdição diz respeito ao acesso do cidadão ao Sistema Judiciário, objetivando ser respaldado pela tutela jurisdicional do Estado em virtude da violação de algum direito. A jurisdição, nessa perspectiva da tradição das Ciências Jurídicas, pode ser vista como a legitimação do Estado em função de um poder-dever para compor interesses e solucionar lides, ou seja, conflitos solucionados perante o juízo de um tribunal. Portanto, tal terminologia jurídica representa:

O poder do Estado de fazer Justiça - de dizer o Direito (*jus dicere*). A Jurisdição caracteriza-se pelos seguintes elementos: finalidade de realizar o Direito; inércia, ou seja, o juiz em regra deve aguardar a provocação da parte; presença de lide, ou seja, presença de conflito de interesse; produção de coisa julgada, ou seja, definitividade da solução dada. (FÜHRER, 1995, p. 45).

A Jurisdição constitucional representa um dispositivo fundamental à moldura jurídica do Estado Democrático-Social de Direito, cujos valores podem ser representados em virtude da liberdade e da igualdade, cabendo ao Estado o poder de solucionar os conflitos gerados entre duas ou mais partes envolvidas, através de uma sentença fundamentada na legislação vigente à temática.

A Jurisdição é criada e organizada pelo Estado precisamente com a finalidade de pacificar, segundo a lei, os conflitos de interesses das mais diferentes espécies, abrangendo não só os conflitos de natureza privada, mas igualmente as relações conflituosas no campo do Direito Público (SILVA, 1991, p. 24).

A imposição de uma decisão busca coibir a autotutela de interesses individuais, visando assegurar a pacificação social – condição de existência do próprio Estado – contribuindo com a ordem em função da interface entre as instituições. Cabe ressaltar que no Sistema Judiciário brasileiro existem dois tipos de jurisdição: Penal – que lida com conflitos penais; Civil – diz respeito aos processos não penais. Por sua vez, a Jurisdição Civil está delineada em dois vieses: contenciosa ou voluntária.

3.1.1 Da Jurisdição Contenciosa à Jurisdição Voluntária

No tocante à jurisdição contenciosa, verifica-se que objetiva a composição e a solução de uma lide, possibilitando uma atmosfera de pacificação, conciliação e mediação para coibir a violação aos princípios constitucionais que alicerçam a sociedade. A Jurisdição contenciosa "é a Jurisdição própria ou verdadeira" (FÜHRER, 1995, p. 45), pois o juiz compõe as lides entre as partes envolvidas, cujas principais características são: a ação, o conflito, o processo e o contraditório. A partir de uma lide, ocorre um processo que gera a coisa julgada. Ou seja, a Jurisdição contenciosa "tem por objetivo a composição e solução de um litígio." (BORGES, s/d, p. 211).

O juiz outorga a um ou a outro dos litigantes o bem da vida disputado, e os efeitos da sentença adquirem definitivamente, imutabilidade em frente às partes e seus sucessores (autoridade da coisa julgada material) (CARNEIRO, 1991, p. 32).

De modo geral, a natureza jurídico-constitucional da jurisdição contenciosa representa a lide existente entre, ao menos, duas partes antagônicas – o autor almeja a solução judicial à lide, enquanto que do outro lado existe a figura do réu.

Contudo, através da sentença judicial proferida pelo juiz de Direito, profere-se a ação que deverá ser acatada e cumprida, pois foi sentenciada em juízo por meio de dados e fatos comprovados, com o amparo legal da legislação vigente e específica ao processo. Portanto, representa um dispositivo legal substitutivo da vontade das partes em litígio, assumindo um caráter de solução independentemente da vontade dos litigantes, imperativa, de observância compulsória e, podendo ser, inclusive, forçada.

Por outro lado, a Jurisdição voluntária representa a possibilidade de realização de um acordo entre as partes conflitantes, sem a necessidade de ser submetida ao processo jurídico. No tocante à diferenciação entre Jurisdição contenciosa e voluntária, compreende-se que:

Na contenciosa, busca-se obter uma determinação que obrigue a parte contrária; na voluntária, uma situação que valha para o próprio autor. Ou seja, na primeira, a sentença que favorece uma das partes é dada em detrimento da outra; na segunda, é possível que beneficie ambas (GONÇALVES, 2016, p. 867).

Ou seja, a Jurisdição voluntária não demanda de uma lide de interesses, portanto não tem a coisa a ser julgada.

Mesmo com a ampliação da busca pelas formas alternativas de soluções de conflito, em detrimento da solução adjudicada dos conflitos, que se dá por meio de sentença do juiz ainda há predominância desse critério que mantém viva a chamada cultura da sentença, a qual acarreta o aumento cada vez maior dos recursos, o que explica o congestionamento não somente das instâncias ordinárias, como também dos Tribunais Superiores e até mesmo da Suprema Corte, além das execuções judiciais morosas e ineficazes (WATANABE, 2011, p. 2).

Destarte, a Jurisdição voluntária não tem a pretensão de ser submetida à sentença judicial, mas, diz respeito ao procedimento contrário à Jurisdição contenciosa, por não necessitar da figura de um juiz, para ajuizar um conflito de interesses entre as partes envolvidas e interessadas.

Nesse sentido da Jurisdição voluntária, a criação da CCP, sancionada em 2000, representou o surgimento no ordenamento jurídico brasileiro, mais precisamente na Justiça do Trabalho, a possibilidade de transação extrajudicial. Porém, além de a CCP não ser obrigatória, tal tipologia de conciliação não foi, em regra aplicada de modo contínuo, pois a homologação de acordos extrajudiciais, por meio da CCP, que deveria ser formada por representantes dos empregados e dos empregadores, não tornava a matéria indiscutível, o que, em via de regras, não possibilitava a segurança jurídica à transação, havendo ainda o risco, principalmente para o empregador, de a matéria objeto do acordo ser na Jurisdição contenciosa, ou seja, questionada judicialmente.

Desse modo, torna-se viável juridicamente delinear um cenário que seja o fator de superação do paradigma da luta de classes, “de modo a realizar, ainda que

por via oblíqua e inusitada, com a restauração da autonomia da vontade em detrimento da intervenção estatal” (SILVA; FERREIRA, 2018, p. 64). Com a Reforma Trabalhista, no tocante a mediação de conflitos trabalhistas, pressupõe-se um acordo prévio da vontade conciliatória, cujos Arts. 855-B, 855-C, 855-D e 855-E, vêm sendo muito debatidos em virtude de ser um marco jurídico pátrio. Sendo posterior às CCP, em prol da cultura da consensualidade, superando a cultura da sentença e, em última análise, a mitigação do conflito de classes tão evidenciado nas relações de trabalho, sendo obrigatório, ainda, alinhar-se aos direitos trabalhistas previstos na CF (1988), em função da pacificação social.

Nos últimos 76 anos a moldura jurídica do Direito do Trabalho vem sendo cunhado, pois, de 1941 a 2017, ou seja, da CLT à Reforma Trabalhista, a relação entre a Jurisdição Voluntária e a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial trabalhista, é objeto de discussão em torno da harmonização entre os interesses do empregador e os interesses do empregado, mediante o livre consenso consciente (SILVA; FERREIRA, 2018). O livre acordo entre as partes, situação anteriormente indesejada para o Ordenamento pela hipossuficiência e vulnerabilidade econômica do trabalhador, pode, ironicamente, se tornar um instrumento de realização da jurisdição estatal.

3.2 DIREITO MATERIAL DO TRABALHO: do individual ao coletivo

A busca por definições do Direito do Trabalho representa uma seara do Direito que é ampla, complexa e extensa.

O Direito do Trabalho é ramo jurídico especializado, que regula certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analista uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados (DELGADO, 2005, p. 50).

Cabe evidenciar que, antes da Emenda Constitucional (EC) n. 45/2004, a competência da Justiça do Trabalho era restrita ao julgamento das causas advindas do trabalho empregatício regido pela CLT (1943). De acordo com o arcabouço conceitual de Direito do Trabalho, o sistema jurídico da Justiça do Trabalho engloba “as medidas que visam à proteção da sociedade trabalhadora, sempre norteadas pelos princípios constitucionais, principalmente o da dignidade da pessoa humana”

(CASSAR, 2017, p. 5).

