

OS LIMITES CONSTITUCIONAIS E LEGAIS APLICÁVEIS AO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS TRABALHISTAS CRIADO PELA LEI Nº 13.467/2017

Rayanne Rodrigues Miranda¹
Brunela Vieira de Vincenzi²

Resumo: Diante da insuficiência das normas trazidas pela Lei nº 13.467/2017, chamada “Reforma Trabalhista”, quando da criação do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho, ao inserir os novos artigos 855-B a 855-E na Consolidação das Leis do Trabalho, este trabalho visa estabelecer os limites constitucionais e legais que devem incidir quando da utilização do processo de jurisdição voluntária no âmbito da Justiça do Trabalho. Defende-se que o exercício do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais no campo trabalhista deve obedecer as limitações impostas pelos princípios da função social do processo do trabalho, do princípio do não retrocesso social, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, e do princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional, argumentando, quanto à este último particular, pela possibilidade de conversão do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo trabalhista em processo de jurisdição contenciosa, a fim de se resguardar a garantia do acesso à justiça.

Palavras-chave: Jurisdição voluntária; Reforma Trabalhista; Limites constitucionais e legais.

INTRODUÇÃO

A Lei nº. 13.467/2017, que promoveu a chamada “Reforma Trabalhista”, inovou ao inserir na Consolidação da Lei do Trabalho (CLT) os artigos 855-B a 855-E, que preveem o Processo de jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial na Justiça

¹ Mestranda em Direito Processual pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Pós-Graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio Educacional. Graduada em Direito pela Faculdade de Direito de Vitória (FDV). Advogada. E-mail: rayanne.rmiranda@gmail.com.

² Graduada em Direito pela Universidade Federal do Espírito Santo (1997), mestra em Direito Processual pela Universidade de São Paulo (2002) e Doutora em Direito Civil, Constitucional e Filosofia do Direito pela Johann Wolfgang Goethe Universität - Frankfurt am Main (2007). Estágio de Pós-Doutorado no Núcleo de Estudos da Violência da Universidade de São Paulo e no Institut für Sozial forschung em Frankfurt am Main, na Alemanha (2009-2010). Professora Adjunta I no Departamento de Direito da Universidade Federal do Espírito Santo - UFES, onde leciona na graduação e no mestrado. E-mail: bruvincenzi@gmail.com.

do Trabalho. Todavia, a referida Lei não disciplinou questões técnicas acerca da aplicação da jurisdição voluntária no Processo do Trabalho, especialmente no que diz respeito aos direitos que podem ou não figurar no bojo dos acordos extrajudiciais submetidos ao crivo dos magistrados trabalhistas e no rigor de análise a ser imprimido pelos magistrados na análise destes novos acordos que agora poderão ser apresentados às Varas do Trabalho.

Diante disso, surge o seguinte questionamento: quais os limites constitucionais e legais incidentes ao processo de jurisdição voluntária trabalhista criado pela Lei nº 13.467/2017 para homologação desses acordos extrajudiciais no âmbito da Justiça do Trabalho?

De aplicação amplamente consolidada na seara processual cível, a jurisdição voluntária já possuía no Código de Processo Civil de 1973 suas regras de procedimento. O Novo Código de Processo Civil de 2015 (CPC), por sua vez, trazendo algumas modificações nos procedimentos de jurisdição voluntária prescreveu tais regras entre os artigos 719 e 770, sendo certo que há pedidos que se processam pelo procedimento comum (art. 725, CPC), e pedidos que seguem rito especial, previsto no art. 726 e seguintes do CPC 2015.

Diferentemente do âmbito Cível, entretanto, a jurisdição voluntária não possuía qualquer previsão normativa no âmbito do Direito Processual Individual Trabalhista, sendo raros os exemplos de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, de forma que, até data anterior à vigência da Lei nº. 13.467/2017, acordos extrajudiciais consolidados entre empregadores e empregados não vinham sendo reconhecidos pelo judiciário.

A Lei nº. 13.467/2017 inseriu na CLT, ainda, o CAPÍTULO III-A, intitulado "DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL", em que expõe de maneira breve e sem qualquer pormenor dentre os artigos 855-B a 855-E, o procedimento para exercício da jurisdição voluntária no âmbito da Justiça do Trabalho.

A Reforma Trabalhista trouxe uma mudança substancial ao Processo do Trabalho, que é a possibilidade de as partes transacionarem sobre direitos dos trabalhadores, que possuem proteção no artigo 7º e incisos da Constituição Federal de 1988, e que, por vezes, são direitos indisponíveis e irrenunciáveis, ou se tratam de normas de ordem pública. Contudo, não se atentou o legislador para a necessidade de sistematizar o processo de jurisdição voluntária de maneira a garantir a proteção destes direitos.

A Lei nº. 13.467/2017 se manteve silente quanto aos limites legais do conteúdo destes acordos, não trazendo normas que expressem quais direitos ou quais verbas podem ser objeto de transação extrajudicial, nem mesmo quais parâmetros precisam ser utilizados pelo magistrado trabalhista ao apreciar os acordos submetidos ao procedimento da jurisdição voluntária. Deixou a nova Lei, assim, o risco latente de severas violações ao Direito do Trabalho, aos direitos da personalidade do trabalhador e às regras de interesse Público.

