

ESTÍMULO À SOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL DE CONFLITOS NA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017 (REFORMA TRABALHISTA)

MARCELLO ESPINOSA¹

RESUMO

O estudo propõe-se a analisar as principais alterações ao processo do trabalho veiculadas por intermédio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (reforma trabalhista) visando estimular a solução extrajudicial dos conflitos, através da limitação da intervenção do Estado nas negociações coletivas, valorizando a ampla autonomia da vontade dos trabalhadores e dos empregadores, e diminuindo a litigiosidade na relação capital/trabalho, tais como a criação de comissões de representantes dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados e a criação do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo judicial

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Processo do Trabalho. Reforma Trabalhista

¹ O autor é Procurador do Município de Diadema-SP. Graduado pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Especialista em Gestão Pública pela EAESP da Fundação Getúlio Vargas. Advogado militante na área do contencioso cível no Estado de São Paulo.

1 INTRODUÇÃO

É consenso na sociedade o entendimento de que o desenvolvimento econômico da nação, que tenta se inserir competitivamente em um mundo cada vez mais globalizado, passa necessariamente pela modernização da atividade econômica, para que a mesma se torne cada vez mais robusta, produtiva e, sobretudo, inclusiva, fazendo frente aos novos desafios presentes no século XXI.

Para que tal realidade aconteça, tornou-se necessária, entre outras coisas, uma ampla reforma nas relações de trabalho, implementada através da modificação da legislação trabalhista, com o objetivo de se atingir uma maior dinamização da economia, somada a uma maior segurança jurídica nos contratos individuais de trabalho.

De fato, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regulamenta as relações de trabalho subordinado, foi instituída por intermédio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, ou seja, há exatos setenta e cinco anos atrás, em um contexto histórico totalmente diverso do atual, durante a ditadura do chamado Estado Novo, no governo do Presidente Getúlio Vargas.

Na época, constituiu um verdadeiro marco na história do País, na medida em que criou toda a estrutura da Justiça do Trabalho e introduziu uma série de direitos sociais, tais como a duração máxima da jornada de trabalho, o direito ao gozo de férias anuais, o salário mínimo e a proteção do trabalho da mulher e do menor.

Entretanto, referida regulamentação foi pensada para um País que era eminentemente agrário e pouco industrializado, com mais de 60% da população vivendo no campo, e não para a sociedade atual, urbana e industrial.

Além disso, as regras seguiram uma concepção fascista de Estado, fascismo este que, na época, estava em pleno vigor na Itália de Mussolini, e previa um Estado forte e centralizado, tutelando as relações econômicas de toda a sociedade

Entretanto, nossa realidade atual é diametralmente oposta, já que possuímos um mercado de trabalho altamente diversificado e com o uso intenso de novas tecnologias digitais, situação que demanda uma maior modernização e flexibilização das relações de trabalho.

De fato, estamos diante da crise do antigo Estado paternalista e provedor, que tenta direcionar as decisões e os comportamentos individuais ou coletivos no sentido que ele, Estado, entende como socialmente corretos ou adequados, tolhendo a liberdade individual e negando a capacidade de escolha dos cidadãos.

Ante a este contexto, e para fazer frente aos desafios trazidos pela modernidade, foi aprovada pelo Congresso Nacional e sancionada pela Presidência da República a Lei nº13.467, de 13 de junho de 2017, que, através da modificação de dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, instituiu a chamada reforma trabalhista, com o intuito de dinamizar o mercado de trabalho.

Referida reforma introduziu modificações significativas no Direito do Trabalho, pretendendo dar uma maior ênfase às disposições acordadas livremente pelas partes, de forma individual ou coletiva, em detrimento das disposições legais (prevalência do acordado sobre o legislado), conferindo maior poder de atuação às representações sindicais de trabalhadores e de empregadores para decidirem, de comum acordo, qual a melhor solução para as partes em momentos determinados e específicos, estimulando, assim, a solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas

Com isto, procurou-se evitar, sempre que possível, a chamada judicialização dos conflitos trabalhistas, ou seja, o uso excessivo da estrutura do Poder Judiciário para a solução de todo e qualquer problema que surja no curso da relação de trabalho, criando-se mecanismos que estimulem a solução de eventuais conflitos antes de que seja necessário submetê-los ao Poder Judiciário.

Deve ser destacado, ainda, que a excessiva judicialização dos conflitos trabalhistas acaba por gerar, como um subproduto indesejável, o exacerbado ativismo judicial, na medida em que os tribunais em nosso País, em especial, as cortes trabalhistas, têm se utilizado da

edição de súmulas e de outros enunciados de jurisprudência para legislar, adotando, algumas vezes, até mesmo um entendimento contrário à norma vigente.

