

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

SAMANTA KÉLI DE BAIROS

**A AUTOCOMPOSIÇÃO DE CONFLITOS E O PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO
DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Santa Rosa
2018

SAMANTA KÉLI DE BAIROS

**A AUTOCOMPOSIÇÃO DE CONFLITOS E O PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO
DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora Prof^a. Ms. Ana Paula Cacenote

Santa Rosa
2018

SAMANTA KÉLI DE BAIROS

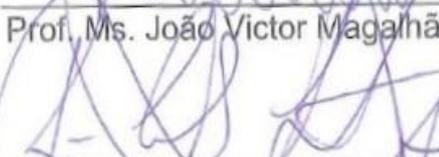
**A AUTOCOMPOSIÇÃO DE CONFLITOS E O PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO
DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Direito.

Banca Examinadora


Prof.^a Ms. Ana Paula Cacemote – Orientadora


Prof. Ms. João Victor Magalhães Mousquer


Prof. Ms. René Carlos Schubert Junior

Santa Rosa, 11 de junho de 2018.

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho de conclusão de curso aos meus amigos e família, os quais, partilhei as angústias, alegrias, tristezas e problemas encontrados nessa longa e difícil caminhada. Obrigada pelo carinho e principalmente paciência de todos, que foram capazes de trazer paz e um ponto de equilíbrio no decorrer de todos os semestres.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus pela força e por me oportunizar a superação de todas as dificuldades enfrentadas durante a jornada da graduação.

Aos meus familiares e amigos pelo apoio incondicional, amor e paciência, nas horas de desânimo e cansaço.

A todos os mestres que passaram por toda a minha trajetória acadêmica e que devido ao trabalho incansável e impecável, me oportunizaram crescer não apenas profissionalmente, mas, humanamente.

Talvez não tenha conseguido fazer o melhor, mas lutei para que o melhor fosse feito. Não sou o que deveria ser, mas graças a Deus, não sou o que era antes.

Marthin Luther King

RESUMO

O tema desta monografia versa sobre a Reforma Trabalhista, e as consequentes alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em relação ao Processo do Trabalho, tem como delimitação temática a análise da inovação legal trazida por novel lei, em harmonia com a inclusão no ordenamento jurídico laboral do Processo de Jurisdição Voluntária para homologação de acordo extrajudicial. O problema de pesquisa consiste em analisar se o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial tornar-se-á instrumento jurídico apto a ensejar o aumento do número de conciliações entre litigantes em processos trabalhistas. A monografia tem como objetivo geral analisar a inovação legal expressa na Lei 13.467/2017 que inseriu no ordenamento jurídico laboral o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, a fim de verificar se tal regramento ensejará o aumento do número de conciliações na Justiça do Trabalho. Utilizou-se como método o dedutivo, com tratamento de dados de forma quantitativa, organizando, analisando e interpretando as informações de forma qualitativa, e tendo a temática delimitada por documentação direta e indireta, a partir da análise da legislação pertinente e de gráficos e estatísticas da Justiça do Trabalho. De tal forma, a monografia organiza-se em três capítulos, a partir do desdobramento de seus objetivos específicos, trazendo assim no primeiro capítulo análise à lei 13.467/2017 e as consequentes alterações no processo do trabalho, a partir de uma análise histórica das leis trabalhistas, bem como no segundo uma abordagem à jurisdição voluntária e a auto composição de conflitos, trazendo análise dos benefícios da jurisdição voluntária à justiça do trabalho e o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, e por fim, no terceiro capítulo, será abordada a conciliação na justiça do trabalho a partir da análise da conciliação no direito do trabalho sob o viés doutrinário, legal e na resolução nº 174 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho e análise de dados estatísticos do CNJ referente a conciliação, trazendo como principais conclusões que a partir de dados estatísticos coletados da Justiça do Trabalho, já há uma significativa contribuição das vias consensuais de solução de conflitos para a redução da litigiosidade na justiça brasileira, além de perceber-se um tendente crescimento dos processos resolvidos de forma auto compositiva, tendo como conclusão prévia que a mediação e a conciliação já demonstram-se como instrumentos jurídicos aptos a produzir respostas rápidas à sociedade que entrega ao judiciário suas demandas, cumprindo os objetivos pelos quais foram instituídos os núcleos permanentes e centros judiciários de métodos consensuais de solução de disputas.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista – Processo do Trabalho – Mediação– Conciliação – Resolução Extrajudicial.

ABSTRACT

The theme of this monograph focuses on the Labor reforms, and the consequent changes in the Consolidation of Labor Laws (CLT) regarding the Process of Work, has boundary in the theme analysis of the legal innovation brought by the new law, in harmony with the inclusion of the legal labor Process of Voluntary Jurisdiction for settlement approval. The researched problem consists in analyzing whether the process of voluntary jurisdiction for approval of settlement will become a legal instrument fit to increase the number of conciliation between parties in labor cases. The monograph has as general objective to analyze the legal innovation expressed in the Law 13.467/2017 who inserted in the legal labor system, the process of voluntary jurisdiction for settlement approval, in order to check if such a rule entails the increase in the number of conciliations in the Labor Law. The relevance of the research is due to the fact that the particular subject matter deals with a legislative innovation and it's tangential to the process of the labor, focusing on new procedure to treat the resolutions of conflicts in the Process of the Labor. It has been used the deductive method, with the treatment of the data quantitatively, organizing, analyzing and interpreting the information in a qualitative way, and having the topic delimited by documentation, direct and indirect, from the analysis of the relevant legislation, and graphics and statistics of the Labor Law. In this way, the monograph is organised in two chapters, from the unfolding of its specific objectives, thereby bringing on the first chapter analysis of the law 13.467/2017 and the consequent changes in the process of labor, the chapter is structured from the evolution of the laws that govern labor relations, the major changes that were inserted by the reform in the brazilian legal system, and the impacts of the reform in the procedural field of labor law. Finally, in the second chapter, it will be talked about the settlement approval process by the labor court, from its development, structured from of the notions about autocomposite ways of conflict resolution in the context of labor law, in the procedure for the approval process of settlement of the labour justice and of the effectiveness of the alternative means of conflict resolution in the context of labor law from statistical data brought by the CNJ in the year 2016. As main conclusions it can be verified that the procedures of voluntary jurisdiction, will become the legal instruments able and efficient to insert the increase in the number of conciliations in the Labor Law.

Keywords: Labor Reform - Labor Process - Mediation - Co-conciliation - Extrajudicial Resolution

LISTA DE ABREVIACOES, SIGLAS E SÍMBOLOS.

 – parágrafo.

CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

CPC – Código de Processo Civil.

d.C. – depois de Cristo.

FEMA – Fundação Educacional Machado de Assis.

n.^o – número.

s.p. – sem página.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 LEI 13.467/2017 E PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NO PROCESSO DO TRABALHO	14
1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS LEIS TRABALHISTAS	14
1.2 LEI 13.467/2017 E AS PRINCIPAIS MUDANÇAS INSERIDAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO.....	21
1.3 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO PROCESSUAL DO DIREITO DO TRABALHO	26
2 PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO	34
2.1 NOÇÕES GERAIS ACERCA DOS MEIOS AUTOCOMPOSITIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO.....	34
2.2 PROCEDIMENTO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	43
2.3 A EFETIVIDADE DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO	49
CONCLUSÃO	55
REFERÊNCIAS.....	59

INTRODUÇÃO

O tema desta monografia versa sobre a Reforma Trabalhista, estabelecida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e as consequentes alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em relação ao Processo do Trabalho. A delimitação temática por sua vez, está pautada na análise da inovação legal trazida por novel lei, condizente com a inclusão no ordenamento jurídico laboral do Processo de Jurisdição Voluntária para homologação de acordo extrajudicial, previsto no artigo 855-B ao 855-E, da CLT. O problema de pesquisa consiste em analisar se o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial tornar-se-á instrumento jurídico apto a ensejar o aumento do número de conciliações entre litigantes em processos trabalhistas.

O objetivo geral deste trabalho condiz com a análise da inovação legal expressa na Lei da Reforma Trabalhista que inseriu no ordenamento jurídico laboral o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial e acrescentará na CLT os artigos 855-B ao 855-E, a fim de verificar se tal regramento ensejará o aumento do número de conciliações na Justiça do Trabalho, mediante estudo da Resolução nº 174¹ do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) e em dados estatísticos expressos no Relatório Geral da Justiça do Trabalho, elaborado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) e no Relatório Justiça em Números, elaborado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), ambos compreendidos entre os anos de 2015 e 2016.

A presente monografia, apresenta grande relevância para o cenário acadêmico, social e jurídico e se justifica, pois, estuda a Lei da Reforma Trabalhista, mediante análise das principais alterações ocorridas na CLT, em relação ao Processo do Trabalho, bem como, analisa mecanismos alternativos (jurisdição voluntária e conciliação) para resolução de lides submetidas ao crivo da Justiça do Trabalho, lides

¹ Referida resolução é datada de 30 de setembro de 2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências.

estas que por muitas vezes esgotam toda a cadeia recursal existente na justiça especializada e além disso acarretam em elevados custos² ao Estado.