Diante do quadro exposto, a finalidade desta pesquisa científica reside na necessidade de se verificar quais os limites constitucionais, legais, e ainda, sociais, precisam ser fixados para oficialização de acordos extrajudiciais distribuídos às Varas da Justiça do Trabalho, bem como ponderar sobre o papel do juiz na fiscalização da higidez jurídica dos acordos a ele distribuídos, para que o magistrado não se torne um mero homologador de acordos, nem que

as diretrizes constitucionais de proteção ao trabalho humano sejam descumpridas, violando direitos fundamentais e gerando retrocesso social.

A JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

A jurisdição voluntária, também conhecida como jurisdição integrativa, é alvo de constantes discussões doutrinárias, tendo quem diga que ela não seja nem jurisdição nem voluntária. Todavia, a corrente majoritária da doutrina já se agrupou no sentido de entender a jurisdição voluntária como um dos modos de atividade estatal na qual o órgão competente exerce “tutela assistencialmente interesses particulares, concorrendo com o seu conhecimento ou com a sua vontade para o nascimento, a validade ou a eficácia de um ato da vida privada” bem como para “a formação, o desenvolvimento, a documentação ou a extinção de uma relação jurídica ou para a eficácia de uma situação fática ou jurídica” (GRECO, 2003, p. 11).

Destaca-se que, à jurisdição voluntária está resguardada a aplicação das garantias fundamentais do processo, essenciais à manutenção do Estado Democrático de Direito, assim como todas as garantias constitucionalmente asseguradas à magistratura, revestidos os magistrados, em especial, de poderes processuais de inquisitorialidade e possibilidade de decisão fundada em equidade, com observância máxima aos postulados da proporcionalidade e da razoabilidade na produção da justiça no caso concreto (DIDIER JR., 2018, p. 210-211).

Quanto à natureza da jurisdição voluntária, cinge-se a controvérsia entre esta se tratar de uma atividade de natureza administrativa ou atividade jurisdicional.

A corrente majoritária, a qual é seguida neste trabalho, entende a jurisdição voluntária como uma atividade de natureza administrativa e diz que, conquanto o legislador infraconstitucional confie aos juízes tarefas não jurisdicionais, que, por mera deliberação política não foram atribuídas aos poderes privados ou autoridades administrativas, essas situações são secundárias ou eventuais, não podendo, assim, se prestar a caracterizar a essência da jurisdição no âmbito da partilha constitucional dos poderes soberanos do Estado, conforme leciona Proto Pisani (*apud* THEODORO JÚNIOR, 2011, p. 29-30).

Entretanto, de suma importância a este estudo acrescentar as sábias arremates de Humberto Theodoro Júnior (2011, p. 34) que concluiu que, muitas vezes, alguns procedimentos sob curso da jurisdição voluntária podem ensejar controvérsias que demandarão cauteloso debate e solução no âmbito do regime do contraditório e da ampla defesa, tal como nos procedimentos contenciosos. Nesses casos, sobrevindo tais conflitos, a consequência será a mudança de natureza do feito, que deixará de ser administrativo passará a ser contencioso, pois “como o órgão judicante detém tanto a função administrativa como a judicial, nada o impede de assumir esta última, mudando o rumo do procedimento para propiciar um acerto da lide incidental panos termos próprios da jurisdição contenciosa” (THEODORO JÚNIOR, 2011, p. 34).

Na seara processual trabalhista, a jurisdição voluntária não era formalmente reconhecida, tal como no direito processual civil, existindo, assim, tão somente a jurisdição contenciosa. Apesar disso, a doutrina reconhecia alguns procedimentos especiais como inerentes à jurisdição voluntária.

Nesse sentido, Mauro Schiavi (2017, p. 68) aponta, como exemplo de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, a homologação de pedidos de demissão de empregados estáveis, que vem disposta no artigo 500, da CLT, da seguinte forma: "O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho". Quanto ao artigo em questão, Bezerra Leite (2018, p. 207) diz que a parte final do artigo "equipara a Justiça do Trabalho a um órgão administrativo, meramente homologador de rescisão de contrato de trabalho do empregado estável".

Além disso, podem ser citados outros dois exemplos de jurisdição voluntária no âmbito do processo do trabalho, que são o requerimento de alvarás judiciais para saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e de ordem judicial para pagamento do seguro-desemprego, conforme disposto no enunciado nº 63, da 1ª Jornada de Direito Material e Processual do trabalho do Tribunal superior do Trabalho.

Contudo, com o advento da Lei nº 13.467/2017, o exercício da jurisdição voluntária no campo do direito processual trabalhista foi formalmente reconhecido com a instituição do processo de homologação de acordo extrajudicial. Tendo isso em vista, no capítulo a seguir será feita análise das especificidades que passam a guiar o exercício da jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho.

O NOVO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS DA LEI Nº 13.467/2017

Com a inserção da alínea "f" ao artigo 652 da CLT, a Lei 13.467/2017 fixou competência às Varas do Trabalho para "decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho"³.