Destarte, a CF (1988), no tocante ao Direito do Trabalho, alinha-se em função de um conjunto de normativas e regulamentações que luta pela valoração sociojurídica do trabalhador, inclusive dos desempregados que estão no mercado de trabalho em busca de uma oportunidade laboral.

No cenário brasileiro, a CF (1988), ampliou aos avulsos direitos sociais idênticos dos assegurados aos empregados, mais precisamente no Art. 7º, XXXIV. Assim, evidencia-se a ampliação de um feixe de direitos e vantagens tanto aos empregados urbanos quanto aos rurais, de tal modo que:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso (BRASIL, 1988).

A equidade dos direitos trabalhistas entre os trabalhadores urbanos e rurais exemplifica um aspecto da ampliação aos avulsos, dos mesmos direitos sociais dos empregados.

Para além dos limites conceituais da moldura jurídica no Direito do Trabalho, a legislação após a CLT (1964) e a CF (1988) passou a se preocupar, também, com os trabalhadores ociosos, ou seja, com os desempregados que almejavam recolocação no mundo do trabalho.

É o que demonstra a Lei nº 7.998/90 que, regulamentando o inciso II do art. 7º da CF (1988), garante o pagamento, em número cada vez maior de parcelas, do seguro-desemprego. Por sua vez, o art. 373-A, I, da CLT proíbe a publicação de anúncio de emprego que contenha qualquer tipo de discriminação (CASSAR, 2017, p. 6).

Mas, no início do século XXI, mais precisamente após a Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004, as relações trabalhistas, com exceção às explicitadas na moldura de relações de consumo, tornaram-se da ossada da Justiça do Trabalho, com princípios, regras e valores singulares ao Direito do Trabalho. Inclusive, faz-se relevante mencionar a distinção entre o Direito material e o Direito processual.

A dimensão socializante do Direito do Trabalho vem influenciando outras áreas do Direito, em virtude de seu caráter social e coletivo, diferenciando-se do

aspecto privatista do direito comum. O processo de vir-a-ser constante do Direito do Trabalho enaltece sua característica de atualização a partir da interface com a realidade vivida contemporânea.

Destarte, a sedimentação do Estado em virtude da rigidez na moldura jurídica do Direito, evidencia a importância de romper essa inércia, cujo Direito do Trabalho desempenha esse papel de mutabilidade processual do Direito Material, por meio de normas imperativas assegura os direitos mínimos e fundamentais à dignidade da pessoa humana. O Direito do Trabalho tem um caráter dinâmico para dar conta de se manter em constante atualização, em função das transformações socioculturais da sociedade contemporânea, com suas respectivas dimensões e peculiaridades socioeconômicas, sendo fundamental a prevalência indelével do princípio de proteção ao trabalhador (GARCIA, 2016).

Portanto, o Direito Processual do Trabalho “adota o princípio da proteção ao hipossuficiente (caráter tuitivo ou protetivo). Virtudes, aliás, adotadas pelo novo Código Civil” (CASSAR, 2017, p. 7). Em relação à essência de Direito do Trabalho, verifica-se que está relacionada às regulamentações sociojurisdição das relações de trabalho, privilegiando sua interface entre o caráter social e sua essência protetiva do hipossuficiente. Ou seja, refere-se à força de trabalho humana despendida com um fim produtivo.

Desse modo, o amplo espectro de atuação do Direito do Trabalho, de acordo com a literatura acadêmica, dos aspectos relativos à divisão desse campo das Ciências Jurídicas, divide-se em Direito Individual e Direito Coletivo, ou seja, o Direito Material do Trabalho (DELGADO, 2007; SARAIVA; MANFREDINI, 2014; GARCIA, 2017; CASSAR, 2017).

Porém, deve-se ter a cautela jurisprudencial de evidenciar a divisão no tocante à natureza do Direito do Trabalho: Individual e Coletivo.

[...] pode, [...], ser definido como: complexo de princípios, regras e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e outras relações normativamente especificadas, englobando, também, os institutos, regras e princípios jurídicos concernentes às relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas (DELGADO, 2005, p. 52)

Desde então, a Justiça do Trabalho é competente para julgar todas as causas envolvidas de uma relação de trabalho.

3.2.1 Do Direito Individual do Trabalho

O Direito Individual do Trabalho é definido em função de princípios, regras e institutos jurídicos “que regulam, no tocante às pessoas e matérias envolvidas, a relação empregatícia de trabalho, além de outras relações laborais normativamente especificadas” (DELGADO, 2005, p. 51).

Quanto aos princípios dos direitos sociais, especificamente no âmbito trabalhista, a doutrina traz que o rol desses princípios são Princípio da Proteção, Princípio da Norma Mais Favorável, Princípio da Imperativa das Normas Trabalhistas, Princípio da Indisponibilidade dos Direitos Trabalhista, Princípio da Condição Mais Benéfica, Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva e Objetiva, Princípio da Intangibilidade Salarial, Princípio da Primazia da Realidade sobre a Forma e Princípio da Continuidade de Relação de Emprego (SARAIVA; MANFREDINI, 2016).

Vale evidenciar que o princípio de proteção ao trabalhador é considerado o parâmetro basilar aos demais princípios do Direito Individual do Trabalho. As normas asseguram os Direitos Trabalhistas mínimos, cujo Estado contribui para legitimar o patamar civilizatório mínimo, tal como assegura o Ar. 7 da CF (1988), “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Vale evidenciar que de acordo com Delgado (2007), o princípio tutelar do Direito do Trabalho fundamenta, também, o Princípio *in dubio pro operário*, caso uma mesma norma trabalhista comporta mais de uma interpretação, devendo adotar a interpretação mais favorável ao empregado.

Exemplo: Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (artigo 7º, XXI, CF + Lei 12.506 de 11 de outubro de 2011 + artigos 23 e 24 da Lei Complementar 150/2015). Existe uma questão polêmica sobre a data inicial do acréscimo de três dias a cada ano trabalho. A questão é: acresce-se 3 (três) dias a partir do primeiro ano completo ou a partir do segundo ano completo? A posição majoritária é a de que o acréscimo se dá a partir do primeiro ano completo, com fulcro no princípio “*in dubio pro operário*” (GUARDIA, 2016, p. 112).

Segundo Delgado (2007), na moldura do Processual do Trabalho é necessário ter cautela, pois nem sempre o princípio *dubio pro operário* é aplicado no cotidiano jurisprudencial. Apesar do caráter protetivo do Direito Trabalhista em prol do empregado, existem algumas situações que podem ser passíveis de ser

renunciadas ou transacionadas, previstas em lei ou pacíficas na jurisprudência.

A forma explícita emerge claramente do preceito legal, em que consta seu caráter inderrogável. Essa manifestação poderá se externar sob a forma de proibição expressa de renúncia. Como exemplo, citamos o art. 3º da Lei do Trabalho da Venezuela, quando dispõe que “em nenhum caso serão renunciáveis as normas e disposições que favoreçam os trabalhadores”. No parágrafo único, o mesmo artigo prevê que a irrenunciabilidade não exclui a possibilidade de conciliação ou transação sempre que se realize por escrito e contenha uma relação circunstanciada dos fatos que a motivem e os direitos nela compreendidos [...] **A forma implícita** da irrenunciabilidade encontra-se no próprio texto legal. Assim, o art. 7º, inciso XIII, da Constituição da República de 1988, ao assegurar a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e 44 semanais, possui um conteúdo inderrogável, pois o texto constitucional, quando diz “não superior”, traça limites que não podem ser ultrapassados, a não ser se se tratar de regime de compensação. O mesmo ocorre com a Lei do FGTS (n. 8.036, de 1990), quando, em seu art. 6º, impõe ao empregador a obrigação de pagar o mínimo de 60% da indenização simples ou em dobro, conforme o caso, pelo tempo de serviço anterior ao ingresso no FGTS. O caráter inderrogável dessas normas está implícito no seu próprio conteúdo (BARROS, 2011, p. 155, grifos da autora).