Ademais, acentua-se a justificativa da pesquisa, dada a necessidade de levar ao conhecimento da comunidade acadêmica, as inovações legislativas condizentes com as alterações que ocorreram no Processo do Trabalho e estão expressas na Lei nº. 13.467 de 2017, que terá vigência a partir de 11 de novembro de 2017.

Portanto, a importância de estudar tal tema, reside essencialmente no fato de ser um assunto recente e de alto valor social, além de ser uma inovação legislativa inédita ao processo do trabalho na justiça trabalhista brasileira. Inclusive, não é incorreto afirmar que na medida que ocorra o conhecimento e a aderência dos litigantes em relação ao processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais, conseqüente ocorrerá a diminuição do tempo de tramitação processual para a solução do litígio, acarretando assim, maior satisfação das partes envolvidas no processo.

Tal análise será realizada mediante o método dedutivo, com tratamento de dados de forma quantitativa, organizando, analisando e interpretando as informações de maneira teórica qualitativa. A temática será delimitada por documentação direta e indireta, a partir da análise da legislação brasileira pertinente e de gráficos e estatísticas da Justiça do Trabalho.

De tal forma, a monografia organiza-se em dois capítulos, a partir do desdobramento de seus objetivos específicos, trazendo assim no primeiro capítulo análise à lei 13.467/2017 e as conseqüentes alterações no processo do trabalho, sendo tal capítulo estruturado a partir da evolução histórica das leis que regem as relações trabalhistas, as principais mudanças que foram inseridas pela reforma no ordenamento jurídico brasileiro, e os impactos da reforma no âmbito processual do direito do trabalho.

Outrossim, no segundo capítulo será trabalhado o processo de homologação de acordo extrajudicial na justiça do trabalho, a partir de seus desdobramentos, estruturado a partir das noções acerca dos meios autocompositivos de resolução de conflitos no âmbito do direito do trabalho, no procedimento referente ao processo de homologação de acordo extrajudicial na justiça do trabalho e da efetividade dos meios

² Segundo Relatório Geral da Justiça do Trabalho, a despesa por caso novo em 2015 foi de R\$4.908,00 (quatro mil novecentos e oito reais).

alternativos de resolução de conflitos no âmbito do direito do trabalho a partir de dados estatísticos trazidos pelo CNJ no ano de 2016.

1 LEI 13.467/2017 E PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NO PROCESSO DO TRABALHO

A fim de modernizar a CLT, foi aprovada a Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada como lei da Reforma Trabalhista. Referido instrumento jurídico, alterou dispositivos da CLT em relação ao Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Processo do Trabalho, de forma que sua vigência foi fixada em 120 (cento e vinte) dias após sua publicação, ou seja, a partir de 11 de novembro de 2017.

Nesse contexto, importante destacar que a presente monografia tem por delimitação, analisar apenas pontos da reforma em relação as alterações que ocorreram na CLT em relação ao aspecto processual, especialmente em relação ao processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial.

Ato contínuo, antes de adentrar no estudo do processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial, ponto central do estudo, assim como as considerações em relação a conciliação, é necessário expor que a Lei nº. 13.467, de 2017, como já exposto, acarretou importantes alterações na CLT, em relação ao aspecto processual.

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DAS LEIS TRABALHISTAS NO BRASIL

Cabe ressaltar primeiramente, que os direitos trabalhistas, para Cláudio Janote da Rocha (2017), foram instituídos a partir da evolução da ordem constitucional, a qual delineou, com o passar do tempo, o valor do trabalho como um dos fundamentos da República, elencando de tal forma direitos trabalhistas como normas fundamentais da ordem democrática e instrumento de reconhecimento da dignidade do ser humano, bem como da promoção da cidadania e da ampliação do poderio socioeconômico do trabalhador.

Na recente história do Brasil, o direito do trabalho, possui destaque, pois é o ramo jurídico que representa as normativas de afirmação e proteção do trabalho subordinado, sendo “[...] que direito do trabalho trata do direito que, ao emergir da busca do homem por melhores condições de vida, recai sobre todas as instâncias que recobrem a pessoa humana, razão pela qual o direito ao trabalho incorpora o próprio Direito do Trabalho.” (ROCHA, 2017, p. 2).

Para tanto, faz-se necessária para a análise das normas que regem o direito do trabalho brasileiro, incluindo o próprio direito processual trabalhista, a análise da sua criação e evolução histórica, com o objetivo de compreender a sua interferência no surgimento e na expansão do Direito do Trabalho no Brasil, o qual tem início com a narrativa evolutiva do constitucionalismo brasileiro, ligado à independência do país em 1822, momento esse que representa o seu surgimento no país (ROCHA, 2017).

Nesse sentido, vale lembrar ainda, que para Mauricio Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, “[...] qualquer análise de diploma normativo e de qualquer norma jurídica dentro de um contexto de um sistema constitucional supõe e passa, evidentemente, pelo exame e compreensão da lógica desse sistema, bem como de seus pilares fundamentais.” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 21).

Outrossim, se analisa a evolução histórica do direito do trabalho, a partir da constitucionalização de direitos até a criação da CLT, e normas que regem as relações de trabalho. De tal forma, se faz importante salientar que a matriz constitucional de 1988 situa-se sobre três pilares, quais sejam, “[...] a arquitetura constitucional de um Estado Democrático de Direito; arquitetura principiológica humanística e social da Constituição da República; e a concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana.” (DELGADO; DELGADO, 2017, p.21).

Na recente história brasileira, antes de se chegar na Constituição de 1988, o Brasil contou com seis Constituições: 1824, 1891, 1934, 1937, 1946, 1967. A Constituição de 1824, a primeira a advir e trazer normas constitucionais aplicáveis as relações, tem como principal característica o contexto eminentemente liberal-burguês, devido ao momento em que o país se encontrava, em que ainda estava instalada a monarquia constitucional, hereditária e vitalícia, isenta de normas de cunho trabalhista. Cabe destacar as principais características da Constituição em comento, as quais se faz saber:

A Constituição de 1824 caracteriza-se “pelo contexto eminentemente liberal-burguês,mas especialmente impregnada pela matriz constitucional francesa”,instalando no Brasil a monarquia constitucional, hereditária e vitalícia. Ela não trata denenhum direito trabalhista, e possui como principais caraterísticas: (i) a previsão do Estadounitário; (ii) a vitaliciedade dos cargos de senadores; (iii) o voto censitário (sexo masculinopara maiores de 25 anos); (iv) o estabelecimento do catolicismo como religião oficial; (v) aigualdade de todos perante a lei; (vi) a subordinação da Igreja Católica ao Estado; (vii) ainstalação de quatro poderes (Executivo, Legislativo, Judiciário e Moderador); (viii) aseleições indiretas; e (ix) o exercício do governo das províncias por um presidente nomeadopelo Imperador e por um Conselho Geral (SARLET apud ROCHA, 2017, p. 3).

De tal forma, verifica-se que as características empregadas à referida carta constitucional ainda se encontravam aquém dos requisitos de um estado social, não valorizando ainda a força do trabalho e bem como a dignidade da pessoa humana, como um dos seus fundamentos constitucionais.

No ano seguinte a proclamação da República no Brasil, que ocorreu em 15 de novembro de 1889, o país passa a contar com um Congresso Constituinte, que então promulga a segunda Constituição Brasileira inspirada na Constituição Americana de 1891, consolidando o regime republicano, presidencialista e federalista, passando a contar então com princípios e regras constitucionais, merecendo destaque, “[...] a extinção do poder moderador, como estabelecimento dos clássicos três poderes harmônicos e independentes entre si; o voto aberto, masculino, mas ainda vedado a algumas pessoas; e a igualdade perante a lei.” (ROCHA, 2017, p.3).

Até então, o país já contava com sua segunda Constituição e nenhuma previsão de intervenção estatal às relações de trabalho, sendo que apenas em 1923 foi criado o Conselho Nacional do Trabalho através do Decreto 16.027, de 30 de abril, assinado pelo então atual Presidente Artur Bernardes, e ocorrendo a sugestão, a partir do primeiro presidente do órgão para a criação e a instalação de Juntas Industriais dentro das fábricas para solucionar os conflitos que surgiam entre patrões e empregados, sendo esse o primeiro passo para a criação de órgão administrativo que pudesse dirimir problemas trabalhistas (ROCHA, 2017).

O pós Segunda Guerra Mundial, ocorrido em meados de 1919, colaborou para a construção para a concepção de um Estado Democrático de Direito, o qual foi idealizado pela Europa ocidental, e que consistia na superação de qualidade do conceito que até então estava previamente estabelecido, “[...] o de Estado Social, emergido no final da segunda década do século XX, a partir de experiências constitucionais pioneiras do México (Constituição de 1917) e da Alemanha (Constituição de 1919).” (DELGADO; DELGADO, 2017 p. 22).