De início, é necessário ressaltar a atecnia presente no corpo do artigo supracitado pois, ao tentar dirigir seu comando à autoridade judicial e jurisdicional de 1º grau, o legislador utilizou no *caput* do dispositivo a expressão "Vara do Trabalho", quando, tecnicamente, deveria ter referenciado o Juiz (ou Juízo) da Vara do Trabalho; de todo modo, tal atecnia deve ser corrigida por meio da interpretação jurídica adequada (DELGADO & DELGADO, 2017, p. 314).

Superado isto, a alteração que a norma em comento visa imprimir é a da competência judicial dos Juízos de primeira instância trabalhista para resolver quanto à homologação dos

³ Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

[...]

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

acordos extrajudiciais que agora poderão, por força dos artigos 855-B a 855-E, inseridos no novo Capítulo III-A, da CLT, ser submetidos ao recém-criado processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais.

Veja, devido à revogação dos parágrafos 1º, 3º e 7º do artigo 477, feita pela Lei nº 13.467/2017, as rupturas de contratos laborais não mais necessitam de assistência ou homologação perante o sindicato obreiro ou autoridade do Ministério do Trabalho em Emprego, sendo irrelevante o tempo de serviço prestado ou o motivo da rescisão. Assim, uma vez dissolvido o contrato de trabalho, caberá ao empregador, tão somente “proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo”, ressaltando-se que, em qualquer que seja a forma de resolução do contrato, o instrumento de rescisão ou recibo de quitação, deverá ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, e a quitação será válida apenas relativamente às mesmas parcelas.

Diante disso, desejando as partes conferir quitação a parcelas além das previstas em termo de rescisão de contrato de trabalhos, podem agora optar pela celebração de acordo extrajudicial em processo de jurisdição voluntária que segue o rito estabelecido nos artigos do Capítulo III-A do Capítulo X, da CLT reformada.

Nesse sentido, o que se tem explícito sobre o procedimento de homologação de acordo extrajudicial é que, tal acordo deverá ser apresentado em petição inicial conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogados distintos, sendo vedada, assim, a representação comum - feita pelo mesmo advogado para ambas as partes, e facultada a assistência do empregado por advogado do sindicato de sua categoria (art. 855-B, *caput* e parágrafos, da CLT)⁴. O art. 855-C⁵, da CLT vem esclarecer que, ainda que verse sobre verbas resilitórias, o acordo entabulado não se presta a afastar o prazo para acerto rescisório previsto o art. 477, § 6º⁶, da CLT, nem a aplicação da multa insculpida no parágrafo 8º⁷, do mesmo artigo, se o caso for.

⁴ 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

⁵ 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.

⁶ Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

[...]

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

⁷ Art. 477. [...]

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Já, o art. 855-D⁸, da CLT, prevê que, dentro do prazo de 15 dias contados da data da distribuição da petição, “o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença”. Logo, o Magistrado não está adstrito aos termos estabelecidos no acordo extrajudicial, podendo, desde o início, recusar total ou parcialmente o acordo apresentado caso, por exemplo, constate ilegalidades ou incorreções de valores.

Há de se destacar que, a jurisprudência trabalhista já havia consolidado a possibilidade de recusa, pelos Magistrados, em homologar acordos, conforme consubstanciado no Enunciado sumular nº 418, do Tribunal Superior do Trabalho, que versa: “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

Neste tocante, o doutrinador Bezerra Leite (2018, p. 208) disciplina pela obrigatoriedade da oitiva das partes em audiência “para que ratifiquem perante o Juiz os termos do acordo extrajudicial, evitando-se, assim, eventuais fraudes e lides simuladas”, pois, caso contrário, “a Justiça do Trabalho se transformará em mero órgão cartorário homologador de rescisões de contrato de trabalho” em substituição àqueles expressamente dispensados com a revogação dos parágrafos 1º e 3º do art. 447 da CLT.

Por fim, tem-se que, a protocolização da petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação em relação aos direitos nela explicitados (art. 855-E, *caput*, da CLT)⁹, que voltará a correr “no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo” (art. 855-E, parágrafo único, da CLT)¹⁰.

A deficiência normativa do processo jurisdição voluntária trabalhista

Como se pôde ver do tópico anterior, a Reforma Trabalhista trouxe para a CLT, entre seus artigos 855-B a 855-E, normas procedimentais gerais e rasas quanto ao exercício da jurisdição voluntária e regimento do processo para homologação de acordos extrajudiciais, deixando de abordar, em especial, quais os limites materiais impostos à jurisdição voluntária trabalhista, em quais limites esbarram os direitos que se pretendem fazer objeto destes acordos.

Comumente utilizados por empregadores a fim de se garantir a segurança da coisa julgada, ou, a segurança de que seus ex-empregados não mais os demandariam judicialmente em pleito por diferenças salariais eventualmente devidas, os acordos entabulados em vias extrajudiciais causavam, e modo geral, aversão aos Magistrados trabalhistas, que viam, com clareza, a tentativa de uma das partes em se valer do processo para praticar ato simulado (lide simulada) ou barra obter vim vedado por lei (MARTINEZ, 2018, p. 701).

⁸ 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.