No tocante à possibilidade de renúncia, verifica-se que:

Como renúncia, o artigo 500 da CLT permite o pedido de demissão do empregado estável, desde que realizado com a assistência do respectivo Sindicato ou autoridade competente do Ministério do Trabalho e Emprego ou, ainda, perante a Justiça do Trabalho. As Súmulas 51, II e 288, II, do TST, também validam atos de renúncia. Esses dispositivos tratam da coexistência de dois regulamentos na empresa, sendo que a opção do empregado por um implicará na renúncia das regras do outro (GUARDIA, 2016, p. 114).

Segundo Guerra (2013, p. 105), “o Tribunal Superior do Trabalho tem admitido que as leis trabalhistas, geralmente, são irrenunciáveis, exceto se a renúncia for mais favorável ao trabalhador”. Mas, em relação à hipótese de transação, os Art. 846 e 850 da CLT especificam essa possibilidade de exceção, uma vez que as partes poderão transigir em audiência de conciliação.

Outro exemplo é o Programa de Incentivo à Demissão Voluntária, abordado pela OJ 270 da SDI-I do TST. Sobre esse tema, importante destacar que em decisão do Recurso Extraordinário 590.415, em 30 de abril de 2015, o Supremo Tribunal Federal adotou o entendimento de que é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, desde que este item conste de Acordo Coletivo de Trabalho e dos demais instrumentos assinados pelo empregado (GUARDIA, 2016, p. 116).

Mas, de modo amplo e geral, cabe destacar que os direitos trabalhistas não são passíveis de renúncia – Arts. 9 e 444 da CLT e o Princípio da Indisponibilidade. E, em relação à possibilidade de transação, compreende-se que deve ser “submetidos à validade da transição ao procedimento formal fixado pela ordem jurídica – Art. 104, III, CCB/2002)” (DELGADO, 2007, p. 221).

Nessa perspectiva do Direito do Trabalho, cabe evidenciar que os institutos da renúncia e da transação veda o caráter absoluto à regra da intangibilidade dos direitos trabalhistas, possibilitando a autonomia do empregado em renunciar ou transigir direitos, com cautela para que não o prejudique. Sendo importante conhecer o delineamento da aplicação destes institutos, e suas nuances no âmbito do ordenamento jurídico brasileiro.

3.2.2 Do Direito Coletivo do Trabalho

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, destaca-se que seja compreendido em função de um arcabouço de regras, princípios e institutos jurídicos. No tocante aos princípios, o Direito Processual do Trabalho, têm-se as seguintes tipologias dos princípios justralhistas: Princípios Asseguratórios de Existência do Ser Coletivo Obreiro – princípio da liberdade associativa e sindical e princípio da autonomia sindical; Princípios Regentes das Relações Entre os Seres Coletivos Trabalhistas – princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, princípio da equivalência dos contratantes coletivos e princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva; Princípios Regentes das Relações Entre Normas Coletivas Negociadas e Normas Estatais – princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva e princípio da adequação setorial negociada (DELGADO, 2007).

Desse modo, percebe-se que, na perspectiva do Direito Coletivo do Trabalho, sua maior característica está na busca de soluções e na pacificação dos conflitos coletivos do trabalho, pois estão relacionadas às lides históricas e indelévels, em virtude de não findarem em apenas um ato, cujas relações entre empregado e empregador são afetadas por interesses econômicos conflituosos.

Corroborando com essa argumentação, cabe evidenciar outras características, tais como:

a) a tendência *in fieri*, isto é, à ampliação crescente; b) o fato de ser um direito “tuitivo”, de reivindicação de classe; c) o cunho intervencionista; d) o caráter cosmopolita, isto é, influenciado pelas normas internacionais; e) o fato de os seus institutos jurídicos mais típicos serem de ordem coletiva ou socializante; f) o fato de ser um direito em transição. A essas características a doutrina estrangeira acrescenta a circunstância de ser limitativo da autonomia de vontade individual no contrato, ter como propósito principal a tutela do trabalhador e do economicamente mais fraco e ordenar o mundo do trabalho de acordo com os princípios da dignidade humana, tendo em vista a paz social (BARROS, 2005, p. 87).

A moldura justralhista dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho é permeada de normas legais referentes “aos sindicatos e associações representativas; à atenuação e forma de solução dos conflitos individuais, coletivos e difusos” (CASSAR, 2017, p. 6).

Nesse sentido, da representatividade coletiva dos direitos trabalhista nas figuras dos sindicatos e associações à busca de solução aos conflitos trabalhista, à luz do princípio de proteção do trabalhador, tem dois marcos no Direito processual do Trabalho, as CCP nos anos 2000 e a Reforma Trabalhista em 2017.

3.3 DOS CONFLITOS TRABALHISTAS AO PRINCÍPIO DE PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

De acordo com a literatura, os Conflitos Trabalhistas geralmente, são frutos de um processo decorrente da ausência da possibilidade de conciliação, mediação ou acordos, pois as partes interessadas e envolvidas buscam assegurar seus direitos.

Desse modo, tais conflitos laborais podem desencadear desdobramentos na esfera individual e na coletiva. Na esfera individual, percebe-se que:

Há o chamado conflito entre patrão e empregado, individualmente considerados, ou entre prestador e tomador de serviços, tendo por objeto o descumprimento de uma norma positivada, seja pela lei ou pelo contrato (SCHIAVI, 2011, p. 34).

Por sua vez, em relação aos conflitos coletivos trabalhistas, também denominados de conflitos de grupo ou de categorias, entende-se que:

Têm por objeto o descumprimento de normas positivadas já existentes (conflito jurídico ou de natureza declaratória), mas também a criação de novas normas de regulamentação da relação de trabalho (conflitos de natureza econômica) (SCHIAVI, 2011, p. 34).

Destarte, “o bem mais comumente disputado nos conflitos de trabalho é o salário, que os trabalhadores pleiteiam seja elevado e os empregadores se recusam a aumentar, ou a fazê-lo no percentual reivindicado” (SCHIAVI, 2011, p. 34). Corroborando com a definição de conflito trabalhista, evidencia-se que:

O significado de combate, luta, controvérsias inerentes ao desenvolvimento da humanidade, muitos deles gerados por problemas financeiros e desigualdades sociais, ainda mais na esfera trabalhista (MARTINS, 2013, p. 856).

Tal como a arbitragem auxiliou na pacificação de desacordos comerciais, no Direito Trabalhista, de modo contundente, também foi incorporado na Justiça do Trabalho, cujos processos são remetidos para uma grande e angustiante espera pela tramitação do ato processual. Por outro lado, no sistema arbitral, a conciliação “se estende até que as partes sintam satisfeitas com os acordos fechados, daí, a aplicação da execução do mesmo é imediata beneficiando principalmente a parte hipossuficiente da relação jurídica” (SINHORINI, 2017, p. 314).

A arbitragem, na moldura do Direito do Trabalho é uma forma eficaz de solucionar lides trabalhistas, desde que as partes interessadas confiem no sistema arbitral. Sendo conduzido na figura de um terceiro ou terceiros imparciais, sem interesses no conflito, e que sejam capacitados para tais funções.

Podem ser feitos em Câmaras arbitrais (colégios especializados em conciliação, mediação e acordos), que intermédia os interesses das partes, prezando sempre pelo interesse de ambos. As Câmaras Arbitrais vem desde o século XVII, onde para a relação de comercio era utilizado os arbitradores, que tinham conhecimentos técnicos, práticos e de direito para regularizar o arbitramento (SINHORINI, 2017, p. 314).

Mas, o sistema arbitral deve seguir as especificações regidas nos artigos da Lei n. 9.307/1996 abaixo descritos:

Art. 3º As partes interessadas podem submeter a solução de seus litígios ao juízo arbitral mediante convenção de arbitragem, assim entendida a cláusula compromissória e o compromisso arbitral; Art. 4º A cláusula compromissória é a convenção através da qual as partes em um contrato comprometem-se a submeter à arbitragem os litígios que possam vir a surgir, relativamente a tal contrato; § 1º A cláusula compromissória deve ser estipulada por escrito, podendo estar inserta no próprio contrato ou em documento apartado que a ele se refira (BRASIL, 1996).