Outra maneira de estimular a solução extrajudicial dos conflitos prevista na reforma de 2017 foi a adoção da arbitragem nas relações de trabalho, por intermédio da inclusão do artigo 507-A à Consolidação das Leis do Trabalho.

Isto posto, o presente estudo propõe-se a analisar as principais modificações instituídas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, estimulando a solução extrajudicial de conflitos, evitando-se, desta maneira, o excessivo apego ao Poder Judiciário.

2 PRINCIPAIS MUDANÇAS VEICULADAS PELA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Conforme mencionado alhures, um dos objetivos primordiais da reforma trabalhista foi o de aprimorar as relações de trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, conferindo maior eficácia às cláusulas livremente acordadas entre as partes (prevalência, sempre que possível, do acordado sobre o legislado), estimulando-se, desta forma, a solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas

Uma mudança neste sentido foi a introdução, pela Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, do parágrafo terceiro ao artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas, nos seguintes termos

Art. 8º (...)

§3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (BRASIL, 2017)

O referido dispositivo legal portanto, limitou a intervenção do Estado nas negociações coletivas, valorizando a ampla autonomia da vontade dos trabalhadores e dos empregadores.

Portanto, a partir da reforma, os juízes do trabalho, ao analisarem os acordos e convenções coletivas, estão limitados aos aspectos formais da negociação, referentes à capacidade do agente, ao objeto lícito, possível, determinado ou determinável e à forma prescrita ou não defesa em lei (art. 104 do Código Civil), não podendo adentrar no mérito do que foi acordado pelas partes.

Com o intuito de diminuir a litigiosidade nas relações de trabalho e a judicialização dos conflitos, reduzindo-se o número de ações ajuizadas perante o Poder Judiciário, foi introduzido na CLT, com a reforma trabalhista, o artigo 507-A, nos seguintes termos:

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996. (BRASIL, 2017).

Portanto, o artigo em questão disciplina a aplicação do instituto da arbitragem nas relações de trabalho, possibilitando uma solução mais ágil e célere dos litígios trabalhistas, sem abrir mão do necessário embasamento técnico das decisões.

Como sabemos, a arbitragem é um método alternativo de resolução de conflitos referentes a direitos patrimoniais disponíveis, caracterizado pela informalidade, no qual as partes definem que uma terceira pessoa ou entidade privada irá solucionar a controvérsia apresentada pelas mesmas, sem a participação do Poder Judiciário.

O árbitro deverá possuir o conhecimento especializado necessário para a apresentação de uma solução técnica adequada ao litígio apresentado. Na atualidade, as partes dispõem de muitos profissionais especializados em disputas trabalhistas, que podem atuar

como árbitros, além de diversas câmaras arbitrais que oferecem referidos serviços, inclusive por intermédio da rede mundial de computadores.

Entretanto, o dispositivo legal prevê que, para recorrer à arbitragem, a assinatura da necessária cláusula compromissória dependerá da iniciativa do trabalhador, ou, ao menos, de sua concordância expressa.

A lei possibilita, ainda, o uso do referido instituto apenas aos trabalhadores que percebam remuneração mensal superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social

Referidas limitações foram estabelecidas para que a arbitragem seja utilizada apenas na hipótese de um certo grau de paridade de forças entre as partes, impedindo que o empregador possa, de alguma forma, forçar ou constranger o trabalhador hipossuficiente, contra a sua vontade, a fazer uso do instituto, em detrimento de seus direitos trabalhistas legalmente assegurados.

Outra novidade veiculada por intermédio da reforma trabalhista de 2017 reforçando a autonomia individual das partes na relação de trabalho foi a inclusão do artigo 507-B à na Consolidação das Leis do Trabalho, permitindo que o empregado, na vigência ou não do contrato de trabalho, firme com o empregador termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, com a assistência do sindicato representante de sua categoria profissional.

O termo em questão deverá discriminar as obrigações cumpridas mensalmente pelo empregador, às quais o empregado dará quitação anual, com eficácia liberatória das parcelas ali especificadas.

Desta forma, o próprio trabalhador, com a assistência de seu sindicato, poderá fiscalizar o cumprimento das obrigações contratuais por parte do seu empregador, no curso do contrato de trabalho, sem a participação de qualquer órgão estatal, sendo certo que, na hipótese de propositura de eventual reclamação trabalhista, referido documento se converterá em meio prévio de prova.