De tal forma, Delgado & Delgado, trazem, sob uma primeira análise, o primeiro paradigma posto pelo Estado Liberal, período constitucional liberalista precedente, onde os grandes grupos que não faziam parte do então padrão europeu não se beneficiavam:

É característica desse marco inicial do constitucionalismo, por outro lado, o caráter limitado, restrito, senão até mesmo excludente, de todas essas ideias e fórmulas novas institucionalizadas. Ou seja, embora se trate de concepções inovadoras em face da realidade até então consagrada, o fato é que os avanços foram, na realidade, bastante restritos, pois cuidadosamente limitados a uma pequena elite da comunidade envolvente. Tais ideias, direitos e fórmulas inovadoras não abrangiam nem incorporavam a grande maioria das populações das sociedades e Estados respectivos; ou seja, de maneira geral, mulheres, escravos, analfabetos, indivíduos pobres ou simplesmente abaixo de certo parâmetro censitário, estrangeiros, grupos étnicos não europeus, etc., não eram contemplados pelos avanços jurídicos e institucionais propostos pelo Estado Liberal (DELGADO; DELGADO, 2017 p. 24).

O paradigma do constitucionalismo se esbarra, novamente em questões trazidas pelo Estado Social que sintetizam outra concepção deste, deflagrado pelas Constituições do México, de 1917, e da Alemanha, de 1919, com grande importância também ao Tratado de Versalhes, 1919, resultando de tal tratado a criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919 (ROCHA, 2017).

Outrossim, Delgado & Delgado, definem algumas características do paradigma trazido ao Estado Social:

O paradigma do Estado Social apresenta as seguintes características, em contraponto com a matriz liberalista primitiva antecedente: inserção dos chamados direitos sociais no interior das constituições, em especial o campo do Direito do Trabalho e o campo do Direito da Seguridade Social (este, na época, ainda usualmente denominado Direito Previdenciário); incorporação do conceito de cidadania social pelo constitucionalismo, de maneira a absorver, como direitos relevantes, os direitos sociais; ampliação do conceito de cidadania política, de modo a alargar os sujeitos políticos do Estado e suas instituições, com a derrubada às barreiras jurídicas e institucionais à participação dos não proprietários, inclusive trabalhadores, mulheres e outros grupos sociais na arena política e institucional existente; inserção nas constituições da ideia de intervencionismo estatal na economia e nas relações sociais, com limitações ao direito de propriedade e ao poder privado capitalista, em conformidade com os interesses públicos e sociais; inserção, no constitucionalismo, da ideia de igualdade em sentido material, em contraponto à ideia de igualdade em sentido meramente formal inerente ao paradigma anterior; introdução, nas novas constituições, de diretrizes de inclusão socioeconômica das populações na dinâmica da economia e da política; introdução, no constitucionalismo, da noção mais clara e firme de Democracia, integrada pelas ideias objetivas de participação e inclusão de grande número de pessoas componentes da respectiva população, ao invés da restrita ideia de liberalismo (liberalismo político, liberalismo econômico, etc.). (DELGADO; DELGADO, 2017 p. 25).

Apesar do Estado Social apresentar um iminente avanço em âmbitos importantes, como o cultural, social, econômico e jurídico, “[...] tal novo paradigma ainda ostentava claras debilidades e insuficiências” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 25). Sendo que apenas na metade dos anos 1940 foi implementado o atual modelo

de constitucionalismo, que tem na sua essência características humanistas e sociais contemporâneas, nascido na Europa Ocidental, a partir das constituições francesas, italianas e alemãs, sendo seguidas por Portugal, em 1976, e Espanha em 1978, recepcionada pelo Brasil apenas em 1988 em sua carta constitucional atual (DELGADO; DELGADO, 2017).

Conforme os autores supracitados, vale salientar os aspectos referentes a nova matriz principiológica das novas constituições:

Entre as inovações qualitativas essenciais do novo constitucionalismo encontram-se, ilustrativamente: a consagração da matriz principiológica das novas constituições; a institucionalização da natureza normativa dos princípios jurídicos; a estruturação de um rol de princípios humanísticos e sociais imperativos, todos apontando para a centralidade da pessoa humana na ordem social, econômica e jurídica; o aprofundamento e sofisticação dos mecanismos democráticos da sociedade política e da sociedade civil; a extensão da ideia de Democracia para além do simples campo do Estado e de suas instituições, de maneira a fazê-la presente também no âmbito das instituições da vida social e econômica privada. (DELGADO; DELGADO, 2017 p. 27).

Diante disso, percebe-se que apenas na atual constituição brasileira buscou-se pautar sobre a garantia de direitos sociais de forma constitucional, institucionalizando-os às normas de direito material e processual de um modo geral.

Fixados os parâmetros históricos constitucionais dos valores do trabalho, e de que forma e em que contexto a preocupação com os valores da força de trabalho, direitos sociais se assentaram na sociedade brasileira, faz-se necessário relevar ainda, que “[...] o Direito do Trabalho surge da combinação de um conjunto de fatores, os quais podem ser classificados em três grupos específicos: fatores econômicos, sociais, fatores políticos” (DELGADO, 2003 p. 30).

Outrossim, ainda conforme Delgado ressalta, para o favorecimento da criação de um ramo jurídico especializado, sob o prisma econômico, dois pontos diferentes surgem: a utilização da força de trabalho livre, mas subordinada como instrumento central de relação de produção pelo novo sistema produtivo emergente; estando em contraponto a ela, o atual cenário do sistema de produção que estava atingindo uma distinta modalidade de organização do processo produtivo, a chamada grande indústria (DELGADO, 2003).

Entretanto, ainda se ressaltam os fatores sociais como favoráveis ao surgimento do Direito do Trabalho “a concentração proletária na sociedade europeia e norte-americana, em torno das grandes cidades industriais; o surgimento de uma

inovadora identificação profissional entre as grandes massas obreiras (DELGADO, 2003, p.30-31)". Além de destaque aos fatores políticos, "que conduziram ao surgimento do Direito do Trabalho as ações gestadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil e do Estado, no sentido de fixar preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da força de trabalho componente do sistema produtivo" (DELGADO, 2003, p.30-31).

Os debates a respeito do direito dos trabalhadores no Brasil, iniciaram dentro do contexto dos reflexos da Revolução Industrial que a Europa vivenciava, devendo-se de tal forma, conforme já exposto ao processo de mecanização dos sistemas de produção implantados, o desencadeamento dos movimentos em prol dos direitos dos trabalhadores (TST, 2013).

A Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, foi instituída no ordenamento jurídico brasileiro dois anos após a criação da Justiça do Trabalho pelo então presidente Getúlio Vargas à época do Estado Novo, através do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Conforme o Tribunal Superior do Trabalho (2013), a Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira, tendo por objetivo principal regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, dada a necessidade constitucional após a criação da Justiça do Trabalho.

As condições de trabalho ofertadas eram precárias, sendo que as condições e trabalho ofertado aos trabalhadores eram degradantes, em ambientes com péssima iluminação, abafados e sujos. Não bastasse as péssimas condições, os trabalhadores, eram submetidos ao recebimento de baixos salários e jornadas de trabalho altíssimas, estando, contudo, mulheres e crianças ainda mais vulneráveis, estando submetidas a cargas horárias de até 18 horas diárias, com salários em torno da metade dos homens (TST, 2013).

Tais condições foram então, o estopim para iniciar greves e revoltas sociais, em busca dos direitos trabalhistas. Formou-se, então, as *trade unions*, que são espécies de sindicatos e que batalhavam por melhores condições de trabalho e serviram de inspiração para os movimentos organizados no Brasil. Por quatro décadas no Brasil, após a abolição da escravidão, buscou-se instituir normas de proteção ao trabalhador, além de buscar instituir melhores condições de trabalho (TST, 2013).

Ressalta-se ainda, o Decreto nº 1.313 de 1891 que traz a regulamentação do trabalho de menores. Surge ainda, em 1903 a lei de sindicalização rural, e em 1907 a lei que o direito à sindicalização de todas as profissões (TST, 2013).

Apenas em 1917 ocorre a tentativa de formação de um Código de Trabalho, sendo que em 1923 surge o então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho (TST, 2013).

Outrossim, apenas em 1930, após o golpe de Estado e a subida ao poder de Getúlio Vargas, é que a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores realmente se vislumbraram. Durante o Governo Vargas, instituiu-se então o que se chamou de Comissões Mistas de Conciliação para os conflitos coletivos e Juntas de Conciliação e Julgamento para os conflitos individuais (TST, 2013).