Ainda em relação ao sistema arbitral, segundo Martins (2013, p. 59), “a arbitragem não impede o acesso aos tribunais, pois a lei não poderá excluir da apreciação do Judiciário qualquer lesão ou ameaça de direito”, tal como está disposto no Art.5º, XXXV, da CF (1988).

Portanto, em prol do melhor entendimento à aplicabilidade jurídica às soluções dos conflitos trabalhistas, faz-se relevante compreender os aspectos relativos às formas de solução aplicadas e, inclusive, cada elemento que integra as regras de soluções. “As formas de solução dos conflitos trabalhistas classificam-se da seguinte forma: autodefesa, autocomposição e heterocomposição” (DELGADO, 2007, p. 1443).

Sendo assim, os conflitos trabalhistas devem ser solucionados sob a ótica do princípio de proteção ao trabalhador. Representar um fundamento basilar do Direito do Trabalho e, segundo Delgado (2007), os demais princípios do direito laboral surgem deste objetivo em especial, sacramentado portanto como fonte dos outros, que por sua vez derivam dele e o consubstanciam.

O caráter do princípio protetivo está ligado à hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador, visando assegurar uma “superioridade jurídica ao empregado, sendo que o Estado deve criar normas protetivas cogentes¹, imperativas ou de ordem pública para tal” (DELGADO, 2007, p. 197) – Princípio da Imperativa das normas trabalhistas.

Na busca por soluções de conflitos trabalhistas, também, costuma-se usar o dispositivo da mediação e conciliação, comumente aplicadas nas formas especificadas na moldura justralhista brasileira, objetivando o êxito e contribuir para que as partes da arbitragem tenham sucesso nos processos de acordos e conciliação, “ajudando na meta dos Tribunais de Justiça, quais sejam, agilizarem os processos que lá estão, diminuir o fluxo grande dos processos e obter tempo para

¹ Segundo Delgado (2007, p. 196), “uma norma cogente é aquela que se torna obrigatória, de maneira coercitiva, mesmo que venha a constringer a vontade do indivíduo a que se aplica”.

julgar os processos que estão à espera de solução” (SINHORINI, 2017, p. 315).

Na Justiça do Trabalho, à luz do ordenamento jurídico, as soluções de conflitos trabalhistas por meio dos dispositivos de mediação e conciliação podem ocorrer por meio de Autodefesa, Autocomposição e Heterocomposição.

3.4 DA MULTIPLICIDADE DE MEIOS PARA SOLUÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS: Autodefesa, Autocomposição e Heterocomposição

Na seara do Direito do Trabalho, as vias para solução dos conflitos trabalhistas, no âmbito do Direito Processual do Trabalho, ocorrem em caso de haver uma pretensão resistida, ou seja, a lide. A pretensão representa a essência de subordinação do interesse alheio ao interesse próprio.

Nesse viés da solução dos conflitos trabalhistas, Delgado (2007) destaca a multiplicidade de meios possíveis à pacificação da lide. A incidência de uma pretensão resistida do empregado ou do tomador de serviços em virtude da violação da ordem justralhista. Dentre as formas de solução de conflitos trabalhistas, segundo a doutrina, pode-se dividir em três grandes grupos: autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

A distinção fundamental entre esses três grupos incide nos sujeitos envolvidos e na sistemática operacional do processo de solução do conflito.

Nas duas primeiras modalidades (autotutela e autocomposição), apenas os sujeitos originais em confronto é que tendem a se reacionar na busca da extinção do conflito, o que dá origem a uma sistemática de análise e solução da controvérsia autogerida pelas próprias partes (na autotutela, na verdade, gerida por uma única parte). Enquanto que na heterocomposição. Verifica-se a intervenção de um agente exterior aos sujeitos originais na dinâmica de solução do conflito (DELGADO, 2007, p. 1443).

Portanto, torna-se relevante evidenciar as singularidades específicas aos meios de solução dos conflitos: autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

3.4.1 Da Autotutela à Ausência do Estado

No caso do meio para solução de conflitos trabalhistas ser legitimado de modo unilateral, por imposição, “do exercício da coerção por um particular em defesa de seus interesses” (DELGADO, 2007, p. 1444), caracteriza-se a modalidade

denominada de autodefesa, ou seja, “o meio mais primitivo de resolução dos conflitos, em que uma das partes, com utilização da força, impõe sua vontade sobre a parte mais fraca” (GUERRA, 2013, p. 95). Na modalidade de autotutela ou autodefesa, verifica-se a ausência do Estado na solução do conflito.

A autotutela ocorre quando o próprio sujeito busca afirmar, unilateralmente, seu interesse, impondo-o (e impondo-se) à parte constante e à própria comunidade que o cerca. Como se vê, a autotutela permite, de certo modo, o exercício de coerção por um particular, em defesa de seus interesses (GODINHO, 2008, p. 1444).

A autotutela é o meio para solução de conflito mais antiga na justiça privada, representando uma das mais tradicionais modalidades de autotutela.

A autodefesa pode ser autorizada pelo legislador, tolerada ou proibida [...] A solução que provém de uma das partes interessadas é unilateral e imposta. Portanto, evoca a violência, e a sua generalização importa na quebra da ordem e na vitória do mais forte e não do titular do direito (NASCIMENTO, 2007, p. 6).

Portanto, em virtude desse poder coercitivo da Autotutela, a moldura justralhista veda sua utilização, sendo “definida como crime, seja praticada pelo particular (“exercício arbitrário das próprias razões” art 345 CP), seja pelo próprio Estado (“exercício arbitrário ou abuso do poder”, art. 350)” (CINTRA; GRINOVER; DINAMARCO, 1996, p. 25).

No Direito do Trabalho, “a greve constitui importante exemplo da utilização da autotutela na dinâmica de solução de conflitos coletivos trabalhistas” (DELGADO, 2007, p. 1444). Portanto, existem salvas exceções para exercício da autotutela, pois “na esfera individual há o direito de resistência do empregado às alterações contratuais lesivas (arts. 468 e 483 da CLT) e o poder disciplinar do empregador” (GUERRA, 2013, p. 95).

Para além da vedação da possibilidade de autotutela, o Direito Processual do Trabalho na busca por solução de conflito trabalhista tem a figura da Autocomposição, e suas quatro modalidades: a desistência, a renúncia, a aceitação e a transação.

3.4.2 Da Autocomposição: desistência, renúncia, aceitação e transição

Na seara do Direito do Trabalho e na busca por solução de conflito trabalhista, a autocomposição é um tipo justralhista direcionado aos conflitos coletivos de trabalho pelas próprias partes interessadas, “sem a intervenção de um terceiro que irá ajudá-las ou até propor a solução do conflito – a negociação coletiva para os conflitos coletivos ou a transação para os conflitos individuais” (GUERRA, 2013, p. 96).

Segundo Delgado (2007), a doutrina especifica quatro modalidades de autocomposição: a desistência, a renúncia, a aceitação e a transação. Complementando esse posicionamento, verifica-se que:

1) A desistência – que é abdicar temporariamente de um direito, não sendo em caráter definitivo; 2) A renúncia – que é o abandono do direito de forma definitiva; 3) a aceitação – que é aceitar, voluntariamente, a vontade da outra parte do conflito; 4) a transação – que consiste na resolução do conflito pelas próprias partes, mediante concessões recíprocas (GUERRA, 2013, p. 96).

No tocante ao Direito Coletivo do Trabalho, segundo Delgado (2007), os instrumentos típicos de autocomposição são os acordos e as convenções coletivas. Enquanto que no Direito Individual do trabalho o instrumento de Autocomposição a CCP, a Lei n. 9.958/2000, da inserção de dispositivos na CLT (1943), mais precisamente os Arts. 625-A até 625-H.

3.4.3 Da Heterocomposição à Intervenção de um Terceiro

Na busca por um meio de solução para conflitos trabalhistas, a heterocomposição representa na jurisdição contenciosa, por meio do ingresso de um agente terceiro, imparcial e desinteressado á lide entre as partes envolvidas. Em relação ao litígio na ordem do Direito do Trabalho, a pacificação e segurança jurídica são legitimadas através da decisão do agente externo, imposta às partes de modo coercitivo.