Outra modificação com o intuito de estimular a solução extrajudicial de conflitos foi a introdução do Título IV-A na Consolidação das Leis do Trabalho, disciplinando a representação dos empregados na empresa, com a criação dos artigos 510-A a 510-D da CLT.

O artigo 11 da Constituição Federal de 1988 já previa, nas empresas com mais de duzentos empregados, a eleição de um representante dos trabalhadores, com a finalidade de promover o entendimento direto destes com os empregadores.

Entretanto, é certo que referido dispositivo constitucional ainda não havia sido devidamente regulamentado, situação que foi suprida por intermédio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que estabeleceu a obrigatoriedade da eleição, nas empresas com mais de duzentos empregados, não de um representante dos trabalhadores, mas de uma comissão para representá-los na negociação direta com o empregador, com a seguinte composição:

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo. (BRASIL, 2017)

Impõe-se destacar que os membros da comissão serão eleitos por meio do voto direto e secreto de seus colegas de trabalho, para o mandato fixo de um ano, período no qual não ocorrerá a suspensão do contrato individual de trabalho, ou seja, ao contrário dos dirigentes sindicais, os membros da comissão não estarão dispensados do exercício de suas funções normais na empresa; em contrapartida, não poderão sofrer dispensa arbitrária no período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato eletivo. (artigos 510-C e 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho).

O artigo 510-B estabelece as atribuições da comissão de empregados, nos seguintes termos:

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I - representar os empregados perante a administração da empresa;

II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI - encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Nota-se, nos termos do dispositivo legal supra mencionado, que a comissão de trabalhadores é livre para organizar sua própria forma de atuação, e tem por finalidade precípua ser um fórum permanente de comunicação entre a direção da empresa e os seus empregados, buscando soluções conjuntas para os problemas surgidos no dia a dia empresarial e promovendo a conciliação entre as partes, evitando-se, desta forma, a judicialização dos conflitos trabalhistas.

Entretanto, é importante destacar que a participação da referida comissão de trabalhadores se dará, sempre, no âmbito interno da empresa, sendo certo que referidas comissões não terão caráter sindical, razão pela qual não terão atribuições no que se refere às negociações coletivas, atividade que é constitucionalmente delegada aos sindicatos.

A reforma também se preocupou em fortalecer a atuação dos sindicatos de trabalhadores e empregadores, conferindo grande poder à negociação coletiva, estabelecendo de forma expressa, nos termos do artigo 611-A da CLT, que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre as matérias elencadas nos seus incisos I a XV, tais como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, regulamento empresarial, participação nos lucros e resultados da empresa, etc.

É importante destacar que o rol de matérias elencadas nos incisos I a XV do artigo 611-A da CLT é meramente exemplificativo, conforme constou expressamente da exposição de motivos do Projeto de Lei da reforma trabalhista (PL nº 6.787/2016):

Mantivemos a ideia original da proposição de se estabelecer um rol exemplificativo de temas que poderão ser objeto de negociação coletiva e que, uma vez acordados, prevalecerão sobre o disposto em lei. Com isso, fica assentada a ideia de se definir como regra a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho, e não como exceção, como se entende atualmente. (BRASIL,2016).

Por outro lado, o artigo 611-B estabelece a ilicitude dos acordos e convenções coletivas que estabelecerem a redução ou supressão dos direitos trabalhistas previstos nos seus incisos I a XXX, tais como salário mínimo, décimo terceiro salário, salário família, repouso semanal remunerado, férias anuais remuneradas e com acréscimo de 1/3 do salário, remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, licença maternidade com a duração mínima de 120 dias, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, etc.

Portanto, o referido artigo estabelece, de forma taxativa, um rol de direitos trabalhistas fundamentais que não podem ser suprimidos ou reduzidos em eventual negociação coletiva, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta, garantindo, desta forma, um grau mínimo de proteção e segurança jurídica ao trabalhador

A nova redação dada ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho pela reforma trabalhista estabelece, de maneira expressa, que “as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho” (BRASIL,2016)

Conforme é de conhecimento geral, as convenções coletivas são estipuladas entre o sindicato patronal e o sindicato dos trabalhadores da referida categoria econômica, ao passo que os acordos coletivos são firmados pelo sindicato dos trabalhadores diretamente com a empresa empregadora

A modificação legislativa em questão adota a lógica de que as condições estipuladas especificamente para determinada empresa são, naturalmente, mais próximas da realidade da

relação de trabalho naquele local, atacando diretamente os problemas específicos de cada empregadora individualmente considerada, devendo prevalecer sobre as condições estipuladas em convenções coletivas, que são mais gerais e genéricas, já que se destinam a toda uma categoria profissional. Assim, procurou-se, mais uma vez, fortalecer a negociação direta entre empregados e empregadores, facilitando os canais de comunicação internos.