⁹ Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

¹⁰ 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.

Não é por menos que, o combate às lides simuladas no judiciário trabalhista era pauta do dia do Ministério Público do Trabalho, que em constância instaurava inquéritos para apurar tais práticas, redigia termos de ajustamento de condutas e, em diversos casos, ajuizava ações civis públicas para repreensão do uso indevido da Justiça do Trabalho como substituto aos órgãos de homologação sindical (MARTINEZ, 2018, p. 701).

Portanto, ao deixar este “vácuo legislativo” em relação aos critérios subjetivos e materiais do conteúdo do que pode ou não ser objeto dos acordos extrajudiciais apresentados em Juízo para homologação, e os requisitos objetivos para tanto, a Reforma Trabalhista teria, a *prima facie*, institucionalizado o uso do Judiciário Trabalhista como mero órgão homologador passível de ratificar fraudes aos direitos trabalhistas e agente integrante de um sistema de desmonte à ordem jurídica de proteção aos direitos humanos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores.

Contudo, não se pode olvidar que, a Reforma Trabalhista e, em especial suas inovações trazidas no tocante à aplicação da jurisdição voluntária no campo do direito processual do trabalho, operou uma modificação somente formal na norma infraconstitucional. Tem-se, assim, que os princípios constitucionais, bem como os princípios específicos do Direito do Trabalho, permanecem intocáveis e inalterados, devendo ser fielmente observados quando da hermenêutica da norma e integralmente cumpridos quando da aplicação da lei, pois, caso contrário, a norma há de ser declarada inválida ou inconstitucional.

Diante disso, o desafio que se enfrenta no capítulo a seguir é o de adequar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais aos limites legais, sociais e constitucionais, delineados através do arcabouço principiológico firmado em proteção aos direitos trabalhistas.

OS LIMITES LEGAIS E CONSTITUCIONAIS NO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

No âmbito do Direito do Trabalho, e em especial, do Direito Individual do Trabalho, todos os métodos de resolução de conflitos devem estar submetidos aos princípios basilares desse ramo do Direito, “sob pena de a mesma ordem jurídica ter criado mecanismo de invalidação de todo o um estuário jurídico-cultural tido como fundamental por ela mesma”, como prenuncia o Ministro Maurício Godinho Delgado (2010).

Portanto, cabe aqui firmar a irrestrita prevalência que a Constituição Federal destina à pessoa humana, à dignidade na esfera social, em que se encontra inserto o trabalho e seu total predomínio na gama de princípios, valores e regras advindos da mesma Carta Magna.

Inicialmente, convém destacar a o patamar de direito fundamental que a Constituição da República confere aos direitos dos trabalhadores e aos demais direitos sociais elencados no art. 6º, da CF.

A Constituição de 1988, ao reconhecer a inerente importância do trabalho na vida dos seres humanos, além de expandir as regras, inovou ao normatizar o direito do trabalho como um dos fundamentos da República, tal como feito com a dignidade da pessoa humana e com a cidadania, e esse avanço normas constitucionais que conferem valor ao trabalho humano é devido à impossibilidade de conceber democracia desvencilhada de uma ordem social que tenha como fundamento “a distribuição de riqueza, a inclusão social, o reconhecimento da dignidade humana, o exercício da cidadania e a melhoria da condição socioeconômica por meio do trabalho” (ROCHA, 2017, p. 52).

Nesse sentido, Ingo Sarlet (2017, p. 129) aponta três argumentos para refutar as teses de que os direitos sociais não integrariam as chamadas “cláusulas pétreas” por não poderem ser equiparados aos direitos de liberdade insculpidos no art. 5º, da CF. O primeiro é de que a Constituição brasileira, diferente de outras provenientes de países estrangeiros, não traça diferença, genérica ou expressa, entre os direitos de liberdade (defesa) e os direitos sociais, nem mesmo estabelece qualquer primazia de um sobre o outro; o segundo, é que os direitos sociais não podem ser conceituados como meras prestações materiais do Estado, pois, já está consolidado que, no que diz respeito à sua função precípua e estrutura jurídica, os direitos sociais são equiparados aos direitos de defesa; o terceiro argumento é de que, uma interpretação que limitasse o alcance das “cláusulas pétreas” aos direitos fundamentais trazidos no art. 5º, da CF, acabaria por excluir, de mesmo modo, os direitos de nacionalidade e grande parte dos direitos políticos que também não foram expressamente inscritos no artigo 60, §4º, inc. VI, da CF, o que corresponderia a uma interpretação que não tomaria em conta o sistema constitucional como um todo.

Sendo assim, certo de que a supressão, ainda que parcial, dos direitos dos trabalhadores implica em desvirtuação dos elementos essenciais da Constituição Federal e, além disso, uma violação simultânea ao princípio da dignidade humana, previsto no art. 1º, inc. III, da CF, passa-se à análise dos princípios, das normas e das regras do Direito que devem balizar a prática do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos na Justiça do Trabalho.