De tal forma, a Constituição de 1934, em seu artigo 122, passou a prever a criação da justiça trabalhista no Brasil, no capítulo “Da Ordem Econômica e Social”, tendo ocorrido a sua efetivação apenas pela Consolidação das Leis do Trabalho, em 1940, tendo como função a ela atribuída, resolver os conflitos existentes e que pudessem ocorrer entre empregadores e empregados (TST, 2013).

Referida carta constitucional trouxe importantes avanços sociais aos trabalhadores instituindo diversos direitos que até então não eram assegurados: salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, o repouso semanal, as férias anuais remuneradas e a indenização por dispensa sem justa causa (TST, 2013).

Chegado ao fim da ditadura de Getúlio Vargas, 1946, convocou-se uma Constituinte, acrescentando de tal forma à legislação uma série de direitos, como “reconhecimento do direito de greve, repouso remunerado em domingo e feriados e extensão do direito à indenização de antiguidades e à estabilidade do trabalhador rural”, além de ter como importante conquista a integração do seguro contra acidentes do trabalho no sistema da Previdência Social (TST, 2013).

Outrossim, com o fim do regime militar, e a promulgação da Constituição de 1988, iniciou-se uma nova era para o direito do trabalho no Brasil. De tal forma, fora considerada a constituição com características altamente democráticas, a qual reforça em seu artigo 114, §2º, a legitimidade do poder normativo da Justiça do Trabalho:

Art.114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: §2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica,

podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (BRASIL, 2017).

Portanto, conforme o que foi exposto, afirma-se que a Constituição da República de 1988, é um marco civilizatório, democrático e social do país, trazendo o ser humano como centro de convergência e base para a construção da cidadania. Especificamente no que tange aos direitos trabalhistas, foi aumentado o espectro, ressaltando que, os trabalhadores urbanos e rurais, estavam em relação de igualdade, restando apenas diferenças regulamentadoras infraconstitucionais, a equiparação dos avulsos aos urbanos, e os domésticos com seus direitos ampliados, sendo reforçado ainda mais pela Emenda Constitucional nº 72 de 2013³ (ROCHA, 2017).

De tal forma, salienta-se que além das alterações realizadas na CLT ao longo da história, recentemente, a partir da Lei 13.467/2017, ocorreram significativas mudanças no tocando ao direito material, processual e coletivo do trabalho, tendo a mesma como principal objetivo, modernizar as relações de trabalho e tentar adequar as relações atuais às velocidades.

1.2 LEI 13.467/2017 E AS PRINCIPAIS MUDANÇAS INSERIDAS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A fim de modernizar a CLT foi aprovada a Lei nº. 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada como lei da Reforma Trabalhista. Referida lei, alterará dispositivos da CLT em relação ao Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do trabalho e Processo do Trabalho, de forma que sua vigência foi fixada em 120 (cento e vinte) dias após sua publicação, ou seja, a partir de 11 de novembro de 2017.

Nesse contexto, cumpre destacar que a presente monografia tem por delimitação analisar apenas pontos da reforma em relação as alterações que ocorreram na CLT em relação ao aspecto processual, em especial ao processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo exta judicial.

Ato contínuo, antes de adentrar nos pontos de delimitação do presente estudo, faz-se necessário compreender e elucidar os demais pontos que o legislador alterou

³ A Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013 altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais.

em relação ao Direito do Trabalho como um todo, trazendo de tal forma, breve síntese e comentários doutrinários a respeito do Direito Individual e Direito Coletivo do Trabalho, posta a importância das questões para posterior compreensão do aspecto processual.

Cabe ressaltar, que “[...] o Direito Individual do Trabalho regula a seara das relações bilaterais e multilaterais do mundo empregatício, fixando regras imperativas para o contrato de trabalho” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 40). Sendo ele o responsável por ocupar uma função social de destaque, ao fazer às vezes de política pública na forma de distribuição de renda, na atual sociedade que tem a economia como principal forma regulador (DELGADO; DELGADO, 2017).

Vale destacar, que as alterações realizadas a âmbito de direito do trabalho, foram significativas, e que delas refletem consequências que ainda são desconhecidas, dada a sua novidade no âmbito jurídico e não restando caso concreto para análise (DELGADO; DELGADO, 2017).

Nesse sentido, destaca-se que além das modificações inseridas na CLT, em âmbito de direito material, a lei 13.467/2017 inseriu mudanças na Lei do Trabalho Temporário⁴, ajustes na Lei do FGTS⁵ e da Lei Orgânica da Seguridade Social⁶, adequando tais diplomas às modificações impostas à CLT (DELGADO; DELGADO, 2017).

De tal forma, cumpre ressaltar que a Lei 13.467/2017 trouxe profundas mudanças, no tocante ao Direito Individual do Trabalho, conforme pode-se destacar o entendimento de Habib:

[...]a Consolidação das Leis do Trabalho sofreu profundas alterações, dentre as principais, podemos destacar: o fim do cômputo das horas *in itinere*; a regulamentação da jornada 12 x 36; o regime de trabalho intermitente; a instituição de banco de horas por acordo individual entre empregador e empregado; prevalência do negociado sobre o legislado; possibilidade de prevalência sobre a lei, do quanto previsto no contrato individual de trabalho, para empregados portadores de diploma superior e que tenham remuneração superior ao dobro do teto da previdência; possibilidade de cláusula compromissória de arbitragem para empregados que tenham remuneração superior ao dobro do teto da previdência; instituição de honorários de sucumbência no âmbito da justiça laboral; previsão de que os microempreendedores individuais, os empregadores domésticos, as microempresas e empresas de pequeno porte recolherão o depósito recursal

⁴ A Lei do Trabalho Temporário, foi disposta pela Lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974 e dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências.
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm

⁵ Lei nº 8.036/1990.

⁶ Lei nº 8.212 de 1991 Estrutura seu Plano de Custo.

reduzido à metade; obrigatoriedade de abertura de vista da conta de liquidação à parte executada antes da homologação dos cálculos; tarificação do dano moral, entre outras. (HABIB, 2017, p.3).

Outrossim, percebe-se que as mudanças relativas ao Direito Individual do Trabalho foram significativas. Segundo Delgado: “a Lei da Reforma Trabalhista introduziu modificações em seis artigos componentes do Título I da CLT.” (DELGADO, 2017, p. 99).

Este título é nominado de “Introdução”, sendo composto por 12 artigos:

A par disso, o Título I da CLT traz a distinção entre o trabalho executado no estabelecimento do empregador e o trabalho executado no domicílio do empregado, sem prejuízo do reconhecimento da relação de emprego entre as partes (art. 6º, caput); explícita notável referência ao teletrabalho (parágrafo único do art. 6º) - embora tal referência não se esgote neste título, evidentemente; indica o campo de aplicação da CLT (art. 7º); menciona as fontes normativas do Direito do Trabalho (art. 8º, caput e parágrafo único); acentua importante regra acerca das nulidades no contrato de trabalho (art. 9º); enuncia preceito relativo à sucessão de empregadores (art. 10) - embora esta não seja a única referência feita pela Consolidação ao instituto da sucessão trabalhista; finalmente, apresenta regra sobre a prescrição no campo jurídico trabalhista (DELGADO; DELGADO 2017, p. 99)

Embora se trate de título de reduzida extensão, o título I, da CLT, o qual é composto por 12 artigos, ostenta grande importância no campo jurídico laboral, pois, traz conceitos estruturantes do Direito do Trabalho, trazendo à Reforma modificação em seis dos doze artigos que fazem parte do Título I da CLT (DELGADO; DELGADO, 2017).

Alterou-se ainda, o conceito de grupo econômico, alteração do Art. 2º, §2º e §3º da CLT; tempo de serviço e tempo à disposição, alteração do Art. 4º, §1º e §2º da CLT; fontes subsidiárias do Direito do Trabalho, Art. 8º, § 1º, 2º e 3º da CLT (DELGADO; DELGADO, 2017).

Nesse mesmo sentido, a responsabilidade do sócio da entidade societária, especialmente do sócio retirante, com inserção do novo Art. 10-A na CLT; prescrição trabalhista, com alteração do Art. 11, caput, e incisos I e II, e inserção dos novos § 2º e 3º; implementação da prescrição intercorrente no campo processual trabalhista, com inserção do novo Art. 11-A, caput e § 1º e 2º da CLT (DELGADO; DELGADO, 2017).

Salienta-se que a respeito do novo formato para o regime de tempo parcial de trabalho, Delgado ressalta:

O novo formato jurídico fixado pela Lei n. 13.467/2017 para o trabalho em regime de tempo parcial é mais abrangente do que o anterior. Efetivamente, em conformidade com a Lei da Reforma Trabalhista (novo *caput* do art. 58-A da CLT), passam a existir dois modelos de regime de trabalho em tempo parcial: o primeiro modelo diz respeito àquele regime cuja duração não exceda a 30 *horas semanais* (neste caso, foi ampliado o limite máximo de 25 horas, constante do texto anterior do art. 58-A da CLT). Fica claro que, neste primeiro modelo, não há a possibilidade de horas suplementares semanais (novo *caput* do art. 58-A da CLT) (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 124).