A Lei 13.467, de 13 de julho de 2017 também acrescentou a alínea “f” ao artigo 652 da CLT, estabelecendo, de forma expressa, a competência das Varas do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho, competência estabelecida pelo art. 102 da Constituição Federal.

Desta forma, mais uma vez procurou-se prestigiar a solução extrajudicial dos conflitos, reservando à Justiça Trabalhista, especializada no tema, a análise e posterior homologação dos acordos celebrados diretamente pelas partes, evitando-se, sempre que possível, o ingresso com eventual reclamação trabalhista.

Por fim, é importante destacar que a reforma trabalhista incluiu no Título X da CLT (Do Processo Judiciário do Trabalho), o Capítulo III-A, criando o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo judicial (artigos 855-B a 855-E), nos seguintes termos:

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.

Entre as disposições acima, merece destaque a necessidade de ambas as partes que solicitam a homologação de acordo extrajudicial estarem representadas por advogados diferentes, a despeito do *ius postulandi* garantido pelo artigo 791 da CLT aos litigantes na Justiça do Trabalho.

Com a criação do referido processo de jurisdição voluntária para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, mais uma vez a reforma reafirma o respeito conferido à autonomia da vontade das partes, sem, entretanto, impedir ou limitar o livre acesso à Justiça Trabalhista.

3 CONCLUSÃO

No capítulo anterior foi apresentado um apanhado geral das alterações veiculadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no processo do trabalho, alterações estas que tiveram por objetivo estimular a solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas, em respeito à autonomia da vontade das partes litigantes.

A grande questão a ser respondida, portanto, é se as referidas alterações apresentadas no âmbito da assim chamada “reforma trabalhista” atingiram os objetivos que motivaram a sua criação.

É certo que o pouco tempo transcorrido entre a entrada em vigor da reforma e a elaboração do presente estudo faz com que tal análise não apresente uma resposta definitiva, que somente poderá ser obtida com o decorrer do tempo.

De fato, em relação ao estímulo à adoção de métodos extrajudiciais de solução de conflitos, o resultado concreto das alterações legislativas somente poderá ser aferido após a efetiva implantação, nas empresas com mais de 200 empregados, das comissões de representantes dos trabalhadores, previstas no novo artigo 510-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Entretanto, é certo que, tanto em um quanto no outro caso, o arcabouço legal para a obtenção do resultado almejado pela reforma legislativa está efetivamente colocado, dependendo apenas de sua efetiva implementação pelos operadores do direito

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso do Direito do Trabalho*. 10.ed. São Paulo: LTR, 2016.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil*. 1988. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 13/06/2018.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 13/06/2018

_____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. *Código de Processo Civil*. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 13/06/2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmulas do tribunal superior do trabalho*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 13/06/2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. *Ação Declaratória de Constitucionalidade 16. ADC Nº 16/DF*. Tribunal Pleno. Requerente: Governador do Distrito Federal. Relator (a): Min. Cezar Peluso. Brasília, 24 de novembro de 2010. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=2497093>>. Acesso em 13/06/2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Direito do trabalho*. 12a ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

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

FERRARI, Irany, NASCIMENTO, Amauri Mascaro, FILHO, Ives Gandra Martins da Silva. *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho: Homenagem a Armando Casimiro Costa*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Manual de Processo do Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: Atlas 2016.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 31ª edição. São Paulo: Atlas, 2015.

MEDEIROS, Adão Rogério Soares de. *Princípios processuais no âmbito do Processo do Trabalho*. Disponível em: <<http://www.ambito-juridico.com.br>>. Acesso em 13/06/2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SCHIAVI, Mauro. *A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Curso de Direito do Trabalho*, 3ª ed. rev. e atualiz., Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Petição inicial e resposta do réu no Processo do Trabalho*. 2ª Ed. São Paulo: LTr, 2017.

WAMBIER, Teresa Arruda Alvim; CONCEIÇÃO, Maria Lucia Lins; RIBEIRO, Leonardo Ferres da Silva; e MELLO, Rogério Licastro Torres de. *Primeiros Comentários ao Novo Código de Processo Civil*. São Paulo: RT, 2016.