O princípio da função social do processo do trabalho

A existência do princípio da função social do processo trabalhista tem sido defendida amplamente pela doutrina moderna, tendo em vista, principalmente, o caráter publicista do processo do trabalho e o relevante interesse social envolvido na satisfação do crédito trabalhista (SCHIAVI, 2017, p. 137). Nesse sentido, o artigo 8º, da CLT é claro ao determinar que nenhum interesse, seja particular ou coletivo, poderá prevalecer sobre o interesse público.

Partindo disso, Mauro Schiavi (2017, p. 137) diz ser dever do juiz conduzir o processo de modo que este caminhe de forma célere, confiável e justa, e, em corolário à supremacia do interesse público, sejam asseguradas às partes igualdades de oportunidades, concedendo a cada uma o que é seu por direito, assim como que a prática dos atos processuais se deem

de forma razoável e previsível, assegurando a efetividade processual e preservando, sempre, a dignidade da pessoa humana.

Com isso, tem-se que o princípio da função social do processo do trabalho encontra supedâneo nos princípios constitucionais da função social da propriedade (art. 5º, inc. XXIII e *caput* dos art. 182 e 186, todos da CF) e no da função social do contrato, previsto no art. 421, do Código Civil, e tais funções sociais somente serão atingidas quando houver efetividade do princípio da igualdade real previsto no art. 5º, da CF e observada a dignidade da pessoa humana insculpida no inciso III, do Art. 1º, da CF (SCHIAVI, 2017, p. 138).

Deste modo, cabe ao juiz do trabalho, ao conduzir um processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo que lhe seja distribuído, observar o princípio da função social do processo e comprometer-se com a realidade e com a justiça de sua decisão, evitando proferir sentenças homologatórias de acordos descompromissados com a realidade do que fora e do que será vivido entre as partes, sob pena de fazer vigorar na sociedade uma decisão injusta e que não traz resultados práticos e resposta ao interesse público que reveste àquela relação de trabalho.

O princípio do não retrocesso social

Ao se considerar o dever de empregar progressiva satisfação de direitos sociais, imposto aos Estados por força, em especial, do Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil em 24 de janeiro de 1992 e executado por meio do Decreto nº 591, de 6 de julho de 1992, que assim o determina em seus artigos 1º e 2º, tanto a doutrina quanto a jurisprudência apontam pela existência do princípio de proibição de regressividade, ou, como também é chamado, proibição de retrocesso social (SARLET, 2017, p. 132).

Nesse sentido, Mauro Schiavi (2017, p. 138) apregoa que, pelo princípio da vedação do retrocesso social do processo do trabalho, este ramo do Direito deve estar sempre em evolução, acompanhando de forma constante os direitos fundamentais do cidadão e igualmente garantindo a efetividade do direito fundamental do acesso do trabalhador à justiça do Trabalho.

Assim, tem-se que a proibição do retrocesso social é uma garantia de proteção dos direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores, até mesmo, da própria dignidade da pessoa humana, não só da atuação do legislador no âmbito constitucional e infraconstitucional, mas também proteção em face dos atos da administração pública, das medidas que impliquem em extinção ou restrição no âmbito das garantias e dos níveis de tutela dos direitos que já se tem (SARLET, 2017, p. 132).

Portanto, não pode o legislador suprimir normas que concretizam direitos fundamentais dos trabalhadores e, nem mesmo, criar normas que freiem o gozo por estes mesmos trabalhadores de direitos já conquistados e garantidos em lei.

Sendo assim, na atuação em processos de jurisdição voluntária para acordos extrajudiciais da Justiça do Trabalho, os juízes deverão permanecer sempre vigilantes aos termos postos

em acordo, para que, ao homologar o ajuste, nenhum direito garantido em lei venha a ser transacionado sem que haja a devida contraprestação, sob pena de se cancelar uma fraude à própria Constituição Federal.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

O princípio que será agora estudado é decorrente do princípio da imperatividade das normas trabalhistas, que, segundo Maurício Godinho Delgado (2017, p. 216), é o princípio que determina a prevalência, no âmbito juslaborativo, das regras jurídicas obrigatórias sobre as regras apenas dispositivas, pois, as regras justralhistas são essencialmente imperativas e não podem, de forma geral, ser afastadas pela simples manifestação de vontade das partes. Isto é, ocorre-se a restrição à autonomia da vontade das partes, como um “instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais ao trabalhador, em face do desequilíbrio de poderes inerente ao contrato de emprego” (DELGADO, 2017, p. 216).

A indisponibilidade dos direitos dos trabalhadores é considerada regra geral no ramo do Direito Individual do Trabalho, encontrando abrigo em, ao menos, três importantes artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, que são os artigos 9º, 444 e 468, *caput*¹¹.

Outrossim, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas manifesta a “inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato” e constitui o principal meio do Direito do Trabalho na tentativa de se igualar, no âmbito jurídico, o desnivelamento padrão existente entre as partes da relação socioeconômica de emprego (DELGADO, 2017, p. 217).

Como já cristalizado neste estudo, os direitos figuram no rol dos direitos humanos fundamentais constitucionalmente protegidos, e integram, o que Maurício Godinho Delgado chama de “patamar civilizatório mínimo”, de modo que não estão sujeitos à supressão por via de lei ou norma gerada em negociação coletiva, muito menos à mera renúncia, em tese, manifestada pelo trabalhador.