Percebe-se dessa forma, que a alteração relativa as normas do direito individual do trabalho trazida pela lei 13.467/2017, principalmente a que busca estabelecer normatização sobre o regime de tempo parcial, criando, de certa forma, novo regime de trabalho, e constituindo de tal forma a objetivação de um dos principais motivos da constituição da lei em questão, a flexibilização das normas, tentando estabelecer a facilidade de acordo sobre a carga horária entre empregado e empregador.

A respeito do título II, das normas gerais da tutela do trabalho, ressalta-se que 17 artigos sofreram inserções normativas e/ou mudanças de redação feitas pela Lei da Reforma Trabalhista, destacando-se primordialmente a duração do trabalho, previsto nos arts. 57 a 75, e constituindo-se como um dos pilares do contrato de trabalho, assumindo um papel importante dentro da Lei 13.467/2017. Para Delgado (2017), a flexibilização das regras jurídicas concernentes à duração do trabalho diminui, inequivocamente, do ponto de vista econômico, grande parte da retribuição pecuniária pelo contrato de trabalho que deveria ser transferida ao empregado (DELGADO; DELGADO, 2017).

Da mesma maneira, a Lei 13.467/2017 alterou diversos dispositivos que regulavam a duração da jornada de trabalho, e os quais possuem alta proximidade ao tema como a “[...] jornada padrão e jornada extraordinária; regime compensatório de horários (ou de jornada); banco de horas; jornada de plantão 12x36; jornada extraordinária por necessidade imperiosa ou motivada por causas acidentais ou por força maior.” (DELGADO, DELGADO, 2017, p. 125).

No mesmo sentido, o teletrabalho foi uma inovação frente ao ordenamento jurídico brasileiro, o qual ainda não previa regulamentação, inserindo assim o artigo 62 da Consolidação, não sendo porém, atingidos os trabalhadores que são abrangidos pelos regimes previstos no Capítulo II, “Da Duração do Trabalho”, ficando ao lado dos

empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de trabalho (art. 61, I, CLT) e dos gerentes (DELGADO; DELGADO, 2017).

Nesse sentido, o artigo 75-A e seguintes, da lei 13.467/2017, regula o que poderá ser considerado como teletrabalho, bem como as possibilidades de alteração de contrato de trabalho:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. §1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. §2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito. Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado. Art. 75-E. O empregador deverá instituir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho. Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador. (BRASIL, 2017).

Frente à regulação do teletrabalho, conforme as novas normas da CLT, em forma de inovação ao ordenamento jurídico, pode-se ressaltar que essa previsão apresenta apenas uma presunção jurídica ao tratar de empregado celetista que esteja em efetivo regime de teletrabalho, e eventualmente não se sinta à vontade com o controle de horas, ficando dessa forma, excluído das regras da CLT que regulam assuntos como jornada de trabalho, horas suplementares e/ou extraordinárias, além de intervalos trabalhistas. Trata-se, naturalmente, de presunção relativa, podendo ser desconstituída a partir de provas em sentido contrário (DELGADO; DELGADO, 2017).

Por conseguinte, conforme exposto brevemente destacam-se as principais alterações realizadas no âmbito do direito individual do trabalho a partir da Reforma Trabalhista, entretanto, salienta-se ainda, algumas alterações acarretadas ao direito coletivo do trabalho, tendo sido realizado de forma direta, a alteração de três novos títulos da CLT, a saber, a inserção do título IV-A da CLT, “Da representação dos

Empregados”, o qual introduziu a comissão de representação dos empregados, inovação frente ao ordenamento jurídico brasileiro (DELGADO, DELGADO, 2017).

O autor em comentário salienta que o “título IV-A está posicionado logo antes do Título V, que regula, na Consolidação, o sistema sindical brasileiro” (DELGADO; DELGADO, 2017 p. 213). Tal título está previsto desde o art. 442 até o art. 510 da CLT, sendo de tal forma o primeiro título da CLT que prevê o Direito Coletivo do Trabalho (DELGADO; DELGADO, 2017).

Outra alteração realizada a título de direito coletivo do trabalho trata da contribuição obrigatória sindical, a qual passa com a vigência da reforma, a ser facultativa, sendo prevista tal alteração no Título V, “Da Organização Sindical”, formado pelos artigos 511 até 610 da Consolidação, abarcando regras específicas da contribuição sindical obrigatória (DELGADO; DELGADO, 2017).

Ademais, quanto às outras alterações relativas à negociação coletiva do trabalho, destaca-se a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho, mudanças que foram realizadas com pretensão extremada, “[...] a ponto de tentar transmutar a negociação coletiva trabalhista de clássico mecanismo de aperfeiçoamento e elevação das condições de contratação e gestão da força de trabalho.” (DELGADO; DELGADO, 2017 p. 213).

As alterações que envolvem o direito individual do trabalho e direito coletivo do trabalho possuem especial importância nas suscitadas acima, sendo que as mesmas são as principais alterações a esse respeito que a Lei 13.467/2017 trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro, tampouco importante, ressalta-se que a reforma trabalhista traz fortes impactos para o direito processual do trabalho brasileiro, tanto pela função social do processo, quanto pelo viés garantista que o mesmo imprime ao ordenamento jurídico brasileiro, de tal forma a ser tratada as alterações que foram realizadas no âmbito processual do direito do trabalho.

1.3 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NO ÂMBITO PROCESSUAL DO DIREITO DO TRABALHO

Por se tratar da principal ferramenta disponibilizada ao trabalhador, o direito processual do trabalho, enfrenta significativa autoridade no direito brasileiro, pois através da prestação jurisdicional do estado pode-se buscar a restituição do dano causado através de uma relação de trabalho, e que principalmente trata na grande

maioria dos casos, de verbas alimentares, indispensável ao desenvolvimento pleno e digno do ser humano.

O direito processual do trabalho no ordenamento jurídico brasileiro desenvolve importante função social ao prever tratamento adequado para as lides geradas após relação de trabalho entre empregado e empregador. O processo do trabalho tem seu amparo na Consolidação das Leis Trabalhistas, contendo diversos princípios dos quais as normas derivam, denotando-se a partir desses princípios o tratamento científico atribuído a disciplina, justificando a sua autonomia (MARTINS, 2011).

Ao abordar a coerência lógica que deve se estabelecer nas relações principiológicas processuais Bezerra Leite destaca:

Além da coerência lógica, deve haver uma coerência teleológica entre os princípios que compõem o sistema, consentânea com determinados fins políticos, filosóficos, éticos e sociológicos. Com isso, as normas assumem, no sistema, um caráter instrumental na busca de determinados valores idealizados pela sociedade (LEITE, 2018, p. 77).

Nesse sentido, ao falar de um ordenamento jurídico e sua coerência interna é inevitável tratar sobre os princípios que o mesmo se organiza, sendo de tal forma necessária a subdivisão destes, tratando-os em princípios gerais e especiais, de acordo com a natureza de cada tratamento. Assim, pode-se afirmar que “a harmonização do sistema ocorre porque os princípios especiais ou estão de acordo com os princípios gerais ou funcionam como exceção” (LEITE, 2018, p. 76). Tal harmonização ocorre para que seja mantida a mesma linha de raciocínio e coerência entre as normas e regras (LEITE, 2018).

Ao constitucionalizar o processo, o ordenamento jurídico incorpora os princípios constitucionais fundamentais de forma tripla: informativa, interpretativa e normativa, através da função informativa ao buscar inspirar a atividade legislativa “[...]em sintonia com os princípios e valores políticos, sociais, éticos e econômicos do ordenamento jurídico[...].” (LEITE, 2018, p. 80). Através da função interpretativa, ao destinar a interpretação aos operadores do direito que aplicam as normas, apoiando-os na hermenêutica jurídica, imprimindo aos princípios alta importância na delimitação e escolha do método a ser aplicado nos casos em que seja utilizada a decidibilidade; e através da função normativa, que também destina-se ao aplicador do direito sendo um resultado da verificação de que os princípios podem ser aplicados de forma direta, e de forma indireta (LEITE, 2018).

Ao classificar os princípios processuais em informativos, por não terem outros critérios a não ser necessariamente os de informar, e em fundamentais, chamados de princípios gerais, aqueles em que o sistema jurídico irá considerar os aspectos políticos e ideológicos, a doutrina busca imprimir coerência lógica e teleológica ao ordenamento jurídico, adotando entre outros, alguns princípios comuns ao direito processual constitucional e direito constitucional processual (LEITE, 2018).

Nesse sentido, pode-se ressaltar os princípios fundamentais ou gerais do direito processual, citando assim o princípio da igualdade, figurando como uma das normas constitucionais empregada ao processo, previsto no art. 5º da Constituição Federal, e busca direcionar as “[...] normas-princípios constitucionais fundamentais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da livre-iniciativa, bem como aos objetivos fundamentais da República [...].” (LEITE, p. 83, 2018).