Para a moldura justralhista, a heterocomposição pode ser subdividida em função da decisão judicial, ou seja:

Dissídios individuais e coletivos, e a arbitragem. Quanto à heterocomposição, a decisão judicial tem sido o meio, por excelência, de solução do conflito trabalhista no Brasil, país de cultura romano-germânica, que não tem tradição de resolução dos conflitos por meio da arbitragem (GUERRA, 2013, p. 97).

Por sua vez, podem ser consideradas tipologias de heterocomposição a jurisdição, a arbitragem, a conciliação e, também, a mediação. A heterocomposição, de modo jurisdicional, “distingue-se da autocomposição pelo fato de comportar exercício institucionalizado de coerção ao longo do processo de análise do conflito, assim como na efetivação do resultado final” (DELGADO, 2007, p. 1446).

Nesse espectro justralhista da moldura do Direito em prol da solução de conflitos, a inaplicabilidade da arbitragem não está fundamentada na composição de árbitros, mas sim, em decorrência de uma Justiça Especializada para resolver essas lides que, também, podem ser submetidos à CCP, tal como está descrita na CLT.

3.5 DAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA: conceitos e definições

As CCP são órgãos jurídicos implementados no contexto dos sindicatos ou das empresas, objetivando a pacificação de conflito individual trabalhista, que por regra se dá através da autocomposição. Regulamentadas pela Lei n. 9.958/2000, que incluiu à CLT (1943) os Arts. 625-A ao 625-H.

Vale ressaltar que diz respeito à possibilidade de um meio alternativo, “extrajudicial, de solução de conflito, que tem por finalidade propiciar maior celeridade à solução da lide, sem a burocracia do Poder Judiciário Trabalhista” (GUERRA, 2013, p. 112).

A pacificação das lides individuais trabalhistas deve ser realizada na presença de conciliadores, para que as partes envolvidas, empregados e empregadores, possam de modo consensual findar o dissídio. O Art. 625-A, *caput* e parágrafo único, da CLT, disciplina que as empresas e os sindicatos podem instituir CCP,

De composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no *caput* deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical (BRASIL, 1943).

No tocante à Lei n. 9.958/2000, as CCP de caráter sindical teriam sua essência constitucional e normas de funcionamento:

Definidas em negociação coletiva, tal como dispões o Art. 825-C. Os núcleos intersindicais, por sua vez, teriam apenas sua constituição regulada por negociação coletiva (Art. 625-H), ao passo que as comissões empresariais estariam simplesmente dispensadas de tais requisitos (Art. 625-A e 625-B) (DELGADO, 2007, p. 1457).

O Art. 625-D, § 1º desse mesmo dispositivo, preceitua que “a demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados” (BRASIL, 1943). Conforme o § 2º do Art. 625-D da CLT:

Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista (BRASIL, 1943).

Ao passo que o Art. 625-D *caput*, da CLT, dispõe que:

Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria (BRASIL, 1943).

Desse modo, compreende-se, à luz da moldura justralhista, que o intuito jurídico das CCP está relacionado à busca da transação, ou seja, “que as partes, mediante concessões recíprocas, coloquem fim à relação jurídica conflituosa” (GUERRA, 2013, p. 112). Por sua vez, de acordo com a jurisprudência da Lei da CCP, constata-se que:

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA – PROPOSTA CONCILIATÓRIA – QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO. A legislação trabalhista, ao prever a possibilidade das partes recorrerem à Comissão de Conciliação Prévia, teve por escopo permitir que o empregado apresentasse suas reivindicações e as partes, sob a mediação dos conciliadores fizessem um acordo. Foge ao objetivo do artigo 625-E da CLT a simples submissão do empregado à Comissão para o fim de receber valores de verbas incontroversas e, ato contínuo, dar plena e geral quitação do extinto contrato de trabalho, o que enseja o reconhecimento da nulidade da avença, com base no artigo 9º da CLT e 171, inciso II, do Código Civil. (PROCESSO TRT Nº 00060-2006-066-15-00-6 ROPS. Juíza Relatora ELENCY PEREIRA NEVES. Decisão Nº 021277/2007).

Quanto às CCP, algumas turmas do Tribunal Regional do Trabalho (TRT), da 15ª Região, têm entendido que:

COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. SUBMISSÃO OBRIGATÓRIA. ARTIGO 625-D, DA CLT. SUBSTITUIÇÃO DA CCP PELA CÂMARA ARBITRAL DE SÃO PAULO. POSSIBILIDADE. A não submissão prévia da pretensão deduzida na ação, à Comissão de Conciliação Prévia, ensejaria a extinção da ação, sem julgamento de mérito, por ausente o pressuposto processual estabelecido no artigo 625-D da CLT. Não obstante, o acordo havido entre as partes fora formalizado perante a Câmara Arbitral de São Paulo, tendo em vista a inexistência de Comissão de Conciliação Prévia na Comarca de Bauru, como narrou o autor em seu exórdio (fl. 04), e comprovou mediante Declaração de fls. 28, o que é absolutamente possível e recomendável, também face ao teor do art. 625-E da CLT, com a redação que lhe foi dada pela Lei nº 9.958/2000, que deve ser aplicado analogicamente ao caso vertente. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região, Recurso Ordinário, processo nº 0106500-58.2008.5.15.0005, 6ª Câmara. Relatora: Desembargadora Olga Aínda Joaquim Gomieri).

Portanto, de regra, não deve confundir a Câmara Arbitral (na esfera trabalhista com aplicação apenas nos conflitos coletivos) com a CCP, pois, tais comissões são regulamentadas pela legislação trabalhista infraconstitucional, representando um meio alternativo de solução dos conflitos individuais do trabalho e via de pacificação social, ou seja, um meio alternativo consensual de solução de conflitos trabalhistas individuais, contribuindo para desafogar a Justiça do Trabalho.

Nos últimos 18 anos, desde a CCP (2000) e a Reforma Trabalhista (2017), a aplicabilidade justrabalhista deste novo capítulo da CLT evidencia a possibilidade de consequências positivas e negativas, tanto para o trabalhador quanto para o empregador. Pois, acarreta segurança jurídica aos à homologação de acordos extrajudiciais, quando homologada em Juízo.

Por outro lado, a transação extrajudicial pode despertar preocupação, em virtude desta nova tipologia de negociação de direitos trabalhistas ser pautada na composição consensual de conflitos. Sendo necessário, portanto, que as partes envolvidas, empregado e empregador, estejam devidamente representados por seus advogados.

De acordo com o Art. 855-B, o acordo extrajudicial virá pronto, definido e traçado, apenas para homologação na Justiça do Trabalho, tendo início por petição conjunta e representação por advogados distintos.

Para conseguir esta segurança, é indispensável uma assistência jurídica

qualificada para a elaboração e acompanhamento de acordos extrajudiciais trabalhistas, que certamente serão um meio de redução dos conflitos e ações judiciais que abarrotam a Justiça Trabalhista brasileira.

4 A REFORMA TRABALHISTA ADVINDA COM A LEI N. 13.467/2017 E A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Desde 1943, com a CLT, inúmeras vezes se debateram uma possível reforma das leis trabalhistas. Todavia, no cenário brasileiro, o enredo justralhista ganhou um novo capítulo com a Reforma Trabalhista decorrente da aprovação da Lei n. 13.467/2017, inflamando as discussões no Direito Processual do Trabalho.

De um lado os defensores da reforma, alicerçando a argumentação em função da necessidade de uma reforma em prol da superação da crise econômica do país. Pois, as relações trabalhistas na contemporaneidade devem ser regidas por uma legislação que “desonerará a mão de obra e permitirá a geração de mais postos de trabalho. Ainda levantam a bandeira da reforma sem discutir possíveis efeitos contrários aos objetivados” (SILVA; FERREIRA, 2018, p. 62).

Por outro lado, a literatura e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) argumentam que, em regra, a Reforma Trabalhista inflamará as condições de precarização nas relações trabalhista entre empregado e empregador. Portanto, verifica-se que a reforma aprovada em 2017 está afetada pelo discurso político/ideológico de que ela remete ao arcaico contexto justralhista de:

Exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais e que haveria um esvaziamento extremado do princípio constitucional da igualdade em sentido material no contexto das relações empregatícias (DELGADO, 2017, p. 40).