Entretanto, tendo em vista não serem todos os direitos trabalhistas selados pela indisponibilidade e cuja supressão é reprimida pelo ramo juslaborativo, cabe aqui firmar quais

¹¹ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

direitos não podem, sob qualquer circunstância, estar no bojo dos acordos extrajudiciais submetidos ao processo de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho.

Direitos de indisponibilidade absoluta

Para Maurício Godinho Delgado (2017, p. 232), será de absoluta indisponibilidade, pelo prisma do Direito Individual do Trabalho, aquele direito que “merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico”, citando-se como exemplos ilustrativos, o direito ao salário mínimo, à assinatura da CTPS, à garantia das normas de proteção à saúde e segurança do trabalho.

Trazendo o enfoque civilista à questão, em seu artigo 11, o Código Civil traz em seu art. 11 a previsão de indisponibilidade dos direitos da personalidade ao estipular que “Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”.

Neste aspecto, inegável que a Constituição Federal de 1988 influenciou o direito privado, e, no particular, o Código Civil, ao consagrar a dignidade humana em seu art. 1º, inc. III, fazendo aflorar a necessidade de posicionar a pessoa humana como centro do ordenamento jurídico e dotá-la da máxima proteção.

Assim, entende-se como sendo da personalidade aqueles direitos que tomam como referência a projeção que a pessoa faz sobre si como indivíduo e como parte inserta na sociedade, estado previsto no ordenamento jurídico com o escopo de defesa dos valores considerados inatos à pessoa humana, tal como a vida, integridade física, a intimidade, a integridade moral, honra, imagem, segredo profissional, identidade pessoal, dentre outros que podem ser colhidos da vasta doutrina no tema.

Em relação aos direitos que asseguram o “patamar mínimo existencial” mencionado por Delgado, é possível afirmar que estes direitos são aqueles insertos em qualquer dimensão dos direitos fundamentais, estando reconhecidos ou não pelo Estado e pelo ordenamento jurídico e que assistem o mínimo de dignidade humana, garantindo aos indivíduos as condições mínimas para uma existência dentro das margens da dignidade (BOLESINA; LEAL, 2013, p. 23).

Quanto à vedação de questões que envolvam o interesse público serem objeto de acordo em jurisdição voluntária, é válido destacar a norma do *caput* do artigo 8º, da CLT, que determina “que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

Em apertada análise infere-se que, o Direito do Trabalho possui normas de ordem pública que protegem de modo imediato interesses fundamentalmente públicos, não podendo o trabalhador, assim, abrir mão dos direitos versados nestas normas, sob pena de atentar contra a soberania do Poder Público.

O princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional (acesso à justiça)

Outro princípio cuja referência e aplicabilidade é primordial ao processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos na esfera trabalhista é o princípio do amplo acesso à justiça, consagrado no art. 5º, inc. XXXV, da CF, ao dizer que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” e também previsto no art. 3º do CPC que dispõe que “não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito”.

Nesse sentido, Humberto Theodoro Jr. vem dizer que o acesso à justiça é compreendido modernamente como “o direito a uma tutela efetiva e justa para todos os interesses dos particulares agasalhados pelo ordenamento jurídico”, uma vez que, em um Estado Democrático de Direito, ingressar ao judiciário não se abrevia ao direito de ser escutado em juízo e receber uma resposta qualquer do órgão judicante (2015, p. 74).

Conforme bem destaca Nelson Nery Junior (2003, p. 138), “embora o destinatário principal desta norma seja o legislador, o comando constitucional atinge a todos indistintamente, vale dizer, não pode o legislador e ninguém mais impedir que o jurisdicionado vá a juízo deduzir pretensão”. Assim, o acesso à justiça estimula o processo a produzir resultados que sejam justos, com a solução integral da lide e a materialização das decisões (SCHIAVI, 2017, p. 93).

Nesta linha, é possível extrair que são direitos fundamentais das partes no processo a solução integral do mérito e a atividade satisfativa, como claramente disposto no art. 4º, do CPC, ao este versar que “as partes têm o direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa”.

Por fim, Mauro Shiavi (2017, p. 93-94) dirá que a solução integral do mérito configura direito fundamental dos envolvidos no processo, de “que todos os pedidos e requerimentos formulados sejam apreciados, tanto os do autor como do réu, e que, sempre que possível, o Magistrado julgue o mérito da causa, evitando ao máximo a extinção sem resolução do mérito”. Em relação à atividade satisfativa, o autor indica esta como um “direito fundamental processual da parte”, e se manifesta pelo cumprimento das decisões, ocorrendo, de modo geral, na fase executiva, sendo tão, ou mais, importante que as demais fases do processo, “pois o direito reconhecido na decisão, só se materializa, quando o processo é capaz de entregar “o bem da vida” ao credor, que lhe pertence por direito” (SCHIAVI, 2017, p. 94).

