

A JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO E O DOGMA DA HIPOSSUFICIÊNCIA DO TRABALHADOR

Márcia Lúcia Aparecida Silva¹ (PQ), Oriel de Sousa Lima² (PQ)

¹Centro Universitário de Goiatuba – Unicerrado. ²Universidade Católica de Goiás.

Área do Conhecimento: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS.

Resumo

A Lei nº 13.467/2017, dita reforma trabalhista, introduziu a possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais pela Justiça do Trabalho, consoante nova redação dada aos artigos 855-B, caput e §§ 1º e 2º, 855-C, 855-D e 855-E e parágrafo único, agora todos integrantes do novo Capítulo III-A do Título X da CLT. No bojo dessa inovação, foi também inserida a nova alínea “f” no art. 652 da CLT, com nova redação atribuída ao caput desse mesmo dispositivo. Se por um lado o novo procedimento de jurisdição voluntária inserido na Justiça do Trabalho traz segurança para as partes no sentido de que a transação feita será respeitada, quando homologada em Juízo (CASSAR, 2017), por outro lado desperta preocupação quanto à forma de sua utilização, uma vez que esse instrumento não pode ser utilizado para fraudar a quitação de verbas rescisórias e outros direitos dos trabalhadores em geral. O presente trabalho é uma reflexão sobre esse novo procedimento denominado de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial e suas implicações na seara trabalhista.

Palavras-chave: *Acordo Extrajudicial; Jurisdição Voluntária; Reforma Trabalhista.*

Introdução

Antes do advento da Lei 13.467/2017, a Justiça do Trabalho não admitia o exercício da jurisdição voluntária, baseada na premissa absoluta de hipossuficiência do trabalhador, a qual impediria a necessária igualdade entre as partes envolvidas, desvirtuando eventuais acordos celebrados fora do alcance do seu olhar (DELGADO, 2017).

Tal raciocínio paternalista, além de nem sempre refletir o desejo do empregado, dava, muitas vezes, causa à judicialização das relações trabalhistas, tornando-se, com efeito, uma prática habitual o ajuizamento de ações previamente combinadas entre patrão e empregado, como forma de assegurar que o término do contrato de trabalho tivesse solução definitiva e de prevenir futuras surpresas (GARCIA, 2018).

A prática era vista como fraudulenta pela Justiça do Trabalho, com a aplicação das penalidades dela decorrentes, pois tais ações, simplesmente simuladas, preparadas com ou sem a anuência do empregado, visavam exclusivamente obterem o manto da coisa julgada sobre o acordo já estabelecido antes mesmo do ajuizamento da ação, o que depunha contra a eficácia da própria Justiça, na medida em que nem sempre era possível a identificação, por parte dos magistrados, da fraude e sua obstaculização (FONSECA, 2017).

O objetivo do presente trabalho é levantar alguns questionamentos, sem, contudo, apresentar uma solução pronta e definitiva, haja vista o instituto do acordo extrajudicial ser algo novo na seara trabalhista, o que demandará certo tempo até a sua pacificação na doutrina e jurisprudência.

O primeiro desses questionamentos seria a verificação da possibilidade de diminuição das demandas trabalhistas em decorrência da possibilidade agora do uso de tal instituto.

Um segundo é qual seria a natureza jurídica do ato que homologa ou rejeita o acordo extrajudicial.

Ou ainda da possibilidade ou não da interposição de recurso contra tal decisão; ou a possibilidade ou não de ajuizamento de ação rescisória; ou a possibilidade de impetração de

mandado de segurança contra a decisão que homologa ou rejeita total e parcialmente o acordo extrajudicial.

E quanto à prescrição? Haverá suspensão, como está expresso no artigo 855-E, parágrafo único, ou seria na verdade interrupção, consoante preconiza art. 202, VI, do Código Civil?

Como visto, são muitos os questionamentos e dúvidas trazidos pelo novel instituto da homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho, e este trabalho busca simplesmente fomentar essa discussão.

Material e Métodos

O recurso metodológico utilizado para o desenvolvimento da pesquisa foi o bibliográfico, buscando na doutrina e na jurisprudência o que se apresenta até o momento sobre o tema, haja vista tratar-se de novidade, pois não havia previsão para a Justiça do Trabalho atuar como órgão extrajudicial (ou judicial) homologador de validade de rescisão contratual, seja por iniciativa do empregado, seja por iniciativa do empregador.

Resultados e Discussão ou Relato de Caso

O legislador reformista inovou ao criar o processo de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho. Tal novidade exigirá uma certa dose de criatividade e boa-fé dos operadores do direito para fazer com que esta nova ferramenta seja útil e eficaz para a pacificação dos conflitos entre capital e trabalho (LIMA, 2017). Isso porque os acordos extrajudiciais, que não eram permitidos até a entrada em vigor da Lei n. 13.467/17, abriam margem para as chamadas “lides simuladas”, ou seja, elaborava-se uma petição inicial e ajuizavam a ação, aguardando então a citação da reclamada para que comparecesse em juízo, momento em que era proposto acordo, no qual o reclamante prontamente aceitava, dando quitação geral ao seu contrato de trabalho, outorgando assim ao empregador o manto da coisa julgada material, impedindo a discussão de qualquer outra verba relacionada ao contrato de trabalho.