Figura também como princípio fundamental ou geral do direito processual, o princípio do contraditório e da ampla defesa, garantias constitucionais, nesse sentido Carlos Henrique Bezerra Leite o define:

Esse princípio é de mão dupla, isto é, implica a bilateralidade da ação e a bilateralidade do processo, aproveitando, portanto, autor, réu e terceiros participantes da relação jurídica processual. O princípio em tela é útil para estabelecer o moderno conceito de parte no processo. Vale dizer, parte é quem participa, efetiva ou potencialmente, do contraditório na relação jurídica processual (LEITE, 2018, p. 84).

Não se admite, nesse sentido, a não participação do réu como figura nos atos processuais, principalmente na contestação e nas contraposições dos fatos que a ele forem insurgidos. De toda forma, os atos processuais acabam por envolver autor e réu em todos os atos ao se garantir o cumprimento dos princípios do contraditório e da ampla defesa.

Além dos princípios pontuados figuram também o princípio da imparcialidade do juiz, da fundamentação das decisões, do devido processo legal, do juiz natural, do promotor natural, duplo grau de jurisdição e do ativismo judicial como princípios fundamentais e gerais para o processo do trabalho (LEITE, 2018).

Ressalta-se o princípio da boa-fé processual, intimamente ligado ao princípio da dignidade da pessoa humana, como princípio comum ao direito processual civil e direito processual do trabalho, sendo chamado também de princípio da probidade ou da lealdade, é expressamente previsto no Código de Processo Civil, arts. 5º, 79, 80 e

81, o qual vinha sendo aplicado de forma subsidiária ao processo do trabalho por não haver previsão específica na CLT (LEITE, 2018).

A respeito de determinada questão, destacam-se os seguintes julgados:

LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. MULTA. Litigante de má-fé é aquele que se utiliza de procedimentos escusos com objetivo de vencer ou que, sabendo ser difícil ou impossível vencer, descumpra, enfim, seu dever de lealdade processual previsto nos arts. 77 e 80 do NCPC. Não se verifica procedimento temerário e deslealdade processual do reclamante, com o objetivo de se locupletar indevidamente e prejudicar a parte adversa, motivo pelo qual se afasta a litigância de má-fé imputada ao demandante. (RIO GRANDE DO SUL, 2018).

A teor das alterações ocasionadas pela lei 13.467/2017, ressalta-se que a mesma passou a prever a Seção IV-A, Da Responsabilidade por Dano Processual, através dos arts. 793-A a 793-D e que passaram a tratar da responsabilidade por dano processual, definindo de tal forma quem poderá ser considerado como litigante de má-fé e as penalidades aplicadas:

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente. Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que: I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso; II – alterar a verdade dos fatos; III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal; IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo; V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo; VI – provocar incidente manifestamente infundado; VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório. Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou. §1º Quando forem dois ou mais litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária. §2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. §3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos. Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos. (BRASIL, 2017).

Assim, o princípio da boa-fé no processo do trabalho ganha maior destaque a partir da introdução das normas trazidas pela reforma trabalhista pela lei 13.467/2017, demonstrando objetivamente que tal princípio deve ser observado por todos os sujeitos do processo (LEITE, 2018).

Fora estabelecido de forma histórica no direito do trabalho a partir da promulgação da carta magna de 1988, a Constituição Federal, a adoção do neoconstitucionalismo, a partir da força constitucional e adoção da supremacia dos princípios, direitos e garantias fundamentais, “[...] a chamada Reforma Trabalhista, instituída pela Lei n. 13.467/2017, restringe a função interpretativa dos Tribunais e Juízes do Trabalho na aplicação do ordenamento jurídico.” (LEITE, 2018, p. 68).

Pode-se depreender tal informação a partir da inserção do artigo 8º da CLT, nos parágrafos 2º e 3º, onde o legislador aponta o caminho da desconstitucionalização do direito do trabalho e do direito processual do trabalho quando introduz o modelo negociado sobre o legislado. Entretanto, verifica-se determinada incoerência, pois edita o Código de Processo Civil, “[...] enaltecendo como dever do juiz, ao interpretar e aplicar o ordenamento jurídico, observar a supremacia dos ‘valores e normas fundamentais estabelecidos na Constituição [...]’” (LEITE, 2018, p. 68).

O direito processual do trabalho tem notória importância social, por tratar dos direitos sociais que são garantidos constitucionalmente aos trabalhadores, porém, cabe ressaltar que a partir do momento em que o mesmo perde seu foco, corre-se o risco de um possível desmoronamento de seus princípios. Contudo, importa estabelecer redobrada cautela para se evitar a ruína do aparato jurisdicional trabalhista ao estabelecer flexibilizações que possam deixar em xeque a estrutura sólida da Justiça do Trabalho (LEITE, 2018).

No direito processual do trabalho não existe “[...] apenas conjuntos de princípios e normas, mas também de instituições, de entidades, que criam e aplicam o referido ramo do Direito” (MARTINS, 2011, p. 48). Sendo de tal forma, que o maior criador de normas trabalhistas é o próprio Estado e determinadas instituições estando determinadas pela legislação para dirimir as controvérsias existentes entre as partes.

Nesse sentido, Martins destaca os tipos de conflitos resolvidos no direito processual do trabalho:

Os conflitos a serem resolvidos não são apenas individuais, de pessoas determinadas, como de empregado e empregador. São solucionados também conflitos coletivos, como entre sindicatos, em caso de greve, ou entre empresa e sindicato de empregados, na hipótese de a greve atingir apenas uma empresa e não a categoria. As controvérsias a serem solucionadas são as dos trabalhadores e empregadores. Trabalhadores são os empregados de empresas, os empregados públicos, os pequenos empreiteiros, operários ou artífices, os trabalhadores avulsos e temporários. Os empregadores são as pessoas físicas ou jurídicas, que, assumindo os riscos de suas atividades,

admitem, dirigem e assalariam os obreiros (art. 22 da CLT) a seu serviço (MARTINS, 2011, p. 48).

Além da alteração já citada, a Reforma Trabalhista realizada a partir da Lei 13.467/2017 trouxe importantes alterações ao processo do trabalho, sendo assim, uma das que merecem destaque se dará em relação a forma de contagem dos prazos processuais, os quais passarão a ser contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento. Assim, a referida mudança acompanha o Código de Processo Civil vigente, o qual ainda irá tanger ao juízo a dilatação de prazos processuais e alteração da ordem de provas, a fim de conferir maior efetividade à tutela do direito, conforme redação do artigo 775 da CLT, após a vigência da reforma (DELGADO; DELGADO, 2017).

De tal forma, outra importante alteração trazida pelo texto da reforma, refere-se as custas processuais e ao benefício da concessão da justiça gratuita, conforme demonstra o artigo 789, caput e artigo 790, § 3º e § 4º da CLT, respectivamente. Nesse contexto, o limite máximo das custas dos processos passará a obedecer ao valor de 4 (quatro) vezes o limite do Regime Geral da Previdência Social (RGPS), e o benefício da justiça gratuita será concedido apenas aos que receberem salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do RGPS, ou ainda à parte que comprovar insuficiência financeira para o pagamento das custas processuais (DELGADO, 2017).

Pode-se verificar ainda, a teor da Lei nº. 13.467 de 2017, como alteração que acarretou significativa modificação na CLT, o pagamento das custas periciais, sendo tal alteração confrontante com o teor da súmula 457 do TST, a qual prevê a responsabilidade da União pelo pagamento dos honorários periciais quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da assistência judiciária gratuita. Tal alteração ocorreu por conta do Art. 790-B, o qual prevê que os pagamentos dos honorários periciais poderão ser parcelados, com a vedação do adiantamento de valores para a realização de perícias, além, do pagamento ter de ser pago pela parte sucumbente, mesmo que beneficiária da justiça gratuita (DELGADO, 2017).

Ademais, a Lei nº. 13.467 de 2017, como forma de aproximar e adequar o processo do trabalho às regras do processo civil, versou sobre o ônus da prova, sendo alterado no seu art. 818 da CLT. Consoante a Reforma, ao reclamante, caberá o ônus da prova sobre o fato constitutivo de seu direito, e ao reclamado, sobre o fato impeditivo, modificativo, ou extintivo do direito do reclamante, cabendo ainda nos

casos de difícil comprovação, ou em razão de excessiva dificuldade ou maior facilidade, o juiz poderá atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada e proferida antes da abertura da instrução, podendo a parte requerer o adiamento da audiência (DELGADO; DELGADO, 2017).

Ato contínuo, ressalta-se que a reforma busca regular a possibilidade da jurisdição voluntária através do processo de homologação de acordo extrajudicial, prevendo-o nos artigos 855-B a 855-E, da CLT, deixando claro a forma e por qual procedimento o mesmo deverá ocorrer. Tenta de tal forma o legislador fugir das lides simuladas frequentemente utilizadas até então no processo do trabalho (DELGADO, 2017).