CONVERSÃO DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO TRABALHISTA EM PROCESSO DE JURISDIÇÃO CONTENCIOSA

Sem embargos, é importante ressaltar que, a jurisdição contenciosa é o meio constitucionalmente previsto para a materialização da tutela efetiva dos direitos dos trabalhadores, sendo, portanto, uma jurisdição necessária, enquanto a jurisdição voluntária, de outro modo, é uma jurisdição não necessária, visto que nela se realiza a gestão pública acerca de interesses privados, isto é, o judiciário realiza funções em que o

caráter administrativo é predominante e são desempenhadas sem o pressuposto do litígio (THEODORO JR., 2015, p.117).

Assim sendo, é necessário demarcar a jurisdição voluntária como um padrão restrito e acessório à jurisdição contenciosa, pois, conforme se extrai dos ditames do já mencionado inciso XXXV, do artigo 5º, da CF, “na ordem constitucional, a justiça foi expressamente concebida como a prestadora da função jurisdicional *necessária* para tutelar os direitos lesados ou ameaçados de lesão” (THEODORO JR., 2015, p. 117).

Posto isso, é de suma importância a este trabalho científico estudar a possibilidade de conversão de um processo que se inicie pelas vias do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo trabalhista em uma ação trabalhista, um processo trabalhista contencioso propriamente dito.

Tendo em vista os novos paradigmas constitucionais referentes ao acesso à justiça, à efetividade das decisões judiciais e à solução do processo dentro do prazo de tempo razoável, “há necessidade de o juiz moderno tomar uma postura mais ativa na direção do processo, não sendo apenas um mero espectador ou um convidado de pedra na relação jurídica processual” (SCHIAVI, 2017, p. 136). E, por conta disso, cabe aos magistrados trabalhistas assumir uma “postura imparcial, equilibrada, mas ativa, impulsionando o processo, fazendo escolhas que, ao mesmo tempo, garantam a paridade de armas às partes, propiciem resultados e economia de processos” (SCHIAVI, 2017, p. 136).

No aspecto, o parágrafo único do artigo 723, do Código de Processo Civil – aplicável ao processo do trabalho por força do artigo 15, do CPC¹² e do 769, da CLT – ao disciplinar que “o juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna”, abre espaço para uma atuação jurisdicional mais efetiva e garantista, possibilitando a entrega de uma tutela jurisdicional mais eficaz e adequada ao caso concreto sob análise do magistrado.

Da análise do dispositivo processual civilista supracitado no contexto aqui apresentado, é possível concluir que a referida regra “autoriza a conversão do processo de jurisdição voluntária para jurisdição contenciosa, admitida a dedução de pretensão, com formulação de pedidos, observado o devido processo legal (CF, art. 5º, LV) (PAES, 2018, p. 158).

A possibilidade de que, emergindo litigiosidade dentro de um processo originado em procedimento de jurisdição voluntária este seja convertido, transmutado, para um processo de jurisdição contenciosa, sem sido largamente admitido no campo do processo civil comum (PAES, 2018, p. 158).

Humberto Theodoro Jr. (2011, p. 198) alerta que, por vezes, procedimentos de origem voluntária podem dar ensejo a controvérsias que demandarão debate e resolução por via do regime de contraditório, tal como aplicado aos procedimentos contenciosos. Assim, de mesma forma, leciona que “se sobrevier tal conflito, a consequência será a mudança de natureza do feito, que deixará de ser administrativo para tornar-se contencioso”, pois, “como

¹² Art. 15. Na ausência de normas que regulem processos eleitorais, trabalhistas ou administrativos, as disposições deste Código lhes serão aplicadas supletiva e subsidiariamente.

o órgão judicante detém tanto a função administrativa quanto a jurisdicional, nada o impede de assumir esta última, mudando o rumo do procedimento para propiciar um acerto da lide incidental nos termos próprios da jurisdição contenciosa” (THEODORO JR., 2011, p. 198).

Pelo exposto, a conversão do processo de jurisdição voluntária para jurisdição contenciosa é justificada pelo princípio da inquisitorialidade, juízo de equidade e flexibilidade procedimental, concernentes ao instituto da jurisdição voluntária, além dos princípios da eficiência e da efetividade, da simplicidade, princípio da economia, de maneira que o processo do trabalho concretize o direito material do trabalho vigente, servindo-o (PAES, 2018, p. 159).

Ademais, da sistemática das regras trazidas entre os novos artigos celetistas destinados à normatização do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais, tem-se que extrair que a “atividade jurisdicional aí desenvolvida não é meramente receptiva, limitada a registrar, a documentar, a documentar ou a comunicar manifestações de vontade, como ocorre nas notificações, interpelações e protestos judiciais” (PAES, 2018, p. 159).

Nesse sentido, Carlos Henrique Bezerra Leite (2017, p. 475), ao defender a inconstitucionalidade dos parágrafos 2º e 3º, do artigo 8º, da CLT¹³, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017, por violarem os princípios que asseguram o amplo acesso à justiça, assevera que

Nenhuma lei pode impedir a qualquer órgão do Poder Judiciário brasileiro apreciar e julgar ação que veicule lesão ou ameaça a qualquer direito, bem como os princípios de autonomia e independência do Poder Judiciário, na medida em que os juízes, no Estado Democrático de Direito – e no modelo constitucional de processo – têm a garantia (e dever) de interpretar a lei e todos os dispositivos que compõem o ordenamento jurídico conforme os valores e normas da Constituição, cabendo-lhes, ainda, nessa perspectiva, atender aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência, como se infere dos arts. 1º a 8º do CPC, os quais devem ser aplicados ao processo do trabalho por força do art. 15 do mesmo código e do art. 769 da CLT.