Da concepção dos reformistas aos argumentos dos contrarreformistas, o ponto central discussão delineada nessa pesquisa é o fato de que o Art. 652, alínea “f”, da CLT, acrescentado pela Lei n. 13.467/2017, alterou a estrutura do processual do Direito do Trabalho, em virtude da possibilidade de resolução dos conflitos pela via da composição entre as partes, ou seja, sem a necessidade da intervenção da tutela do Estado.

Ainda pondo de lado os extremos antagônicos entre empregador e empregado, as principais divergências sobre as matérias colocam os contrarreformistas e reformistas em conflito ideológico-político em torno da Reforma Trabalhista de 2017.

A propósito, relacionando a Jurisdição Voluntária e a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial trabalhista com a base teórica dos contrarreformistas, eminentemente marxista, é possível constatar que ao se harmonizar os interesses da burguesia, aqui representada pelo empregador e aos interesses do proletariado, aqui representado pelo empregado, mediante o livre consenso consciente (SILVA; FERREIRA, 2018, p. 64).

Na concepção dos contrarreformistas, a Reforma Trabalhista aconteceu em decorrência da hipótese de modernização das relações do trabalho, mas que na prática, representa a regulamentação de conflitos e dissídios simulados, cuja consequência é o relativismo dos princípios da proteção e da hipossuficiência do trabalhador. Enquanto que os reformistas tendem a argumentar que a reforma privilegia a cultura da conciliação,

[...] contribuindo para o empreendedorismo com segurança e o desafogamento dos foros trabalhistas. Com isso, o dispositivo analisado propõe o desafio de abrir as vias do diálogo, ao tempo em que busca, por via transversa, possibilitar sustentabilidade para as empresas, competitividade no mercado nacional e estrangeiro e de estimular a criação e manutenção de empregos (SILVA; FERREIRA, 2018, p. 65).

A possibilidade de conciliação extrajudicial no cenário justralhista representa um dispositivo que “determina ao juiz a utilização dos bons ofícios de persuasão com o fito de alcançar a solução conciliada do conflito” (ORSINI, 2007, p. 139).

Assim, a aprovação da Reforma Trabalhista, em 2017, despertou o seguinte questionamento: A partir do conflito ideológico/político entre reformistas e contrarreformistas, torna-se relevante apreciar as nuances que caracterizam as principais vantagens e desvantagens da possibilidade processual de homologação de acordo extrajudicial trabalhista

4.1 A REFORMA TRABALHISTA, A JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA CONSENSUAL E A POSSIBILIDADE DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS

O ordenamento jurídico brasileiro vivencia os efeitos negativos da morosidade processual, inclusive no tocante à Justiça do Trabalho, tendo uma gama de dissídios trabalhistas, cujo processo de transformação, reforma e atualização de novas normas objetiva dar celeridade ao sistema de autocomposição das lides, ou seja, de minimizar a incidência de judicialização de acordos trabalhistas, no intuito de

desafogar o congestionamento burocrático dos trâmites justralhistas de processos judiciais.

A jurisdição voluntária está fundamentada na espontaneidade consensual, na busca por uma tutela jurisdicional e na unidade de desígnios manifestada pelas partes envolvidas, visando a produção de efeitos jurídicos sobre um bem ou nas relações trabalhista entre empregado e empregador.

A Reforma Trabalhista trouxe um novo capítulo para a CLT (Capítulo III-A, artigos 855-B a 855-E),

CAPÍTULO III-A
DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA
PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

‘Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

‘Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

‘Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

‘Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo (BRASIL, 2017).

A possibilidade do processo de Jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais implementa um instrumento que assegura segurança jurídica, por meio da homologação judicial, aos acordos trabalhista no Direito individual do Trabalhador, inclusive em relação às verbas oriundas da execução e extinção do contrato de trabalho.

A Reforma Trabalhista foi objeto de um discurso político inflamado, cujo contexto estava inserido numa enorme crise fiscal, econômica e política que afetava o mundo do trabalho no cenário nacional, sustentando-se em um matiz ideológico por trás da norma, mais precisamente na alínea f do Art. 652 da CLT, acrescentado pela Lei n. 13.467/2017. Nessa perspectiva, a Reforma Trabalhista pode ser analisada sob a ótica de, ao menos, dois polos antagônicos, a classe trabalhadora e os empregadores.

Segundo Didier Jr. (2015, p. 186), pode-se afirmar que a Jurisdição voluntária representa a “atividade estatal de integração e fiscalização, em prol da tutela do Poder Judiciário à integração da vontade, para torná-la apta a produzir determinada situação jurídica”.

Assim, a inserção de meios alternativos à resolução de conflitos, principalmente em relação aos consensuais à disposição da Justiça do Trabalho, em regra, permitiria um melhor desempenho do processo de solução de conflitos trabalhistas que ocorrem na sociedade brasileira contemporânea, para reduzir a quantidade de sentenças, de recursos e de execuções.

De acordo com os defensores da Reforma Trabalhista, os reformistas, a Jurisdição voluntária é a possibilidade da manifestação da vontade conciliatória das partes, de modo consensual e democrático à solução de conflitos e à homologação de acordos extrajudiciais.

A “via integrativa e democrática de solução de conflitos para além de reduzir a demanda de processos, o que é apenas uma consequência, apresenta a vantagem da verdadeira pacificação social” (VAZ; TAKAHASHI, 2012, p. 4). Em consonância com o Novo Código de Processo Civil (Lei n. 13.105/15), a Reforma Trabalhista, também, formalizou á luz do Direito Processual do Trabalho, a prática de solução de conflitos trabalhista amparada na Jurisdição voluntária.

Por outro lado, da possibilidade de homologação de acordo extrajudicial trabalhista, o posicionamento crítico dos teóricos contrarreformistas, geralmente alicerçado nos pressupostos marxistas, cuja possibilidade de harmonizar os interesses do empregador aos interesses do empregado, por meio da espontaneidade consensual entre essas duas partes envolvidas.

Mas, deve-se levar em consideração que, ainda na visão contrarreformista, em longo prazo, a luta de classes entre os dois polos antagônicos é o principal desafio à existência de um dissídio simulado, denominada de golpe da casadinha (LEITE, 2017).

Nessa manobra simulada, o empregador faz uso da Justiça do Trabalho para infringir a legislação vigente, no intuito de aparentar legalidade à relação trabalhista.

Justiça do Trabalho se transformará em mero órgão cartorário homologador de rescisões de contratos de trabalho em substituição aos sindicatos e aos órgãos do Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou Juiz de Paz, como previam o §§ 1º e 3º do art. 477 da CLT, revogados expressamente pelo art. 5º, I, j, da Lei 13.467/2017 (LEITE, 2017, p. 6).

Diante dessa realidade apresentada, antes da Reforma Trabalhista, em 2017, na vedação à homologação de acordos extrajudiciais era obrigatório que o acordo fosse firmado na presença do Juiz do Trabalho, cabendo à Justiça do Trabalho a respectiva homologação.

Na concepção contrarreformista, a hipótese da homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas é verdadeiro retrocesso ao ordenamento jurídico brasileiro, pois gera precedentes à simulação das litigâncias e precarização das relações trabalhistas, cujo empregado seria a parte mais vulnerável nessa trama justralhista.

Sendo assim, a Reforma Trabalhista traz a concepção de novos desafios à análise dos acordos extrajudiciais, em função da possibilidade de enfraquecer o sistema de princípios de proteção ao trabalhador e, inclusive, para não ocorrer o uso desenfreado do Art. 855-D da CLT, em relação ao prazo de 15 dias para que o juiz analise o acordo extrajudicial trabalhista, em cuja audiência será designada a sentença, “pois assim esgotaria o objetivo de dar celeridade às lides e de desafogar a máquina judiciária” (SILVA; FERREIRA, 2018, p. 64).