De início, há de se notar que a Lei n. 13.467/17 é paradoxal em si, haja vista que ao mesmo tempo em que avança em algumas matérias, retrocede em outras; ao mesmo tempo em que dispensa tratamento técnico-científico em alguns pouquíssimos dispositivos peca por uma linguagem pobre, deficiente e nada técnico-científica em muitos outros (DELGADO, 2017).

Com a criação da via da jurisdição voluntária para homologação de acordo perante a Justiça do Trabalho surge uma grande dúvida quanto ao texto expresso na CLT pela reforma trabalhista, o qual é denominado no Capítulo III-A de “Do processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial”.

Será que podemos falar de “processo de jurisdição voluntária”? Para responder a essa pergunta devemos lembrar que na chamada jurisdição voluntária não há atividade jurisdicional, mas sim mera atividade de administração pública de interesses privados, ou seja, essa “suposta jurisdição” nada mais é o que a administração pública atuando diante de interesses privados, recebendo a chancela do Judiciário (TEIXEIRA FILHO, 2009). Portanto não há “processo” mas sim, “procedimento”.

Da mesma forma não podemos chamar os atores envolvidos no dito procedimento de “partes”, pois não há litígio, mas sim “interessados, pois temos a convergência de interesses comuns entre empregado e empregador, os quais serão levados ao juiz para a devida chancela.

Pelo que se extrai da dicção do novo art. 855-B da CLT, o procedimento terá seu início com a petição inicial conjunta dos interessados, sendo exigido que cada um deles esteja representado

por seu próprio advogado, com a proibição da representação dos respectivos partícipes por advogado comum.

Neste aspecto, é importante destacar que o legislador criou uma dificuldade a mais para o trabalhador, pois eliminou de forma absoluta a figura do *jus postulandi*¹ para este tipo de procedimento, pois a capacidade postulatória do trabalhador, característica marcante do Direito Processual do Trabalho, fica prejudicada neste procedimento (LIMA, 2017).

No entanto, para maioria dos autores e aplicadores do Direito andou bem o legislador neste ponto, pois a presença do advogado para ambos os interessados se coaduna com o art. 133 da Constituição Federal, que preceitua ser o advogado indispensável à administração da justiça. Máxime em relação ao trabalhador, que por hipossuficiente, poderia ter seus direitos básicos sonogados caso ficasse à mercê dos interesses exclusivos do empregador.

Não há, ainda, que se falar, neste caso, em *capitis diminutio*² em relação à capacidade postulatória das partes no processo do trabalho, mesmo porque a Súmula n. 425 do TST já limita essa possibilidade nos casos de ação rescisória, ação cautelar, mandado de segurança e de recursos de competência do Tribunal Superior Eleitoral (SCHIAVI, 2017).

Antevendo a possibilidade de que o acordo pudesse deixar de ser homologado o legislador preocupou-se em garantir a paralisação da contagem do prazo prescricional. No entanto o artigo 855-E traz algumas imprecisões técnico-interpretativas ao afirmar que “a petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados”.

Na verdade, não é a petição de homologação de acordo extrajudicial que suspende a prescrição, e sim o protocolo da petição junto ao juízo da Vara do (TEIXEIRA FILHO, 2009).

No caso do artigo em comento, opera-se hipótese de suspensão, com retomada do prazo prescricional pelo que sobejar, a partir do dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão denegatória de homologação do acordo; já no evento cuidado pelo art. 11, § 3º, da CLT, tem-se caso de interrupção do curso do prazo prescricional, de modo que, cessada a causa, a contagem do lapso temporal da prescrição se dará pelo todo e não apenas pelo que restar.

Em termos práticos, a diferenciação feita pelo legislador, prevendo interrupção do prazo prescricional para reclamação trabalhista (art. 11, § 3º, da CLT), e suspensão para os pedidos de homologação de acordos extrajudiciais (art. 855-E da CLT), não representa risco de prejuízos concretos ao trabalhador (FONSECA, 2017).

Uma vez homologado o acordo, da forma como foi celebrado pelos interessados, o procedimento produzirá os seus efeitos e será arquivado. Entretanto consequências jurídicas e processuais surgirão caso o magistrado se recuse a homologar a transação entabulada entre empregado e empregador.