Por todo o raciocínio desenvolvido até aqui, identificando o Magistrado trabalhista estar diante de uma demanda de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, que, na verdade, guarde em si um conflito entre partes e onde possa estar havendo a supressão de direitos trabalhistas e violação aos princípios constitucionais de amparo ao trabalhador, deve, de ofício, converter o feito ao modelo processual de jurisdição contenciosa.

¹³ Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

CONCLUSÃO

Conforme exposto, a Lei nº. 13.467/2017, que promoveu a chamada “Reforma Trabalhista”, inovou ao inserir na CLT os artigos 855-B a 855-E, que preveem o Processo de jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho. Todavia, a referida Lei não disciplinou questões técnicas acerca da aplicação da jurisdição voluntária no Processo do Trabalho, especialmente no que diz respeito aos direitos que podem ou não figurar no bojo dos acordos extrajudiciais submetidos ao crivo dos magistrados trabalhistas e no rigor de análise a ser imprimido pelos magistrados na análise destes novos acordos que agora poderão ser apresentados às Varas do Trabalho.

Diante disso, esta pesquisa foi desenvolvida no intuito de demonstrar quais os limites constitucionais e legais incidentes ao processo de jurisdição voluntária trabalhista criado pela Lei nº 13.467/2017 para homologação desses acordos extrajudiciais no âmbito da Justiça do Trabalho. Este estudo verificou alguns dos limites constitucionais, legais, e ainda, sociais, que precisam ser fixados para oficialização de acordos extrajudiciais distribuídos às Varas da Justiça do Trabalho, bem como ponderou sobre o papel do juiz na fiscalização da higidez jurídica dos acordos a ele distribuídos, para que o magistrado não se torne um mero homologador de acordos, nem que as diretrizes constitucionais de proteção ao trabalho humano sejam descumpridas, violando direitos fundamentais e gerando retrocesso social.

Portanto, o presente trabalho demonstrou ao longo de seus capítulos quais princípios e limites legais devem balizar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais no âmbito da Justiça do Trabalho, de modo que este novo instituto não venha a ser utilizado como mais um meio para se furtar direitos dos trabalhadores, para que não gere mais fraudes contra a Lei Trabalhista e violação à dignidade humana da pessoa dos trabalhadores, nem promova o retrocesso e exclusão social contra a classe obreira.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Código Civil. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 11 dez. 2019.
- _____. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 11 dez. 2019.
- _____. Decreto Lei nº 5.452/1943. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm>. Acesso em 11 jun. 2018.
- _____. Lei nº 13.105/2015. Código de Processo Civil. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso 11 dez. 2019.

- BOLESINA, Iuri; LEAL, Mônia Clarissa Hennig Leal. O mínimo existencial e o controle jurisdicional de políticas públicas: análise de sua operacionalidade na Curitiba: Multideia, 2013.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo, SP: LTr, 2017.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr. 2017.
- DIDIER JUNIOR, Fredie. Curso de direito processual civil. 19. ed. Salvador: JusPODIVM, 2017. v. 1.
- DINAMARCO, Cândido Rangel. Instituições de Direito Processual Civil. vol I. São Paulo. Malheiros. 2013.
- GRECO, Leonardo. Jurisdição Voluntária Moderna. São Paulo. Dialética. 2003. jurisprudência do Supremo Tribunal Federal e do Superior Tribunal de Justiça.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A reforma trabalhista (Lei n.13.467/2017) e a desconstitucionalização do acesso à justiça do trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de direito processual do trabalho. In ROCHA, Cláudio Jannotti da; MELO, Raimundo Simão de. Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. São Paulo. ed. LTr. 2017.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito processual do trabalho. 16. ed. São Paulo: Editora LTr, 2018.
- MARTINEZ, Luciano. Reforma Trabalhista entenda o que mudou. São Paulo: Saraiva, 2017.
- MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Revista de Direito do Trabalho. Revista dos Tribunais. São Paulo. 2017.
- PAES, Arnaldo Boson. Homologação de acordo extrajudicial – especificidades da jurisdição voluntária. Legislação do Trabalho. São Paulo, ano 82. fev. 2018. LTr.
- SARLET, Ingo Wolfgang. Os direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais e a sua proteção na Constituição Federal Brasileira. In ROCHA, Cláudio Jannotti da; MELO, Raimundo Simão de. Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária. São Paulo. ed. LTr. 2017.
- SCHIAVI, Mauro. Manual de direito processual do trabalho. 12. ed. São Paulo, SP: LTr, 2017.
- THEODORO JUNIOR, Humberto. Ainda a polêmica sobre a distinção entre a "jurisdição contenciosa" e a "jurisdição voluntária". Revista de Processo. São Paulo, vol. 198. ago. 2011. Revista dos Tribunais.
- THEODORO JUNIOR, Humberto. Curso de direito processual civil. v. 1. 56. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.