Portanto, torna-se essencial descrever e analisar as principais vantagens e desvantagens da Jurisdição voluntária à efetiva pacificação social, evidenciando os aspectos positivos e negativos em relação à petição inicial e requisitos presente no Art. 855-B: ao exigir a petição conjunta e obrigar a representação por advogados diferentes, podendo caracterizar mais uma exceção ao *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, cujo empregado pode ser representado por sindicato; o ajuizamento da demanda e a suspensão do prazo prescricional, tal como está disposto no Art. 855-E, cujo prazo prescricional fluirá “no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo” (BRASIL, 2017), gerando, assim, o processamento e possibilidade de o juiz realizar audiência de instrução.

4.2 DA PETIÇÃO INICIAL AOS REQUISITOS À JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS TRABALHISTAS

De acordo com o Art. 855-B, a partir da Reforma Trabalhista, surgiu a possibilidade no ordenamento jurídico brasileiro, a hipótese de petição conjunta, sob a representação de advogados diferentes entre empregador e empregado, cuja exceção ao *jus postulandi* na Justiça do Trabalho figura no fato do empregado ter a opção de ser representado por sindicato.

Destarte, a alínea “f”, do Art. 652 da CLT, acrescentada pela Lei n. 13.467/2017, permitiu, em regra, que o Juiz do Trabalho homologasse acordos extrajudiciais, cujas Juntas de Conciliação e Julgamento teriam a competência legal para “decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho”.

Em virtude do processo de homologação do acordo extrajudicial está regido no Art. 855-B da CLT, no qual dispõe que o processo de homologação de acordo extrajudicial ocorre em função da petição conjunta das partes envolvidas, cuja representação deve ser por advogados distintos, pois “§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria”.

No tocante a norma relativa à obrigatoriedade dos advogados dos polos antagônicos, empregado e empregador, serem distintos, ou seja, vedada a possibilidade de ser o mesmo advogado para representar ambas as partes interessadas, surgem os seguintes questionamentos: Será que pelo simples fato de a lei exigir essa distinção entre advogados, os empregados estão realmente protegidos? Será que a lei proíbe dos advogados trabalharem juntos, por exemplo, no mesmo escritório de advocacia? Será que a lei, tal como está disposta, viabiliza mais um daquele dissídio simulado, denominado de golpe da casadinha?

Nesse sentido, dentre as alterações na CLT por meio da Reforma Trabalhista, principalmente em relação à hipótese de homologação judicial de acordo extrajudicial trabalhista, evidenciam o debate em torno da política-ideológica, pois, a partir dos pressupostos marxistas, a argumentação crítica dos contrarreformistas enfatiza que representa a forma “que o grande capital vislumbrou para encontrar o trabalhador livre no mercado de mercadorias” (MARX, 1890, p.

314), “uma vez que, com a possibilidade de consenso mútuo entre empregador e empregado estaria livre das amarras, isto é, livre de leis regulamentadoras do mercado de trabalho” (SOUTO MAIOR, 2017, p. 156).

Os dois polos antagônicos em torno da Reforma Trabalhista podem ser categorizados entre os reformistas que defendem ideia de que a homologação de acordos extrajudiciais possibilita a materialização no Direito positivado do Trabalho, em função do processo sociocultural de modernização das relações de trabalho, conferindo segurança jurídica, “celeridade as lides trabalhistas (ausência de audiência de instrução) e efetivas pacificação social, fatores que representariam os pontos positivos” (SILVA; FERREIRA, 2018, p. 66).

Ou seja, os reformistas acentuam os pontos positivos da Reforma Trabalhista. Do outro lado, conseqüentemente, os contrarreformistas alegam que tal norma em questão, objetiva “tornar o Juiz do Trabalho um mero “homologador” e de esvaziar a justiça do trabalho” (DELGADO, 2017, p. 467), ou seja, evidenciam os pontos negativos.

Em relação ao debate ideológico-político que molda o atual cenário do Direito Processual Trabalhista, a análise jurídica da Jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais perpassa pela interface entre as concepções reformistas e contrarreformistas, permeando a descrição dos pontos positivos e negativos da Reforma Trabalhista. “Da mera leitura desses artigos, nota-se a preocupação, ainda que tímida, em dotar o empregado de instrumentos para, ao menos, tornar mais difícil o aviltamento dos seus direitos” (SILVA; FERREIRA, 2018, p. 65).

Ainda no tocante ao Art. 855-B, mais precisamente em relação ao processo de homologação de acordo extrajudicial, cujo início decorre da petição conjunta, cujo § 2º possibilita a hipótese do trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Contudo, cabe frisar que, segundo Didier Jr (2015), a hipossuficiência do empregado frente ao empregador, cuja necessidade da representação de advogados diferentes e a hipótese de o Juiz trabalhista não homologar a sentença, cujo Art. 888-D dispõe da possibilidade da não homologação do acordo extrajudicial, devendo está em conformidade com a Súmula 418 do TST, pois o juiz deve fiscalizar a legalidade do acordo extrajudicial, em virtude da hipótese de Jurisdição voluntária.

4.3 DO PROCESSAMENTO À POSSIBILIDADE DE O JUIZ REALIZAR AUDIÊNCIA DE INSTRUÇÃO

Da hipótese da homologação do acordo extrajudicial trabalhista se indeferida, ou seja, o juiz não homologar, a respectiva sentença deve ser fundamentada sob a égide do Art. 93, IX, CF (1988), bem como no Art. 489, do CPC e no Art. 832 da CLT, a partir da análise do Juiz em razão de vantagens e desvantagens de sua implementação no ordenamento jurídico brasileiro.

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. INVALIDADE.

A homologação de acordo extrajudicial instituída pelo artigo 855-B, da CLT, inserto pelas alterações advindas da Lei 13.467/2017, constitui-se faculdade do juiz, o qual, através de sentença fundamentada (art. 855-D, da CLT), analisará os termos em que foram pactuados, com o propósito de impedir que direitos trabalhistas sejam sonegados. Com isso, evidencia-se que as partes não detêm direito líquido e certo à homologação, que sequer comporta a impetração de mandado de segurança. Tal entendimento, inclusive, já era adotado nesta seara laboral, sedimentado pelo C. TST com a edição da Súmula 418. Os termos em que firmado o acordo quanto à discriminação das parcelas, não permitem a este juízo analisar os parâmetros utilizados pela empresa para apurar os valores nele consignado. Recurso ordinário a que se nega provimento. (Processo: RO - 0000240-33.2018.5.06.0012, Redator: Fabio Andre de Farias, Data de julgamento: 15/08/2018, Segunda Turma, Data da assinatura: 15/08/2018)

Segundo Didier Jr (2015), em regra, a atividade fiscalizadora do Juiz e o caráter de hipossuficiência do empregado e do empregador representam aspectos essenciais à vedação de ocorrências de distorções.

Se o juiz tiver alguma dúvida relevante, diante do acordo que lhe é submetido para homologação, designará audiência, também dentro do menor período de tempo possível. Não há necessidade de observância do prazo mínimo, fixado pelo art. 841, da CLT, pois não se trata de conflito de interesses, de lide. As partes e seus advogados serão intimados a comparecer. Em princípio, o juiz ouvirá as partes, a fim de sanar dúvidas e obter esclarecimentos. Surge, aqui, entretanto, uma questão vocacionada à polêmica: o juiz poderá inquirir testemunhas? Entendemos que não. Em primeiro lugar, porque, conforme assinalamos, não se trata de lide, de conflito de interesses, e sim, de mero procedimento que traz, subjacente, uma convergência de interesses, sob a forma de negócio jurídico extrajudicial. A inquirição de testemunhas é incompatível com a natureza desse procedimento e poderia fazer, em concreto, com que ficasse desrespeitado o prazo máximo de quinze dias para a emissão da sentença (CLT, art. 855-D). Basta imaginar-se a possibilidade de a parte requerer a inquirição de testemunhas mediante carta precatória. Pelas mesmas razões, não será admissível perícia. (TEIXEIRA FILHO, 2017, p. 190)

Desse modo, após a Reforma Trabalhista, tona-se perceptível que a maioria das relações trabalhistas estruturadas na rescisão contratual, que por meio do instituto da homologação de acordo extrajudicial, inevitavelmente, acarretará na hipossuficiência reduzida aos fundamentos do princípio da proteção ao trabalhador, pois, “subordinação jurídica ao empregador; dependência econômica do empregado em face do empregador; ignorância pelo empregado das condições de trabalho e dos seus direitos” (PEREIRA, 2002, p. 29).