Há de se destacar, inicialmente, que a decisão que rejeita a homologação de acordo judicial entabulado entre as partes nos autos de reclamação trabalhista não fere direito líquido e certo a ser amparado em mandado de segurança, pois nestes casos estamos diante do poder discricionário (e não arbitrário) do juiz, consoante Súmula n. 418 do TST. No entanto, por força do art. 93, IX, da Constituição Federal, a decisão que rejeitar deverá ser sempre fundamentada, pois a inexistência de fundamentação da decisão impugnada poderá ser objeto deste remédio constitucional, não devendo, neste caso, o Tribunal *ad quem*³ reformar a decisão indeferitória e, sim, anulá-la e determinar que a autoridade impetrada profira outra, devidamente fundamentada (LEITE, 2018).

Quando se tratar de acordo extrajudicial, o juiz do trabalho poderá recusar a sua homologação, sem contudo estar obrigado a observar o critério da legalidade estrita, consoante esculpido no art. 723 do CPC, isto é, poderá adotar em cada caso a solução que reputar mais conveniente e oportuna (LIMA, 2017).

Em qualquer hipótese, no entanto, pensamos que na decisão o juiz estará obrigado a observar o disposto nos arts. 1º e 8º do CPC, ou seja, interpretar o acordo extrajudicial conforme a Constituição Federal e atentar para a observância dos princípios da dignidade da pessoa humana,

1Direito de postular, apresentar em juízo

2Diminuição de capacidade. Empregada para designar perda da autoridade

3Para quem. Diz-se do juiz ou tribunal a que se recorre de sentença ou despacho de juiz inferior

razoabilidade, moralidade, legalidade, proporcionalidade e eficiência, de modo a assegurar os fins sociais e as exigências do bem comum.

A despeito de não haver previsão para recurso da decisão que rejeitar ou acatar a homologação do acordo extrajudicial, há unanimidade entre os operadores o cabimento de embargos de declaração, por aplicação supletiva do art. 1022 do CPC, nos casos de obscuridade, omissão ou contradição na decisão embargada.

Parece factível, para os operadores do direito, por outro lado, admitir recurso ordinário da decisão que rejeita total ou parcialmente a homologação do acordo extrajudicial, em homenagem ao princípio do duplo grau de jurisdição, cabendo da decisão que o homologa somente ação rescisória.

Em qualquer hipótese, não será incabível mandado de segurança, consoante alertado em linhas transatas.

Conclusões

O novo procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais, instituído pela Lei nº 13.467/2017, poderá implicar profundas alterações na gestão humana e de processos no âmbito das Varas do Trabalho.

A aplicação do novel instituto é polêmica e gerará diversas interpretações, deixando dúvidas se haverá o aumento ou a diminuição de demandas na Justiça do Trabalho, sem olvidar do prometido pelos Poderes Executivos e Legislativo responsáveis pela chamada “Reforma Trabalhista”, os quais apostaram que haveria uma diminuição de demandas trabalhistas.

Relativamente à criação da jurisdição voluntária para homologação do acordo extrajudicial, há uma certa unanimidade entre autores e aplicadores do Direito no tocante ao entendimento de que o novo instituto será uma ferramenta eficaz de pacificação de conflitos entre empregadores e empregados. E isso se daria pelo fato de que patrões e trabalhadores, historicamente, sempre se recusaram a negociar antes de instaurado o litígio, justamente pela ausência da segurança jurídica sobre eventual ajuste celebrado, haja vista que quem paga, quer quitação ampla e definitiva e isso não era possível sem que o judiciário fosse acionado pela via da reclamação trabalhista.

Outro aspecto comemorado por todos é a possibilidade de diminuição, e quiçá a extinção, da odiosa prática da lide simulada para a obtenção da quitação com eficácia liberatória em relação ao contrato de trabalho.

De certeza, todos foram incisivos ao afirmar que com o novo instituto os interessados deverão se utilizar de forma ética, responsável e principalmente zelando pelo cumprimento de todos os requisitos legais conferido pelo legislador.

No mais, somente o decorrer do tempo será capaz de mostrar e responder se as inquirições expostas no presente trabalho se concretizarão e se, de fato, as mudanças, nesse particular, serão bem-vindas.

Fato é que o presente trabalho, longe de tentar dirimir todas as dúvidas referentes ao instituto da homologação de acordo extrajudicial inserido no direito processual trabalhista pela Lei nº 13.467/2017, fica com a certeza de que haverá ainda muita discussão e controvérsia, que, ao final, serão solucionadas pela jurisprudência.

Referências Bibliográficas

- CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Método, 2017.
DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017.
FONSECA, Rodrigo Dias da. **Reforma Trabalhista Comentada**. Florianópolis: Empório do Direito, 2017.
GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Reforma Trabalhista**. 3. ed. Salvador: Jus Podivm, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2018.
LIMA, Francisco Meton Marques de. **Reforma Trabalhista: Entenda ponto a ponto**. São Paulo: LTr, 2017.
MARIONI, Luiz Guilherme; MITIDIEIRO, Daniel. **Código de Processo Civil, comentado por artigo**. São Paulo: LTr, 2008.
SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.
TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Curso de direito processual do trabalho**. V.I. São Paulo: LTr, 2009.