Outra importantíssima alteração que a reforma trabalhista passa a tratar no sistema jurídico do trabalho é ao que concerne as fontes formais indiretas, doutrina e jurisprudência, as quais exercem importante papel na interpretação do direito processual do trabalho. Nesse sentido, Leite afirma, “a doutrina fornece o substrato teórico para a boa hermenêutica, o que exige do intérprete do direito uma formação educativa continuada [...]” (LEITE, 2018 p. 72). Nesse sentido, exige-se do operador do direito conhecer os precedentes jurisprudenciais aplicáveis ao processo do trabalho, a saber: Súmulas, Orientações Jurisprudenciais e Precedentes do TST, os quais buscam a uniformização sobre a interpretação e aplicação das normas de direito processual (LEITE, 2018).

Entretanto, a reforma trabalhista passou a prever em contramão do que vem sendo adotado no ordenamento jurídico brasileiro e previsto pelo próprio Código de Processo Civil de 2015, dispondo no seu artigo 8º, §2º:

Art. 8º [...] §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 (BRASIL, 2017).

Conforme Carlos Henrique Bezerra Leite: “[...] trata-se de uma tentativa do próprio legislador de transformar o TST e os TRTs em meros ‘órgãos aplicadores de leis’ e, com isso, reduzir a atividade hermenêutica jurisdicional desses órgãos do Poder Judiciário.” (BEZERRA, 2018, p. 74). Em contrário ao que foi previsto na novel inserção da Reforma Trabalhista, tal artigo deve ser interpretado à luz da Constituição, permitindo a plena atividade jurisdicional da Justiça do Trabalho permitindo que nem

as súmulas, em os enunciados de jurisprudência editados pelos tribunais superiores não restrinjam direitos nem criem obrigações que não estejam previstas no ordenamento jurídico (LEITE, 2018).

Após tratar do processo do trabalho como garantidor dos princípios e normas fundamentais, e das breves considerações a respeito das alterações introduzidas na CLT pela Lei nº. 13.467 de 2017, adentrar-se-á ao estudo na análise do processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial.

2 PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL E A AUTOCOMPOSIÇÃO DE CONFLITOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Com a modernização da CLT a partir da edição da Lei nº. 13.467 de 2017, a Reforma Trabalhista, o processo de homologação de acordo extrajudicial foi introduzido ao direito processual trabalhista, demonstrando-se como um importante e célere procedimento para a solução de conflitos no processo do trabalho.

Conforme já fora exposto, o presente capítulo tem por objetivo principal o estudo do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, o qual está definido como um dos principais pontos do estudo. Nesse sentido, serão trabalhadas exposições a respeito dos meios em geral, autocompositivos de resolução de conflitos na justiça do trabalho, além de estudar pontualmente a inovação legislativa, o procedimento de homologação de acordo extrajudicial na justiça do trabalho. Por fim, será abordada e apontada a efetividade dos meios alternativos de resolução de conflitos no âmbito do direito processual do trabalho.

Nesse sentido, o processo de homologação de acordo extrajudicial pode ser compreendido como um meio de autocomposição de conflitos na seara da justiça do trabalho, favorecendo o diálogo entre as partes e oportunizando aos acordantes a rápida solução do conflito que gerou a demanda, imprimindo de tal forma segurança às partes, bem como efetivando de forma objetiva a garantia constitucional do acesso à justiça, gerando economia e celeridade processual e refletindo em benefícios ao estado e aos acordantes.

2.1 NOÇÕES GERAIS ACERCA DOS MEIOS AUTOCOMPOSITIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

Nesse título serão introduzidos os conceitos acerca dos meios autocompositivos aplicados na justiça do trabalho, a fim de compreender os benefícios e garantias que tais meios podem ocasionar ao processo, bem como as garantias constitucionais e direitos sociais aos trabalhadores, tratados como parte vulnerável na relação de trabalho.

Primeiramente ressalta-se que a incidência de conflitos seja tão antiga quanto a própria humanidade, e assim conseqüentemente as formas e mecanismos utilizados para resolvê-los também são. Entretanto, deve haver o objetivo de se evitar a

judicialização desses conflitos através do envolvimento do Estado, o qual deve empenhar-se em buscar a resolução do mesmo, buscando de tal forma vias alternativas para a resolução dos mesmos (SIMARDI, 2018).

Especificamente, no que tange os conflitos trabalhistas, as formas de composição dos conflitos podem ser divididas em autotutela ou autodefesa, autocomposição e heterocomposição. Nesse sentido, a autotutela ou autodefesa se enquadram nos meios mais primitivos para a resolução dos conflitos, utilizando-se da força e da imposição da vontade sobre a parte mais vulnerável, nesse tipo de solução de conflito não há interferência estatal (SCHIAVI, 2016)

As formas de solução de conflitos assumem valores imprescindíveis, nesse sentido Carlos Augusto de Assis considera que:

[...] é imperioso que existam formas de solução dos conflitos de interesse que assumam repercussão maior no âmbito social. É condição para o próprio desenvolvimento harmônico da sociedade, possibilitando o atingimento do bem comum. Esses modos de solução de conflitos sofreram evolução ao longo da história, de tal modo que o Estado resolveu chamar para si, em caráter principal a missão de resolver os conflitos, nascendo o que chamamos de jurisdição. (ASSIS, 2018, p. 148).

Assim, percebe-se como sendo função estatal o desenvolvimento da atividade jurisdicional, sendo o desenvolvimento das formas de soluções dos conflitos de interesse ferramentais essenciais para a promoção da harmonia e paz social.

Cabe ressaltar, que o próprio significado literal dado a jurisdição: dicção do direito, *ius* (direito) e *dicere* (dizer), palavra proveniente do latim, tendo relação dessa forma com a função jurisdicional, e, portanto, sendo emanada do Estado, e não se admitindo que instituições diferentes do Estado constituam juízes, como outrora ocorria em instituições como a Igreja (ALVIM, 2016).

A resolução de conflitos através dos meios autocompositivos possuem alta representatividade no direito do trabalho, podendo definir como uma das formas de jurisdição voluntária de maior destaque e talvez de maior efetividade, podendo conferir a essa modalidade um tratamento diferenciado à resolução do conflito, ou seja, os conflitantes compõem a solução, com o objetivo principal de atingir uma resolução de alta satisfação das partes com pequenas cessões recíprocas para evitar assim a todo o custo a imposição da decisão de terceiro (DELGADO, 2017).

A autocomposição de tal forma através da representação dos conflitantes retrata a solução do conflito. Assim, na autocomposição haverá renúncia dos conflitantes com a cessão da totalidade ou parcialidade de pedidos, ou direitos, devido ao interesse em solucionar o conflito irá ceder (COELHO, 2016).

Da mesma forma, a autocomposição “[...] é modalidade de solução dos conflitos coletivos de trabalho pelas próprias partes interessadas sem a intervenção de um terceiro que irá ajuda-las ou até propor a solução do conflito” (SCHIAVI, 2016, p. 39). Ocorre basicamente essa forma de solução de conflitos nas relações trabalhistas coletivas em que envolvam interesses de um coletivo e que represente o bem comum de todos, ou até mesmo o acordo e a transação nas lides individuais (SCHIAVI, 2016).

Outrossim, a heterocomposição possui a participação de um agente externo que não possua presença de interesses sob o resultado da lide, buscando a solução ao problema através de uma decisão imposta às partes pela coerção, como exemplo a decisão judicial e a arbitragem (SCHIAVI, 2016).

Nesse sentido, Schiavi ressalta que culturalmente a heterocomposição tem sido adotada para a solução de conflitos trabalhistas no Brasil:

A heterocomposição, sob a modalidade da decisão judicial (Poder Judiciário), tem sido o meio, por excelência, de solução do conflito trabalhista, pois, o Brasil, de cultura romano-germânica, não tem a tradição de resolução dos conflitos pela via da negociação nem da arbitragem (SCHIAVI, 2016, p. 39).

Considera-se dessa forma que a heterocomposição para a resolução de conflitos trabalhistas no direito processual brasileiro é consequência cultural de um modelo romano-germânico adotado no sistema processualista brasileiro.

A respeito da mediação e da conciliação como solução aos conflitos trabalhistas, pode-se afirmar que as mesmas buscam a solução do conflito através da aproximação das partes para que ambas possam chegar a uma solução, constituindo assim uma forma consensual de solução de conflitos (SCHIAVI, 2016).