Evidentemente, casos haverá em que a complexidade reduzida da relação de trabalho subjacente ao acordo possibilite o andamento acelerado do feito, já em outros casos a maior complexidade recomendará uma análise mais aprofundada da matéria, sendo que em ambos os casos estar-se-á presente o controle judicial, consoante determina o art.888-D e a súmula 418 TST (SILVA; FERREIRA, 2018, p. 67).

Doravante, a Reforma Trabalhista introduziu o novo instituto ao ordenamento jurídico brasileiro, sendo necessário analisar, à luz do princípio de proteção do trabalhador, a desvantagem na Jurisdição voluntária para homologação de acordos trabalhistas extrajudiciais, em virtude da latente precariedade da análise dos acordos e ineficácia da fiscalização dos acordos por parte do Juiz do Trabalho, em decorrência do enorme quantitativo de processos tramitando nas múltiplas varas da Justiça do Trabalho.

Nesse sentido, a Reforma Trabalhista em função da possibilidade de homologação de acordos trabalhistas extrajudiciais, deve levar em consideração o polo antagônico entre empregado e empregador, pois, não é aceitável a hipótese de desregulamentação das relações trabalhistas.

Mas, evidencia-se a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial como sendo uma tentativa legal de flexibilização da “intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade” (SÜSSEKIND, 1999, p. 48).

A aplicabilidade da Reforma Trabalhista na Justiça do Trabalho é recente, desde 2017, por isso, o debate político, jurídico e econômico à Jurisdição voluntária para homologação de acordos trabalhistas extrajudiciais, perpassa pelas sentenças deferidas ou indeferidas pelos tribunais.

Nessa perspectiva, é necessário apreciar a fundo as vantagens e desvantagens desse instituto da Justiça do Trabalho.

Percebeu-se que a previsão legal de homologação de acordo extrajudicial no âmbito trabalhista é um avanço, pois vem para se alinhar com o ordenamento jurídico brasileiro que tem se direcionado para a valorização da autocomposição, comumente observado nas campanhas do CNJ e nas alterações das leis processuais, como o vigente Código de Processo Civil e a novíssima atualização da CLT (SILVA; FERREIRA, 2018, p. 67).

Portanto, acerca da homologação de acordo extrajudicial na seara da Justiça do Trabalho, verifica-se o polo antagônico e conflituoso entre os reformistas, que defendem esse instituto por desafogar o sistema judiciário e agilizar uma solução aos conflitos nas relações de trabalho.

E, do lado contrário, os contrarreformistas com a argumentação da precarização das relações trabalhistas e o princípio de proteção do trabalhador.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir do conflito ideológico/político entre reformistas e contrarreformistas, em virtude da Reforma Trabalhista em 2017, esse estudo analisou as principais vantagens e desvantagens da possibilidade processual, na Justiça do Trabalho, de homologação de acordo extrajudicial trabalhista, principalmente em relação ao princípio de proteção ao trabalhador.

A Reforma Trabalhista alterou vários artigos da CLT, inclusive em relação a possibilidade de Jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais. Merece destaque o fato de a única exigência ser que as partes estejam representadas por advogados diferentes. Podendo existir a possibilidade de uma fraude, por exemplo, o próprio empregador conseguir outro advogado para o empregado e, mesmo se os advogados sejam de escritórios diferentes ainda seria possível a fraude processual, pois o empregador poderia dissimular o acordo em forma de uma “ação casadinha”, ou seja, um acordo dissimulando uma imposição que não foi consensual.

Por outro lado, se o acordo for firmado apenas com o advogado do sindicato, isso seria um aspecto ruim, por gerar entrave e dificuldade a dinâmica de homologação de acordos extrajudiciais entre as partes. Para que a Jurisdição voluntária seja compatível com o objetivo da proteção ao trabalhador, é necessário que o juiz tenha poderes amplos para não homologar ou homologar os acordos entre empregado e empregador, pois existem acordos que diante da situação narrada é muito prejudicial ao trabalhador, portanto seria melhor na verdade o juiz não homologar.

O poder do juiz se torna um ponto crucial para proteger o trabalhador de acordos que sejam brutalmente favoráveis ao empregador, pois o funcionário representa o elo fraco dessa corrente, estando vulnerável a ter seus direitos violados sob a égide de um contrato extrajudicial.

Um ponto positivo é que antes da Reforma Trabalhista, as partes eram obrigadas a entrar com uma ação trabalhista, na Justiça do Trabalho e pedir a propositura da demanda, firmando o acordo na primeira audiência de conciliação, através da Jurisdição contenciosa. E, com a hipótese de Jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas, acabou com essa necessidade

de existir uma audiência entre as partes, perante um juiz, para que o acordo tivesse segurança jurídica.

No plano jurídico, a ideia do Direito do Trabalho é conferir a igualdade entre as partes envolvidas, principalmente nos casos que não existe essa igualdade no plano prático. Porém, percebe-se que a Reforma Trabalhista gera margens para que o empregador faça uso de sua condição fática de superioridade na relação trabalhista, por ter mais acesso à informação e legislação vigente, bem como em relação ao poder aquisitivo, objetivando forçar o empregado a firmar um acordo extrajudicial que seja amplamente danoso ao mesmo, mesmo seguindo os ditames da lei.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1992.

BEHRING. **Brasil em Contra Reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos**. São Paulo: Cortez, 2008.

BRASIL. Constituição Federal 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

_____. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm> Acesso em: 02 out 2018

_____. **Decreto-Lei 5452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decretolei/Del5452.htm>. Acesso em: 04 out 2018.

_____. **Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo, GRINOVER, Ada Pellegrini e DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 17. Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.

DEBORD. **A Sociedade do Espetáculo**. Rio de Janeiro: Contraponto, 1994.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FERNANDES, C. **Consolidação das Leis Trabalhistas na Era Vargas**. Brasil Escola, 2017. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/historiab/consolidacao-das-leis-trabalhistas-na-era-vargas.htm>>. Acesso em set 2018.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. 2ª ed, Salvador: Juspodivm, 2017,

GOBETTI, Sérgio Wulff; ORAIR, Rodrigo Octávio. **Resultado primário e contabilidade criativa: Reconstruindo as estatísticas fiscais "acima da linha" do governo geral**, (Texto para Discussão, n. 2288). Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2017.

GOBETTI, S. W.; Ajuste fiscal nos estados: uma análise do período 1998-2006. **Revista de Economia Contemporânea**, v. 14, n. 1, Rio de Janeiro, jan. 2010. [pp.

113-140].

GUERRA. A Arbitragem nos Conflitos Individuais do Trabalho. **Revista do Tribunal do Trabalho da 4 Região**. ano IX, n. 162, nov. 2013

MANFREDINI, Aryanna. **Curso de direito processual do trabalho**. 11^º ed. rev., e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014

MARINONI, Luiz Guilherme. **Teoria Geral do Processo**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

MARX, K. **O Capital** – Critica Economica Politica, Livro I – O processo de Produção do Capital. v.1, 13 ed. Bertrand Brasil S.A.: Rio de Janeiro, 1989.

MELLO, Celso Bandeira de. Curso de direito administrativo, 2001. In MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

PEREIRA, Leone. Flexibilização dos Direitos Trabalhistas. **Revista dos Tribunais**, v. 975, p. 49-74, jan/2002

SCHETTINI, B. et al. **Balanco estrutural e impulso fiscal**: uma aplicação para o Brasil (1997-2010). Brasília: Ipea, 2011. (Texto para Discussão, n. 1650). Disponível em: <<https://goo.gl/U2U3qh>>. Acessado em: 28 set 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Em defesa da ampliação da competência da justiça do trabalho. **Revista LTr**, v.70, [p.13 – 22], 2006.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, v. 1.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista**: As Alterações Introduzidas no Processo do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017. 1 ed. São Paulo: Ltr, 2017,