A conciliação é uma das formas de soluções dos conflitos trabalhistas, nesse sentido, Schiavi afirma:

A conciliação é forma de solução do conflito trabalhista, mediante o ingresso do conciliador entre as partes, o qual as aproximará buscando a solução dos conflitos mediante concessões recíprocas. Como bem adverte Romano Martinez, “o conciliador tem uma intervenção activa na negociação, na medida em que pode apresentar eventuais soluções para aquele conflito. A conciliação, em princípio, baseia-se na autonomia privada, tanto no que

respeita à iniciativa, como ao processo de negociação.” Segundo a doutrina, a atividade do mediador é mais intensa que a do conciliador, pois toma mais iniciativas que o conciliador, não só realizando propostas de conciliação, mas persuadindo as partes para que cheguem a uma solução do conflito. Não obstante, o mediador, ao contrário do árbitro e do juiz, não tem poder de decisão. No nosso sentir, a mediação e a conciliação estão entre a autocomposição e a heterocomposição. Para alguns, são modalidades de autocomposição, pois o mediador aproxima as partes para uma solução consensual, e o conciliador faz propostas de solução do conflito que podem ou não ser aceitas pelas partes, mas tanto um quanto o outro não tem poderes para impor a solução do conflito às partes, e nem estas são obrigadas a aceitar as sugestões deles (SCHIAVI, 2016, p. 40).

Portanto, pode-se afirmar que ao intervir na busca da solução do conflito, tanto o conciliador como o mediador deverão ter iniciativas que persigam a solução do conflito, mas que apesar de tudo o conciliador deverá interagir de forma persuasiva na tentativa de buscar o convencimento das partes para a solução do conflito.

Nesse sentido, ressalta-se que o Código de Processo Civil, legitima tanto mediação, como conciliação, ao garantir que o Estado promoverá a solução consensual dos conflitos, assegurando assim, “[...] como formas legítimas, justas, eficazes e céleres de resolução de conflitos, sem criar óbices ao acesso ao judiciário.” (SCHIAVI, 2016, p. 41).

Assim, o CPC em seu artigo 166, prevê os princípios da independência, imparcialidade, autonomia da vontade, confidencialidade, oralidade, informalidade e decisão informada como norteadores da conciliação e da mediação, sendo assim todas as informações produzidas no curso do procedimento de caráter confidencial, não podendo os conciliadores ou mediadores divulgar as mesmas (BRASIL, 2017).

Um dos objetivos da resolução dos conflitos é garantir a satisfação das partes, e nesse sentido pode-se afirmar que a mediação é uma das formas de resolução de conflito que busca com maior incidência esse fim, quando no entanto, os caminhos que a mediação traça auxilia a recuperar os sentimentos que compuseram o conflito (WARAT, 2004).

Dessa forma, Luis Alberto Warat fala sobre a mediação:

Os caminhos da mediação podem ajudar a recuperar os sentimentos que fazem o que somos; a desfazer-nos das camadas mais superficiais para sermos muito mais íntegros nos confrontos com o outro. Essa é uma forma de poder sentirmo-nos desde o sentimento do outro, integrando-nos ao sentimento do outro. A mediação em uma primeira aproximação, não seria outra coisa do que a realização com o outro dos próprios sentimentos. Fazer mediação nada mais é que viver, em harmonia com a própria interioridade e com os outros, viver em harmonia com a própria reserva selvagem. (WARAT, 2004, p. 28).

Portanto, de acordo com o entendimento waratiano sobre a mediação, a mesma ao buscar a satisfação das partes na resolução dos conflitos de forma com que venha a suscitar pontos desde a formação até o ápice do mesmo é uma forma de vivenciar a harmonia com a própria essência.

Tanto a mediação, como a conciliação, possui caráter voluntário, e encontram legitimidade e espaço na justiça do trabalho. Atualmente pode-se pontuar a existência de bons exemplos a respeito da criação de núcleos específicos de resolução consensual de conflitos (SCHIAVI, 2018).

Para tratar da mediação como meio de solução de controvérsias entre particulares e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública, o legislador trouxe a Lei 13.140/2015 dispondo, assim como o código de processo civil dos princípios norteadores em que for parte pessoa jurídica de direito público, envolvendo a administração pública federal direta, suas autarquias e fundações. Os princípios, os quais se fazem saber: a imparcialidade do mediador, a isonomia entre as partes, a oralidade, a informalidade, a autonomia das partes, a busca do consenso, a confidencialidade, e a boa-fé (BRASIL, 2018).

Assim, acentua-se que a presença de bons exemplos e da boa aplicação da autocomposição de conflitos, tenha resultados altamente satisfatórios, além de representar grande economia ao sistema processual competente ao próprio estado, garantindo uma das principais garantias fundamentais inseridas no processo do trabalho: o amplo acesso à justiça (SCHIAVI, 2018).

Sobretudo, beneficiam-se também de tais questões as Varas do Trabalho, ao passo em que as demandas encontram soluções rápidas e evitam a demasiada demora na solução do conflito, beneficiando todo o sistema processual tradicional, inclusive o Juiz do Trabalho, à medida que diminui a demanda de conflitos a serem julgados (SCHIAVI, 2018).

O temor do enfrentamento do tramite processual assola boa parte dos conflitantes, sendo esse outro forte motivo para o fortalecimento das formas de resolução de conflitos extrajudiciais e autocompositivos ao possibilitar que a lide seja resolvida de forma pacífica e célere, evitando o trauma processual (SCHIAVI, 2016).

Schiavi, nesse sentido, faz considerações importantes sobre furtar-se do trauma processual através das formas autocompositivas de solução de conflitos:

A experiência do direito comparado nos tem demonstrado que, em determinados conflitos, as partes se sentem mais à vontade para expor suas expectativas e angústias do conflito na presença de conciliadores e mediadores do que na presença do magistrado e, diante disso, a probabilidade do acordo é mais elevada. Nesse sentido, dispõe o art. 139, V, do CPC, de aplicação subsidiária ao processo do trabalho (arts. 769, da CLT e 15 do CPC), *in verbis*: 'O juiz julgará o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: [...] V- promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais'. (SCHIAVI, 2016, p. 41).

A grande importância do debate acerca da jurisdição voluntária na justiça do trabalho, ao passo que as ferramentas para a autocomposição de conflitos são estimuladas pelo sistema jurídico, e encontram fundamentação na doutrina, e estando tanto a justiça do trabalho, através de sua legislação específica, quanto a própria Constituição Federal através de seus princípios fundamentais, e o próprio processo civil através do CPC em busca da pacificação social (SCHIAVI, 2016).

Cabe ressaltar, que há previsão da aplicação das normas de processo civil ao processo do trabalho quando houver omissão e lacunas que tratem do processo trabalhista. Assim, a aplicação supletiva das disposições trazidas pelo código de processo civil dar-se-á de encontro ao que já vinha sendo aplicado de acordo com o artigo 762 da CLT, através da aplicação supletiva, complementando e aprimorando as regras já existentes no processo do trabalho (BRASIL, 2018).

Destaca-se ainda, que o excesso de litígios foi um fato motivador para o próprio Estado promover e incentivar formas autocompositivas de conflitos, para que se pudesse garantir maior celeridade e dinâmica processual, “[...] promovendo e contribuindo para o incentivo da solução de conflitos.” (CAMARGO; FERREIRA; FUZISHIMA, 2017, p.1).Nesse sentido, cabe ressaltar que atualmente observa-se o excesso de demandas processuais na Justiça do Trabalho, e da mesma forma que a estrutura judiciária não possui preparo para a instrução dos feitos com procedimentos incapazes de proporcionar às partes satisfação na lide, torna de fato a conciliação e meios de jurisdição voluntária indispensáveis ao pensar em um sistema jurídico célere, transparente, organizado e democrático (CAMARGO; FERREIRA; FUZISHIMA, 2017).

Importante salientar, desde já, que a jurisdição voluntária no processo do trabalho caminha na linha constitucional da facilitação do acesso à justiça, conforme o Art. 5º, XXXV da CF/1988: “A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário

lesão ou ameaça a direito.” (BRASIL, 1988). Isto denomina-se como princípio da inafastabilidade da jurisdição ou do acesso à justiça (SCHIAVI, 2016).

O princípio da inafastabilidade da jurisdição ou do acesso à justiça, é de toda forma um dos princípios mais importantes aos demandantes que buscam no Poder Judiciário a justa e satisfatória resolução de conflito dos interesses tutelados, não bastando assim apenas a “[...] ampla acessibilidade ao Judiciário, mas também que o procedimento seja justo e que produza resultados (efetividade).” (SCHIAVI, 2016, p. 92).

Cabe ressaltar que para que haja um amplo acesso à justiça deve existir a produção de resultados justos, resultando na satisfação integral da lide com a solução integral do mérito, o qual se demonstra como um direito fundamental da parte no processo, e da atividade satisfativa, não se direcionando apenas ao reconhecimento do direito, mas também da sua execução, para que assim se possa materializar a pretensão (SCHIAVI, 2016).

No que tange ao acesso à justiça, Schiavi pondera:

O acesso à justiça impulsiona que o processo produza resultados justos, solução integral da lide, e materialização das decisões. Nesse sentido, dispõe o art. 4º, do Código de Processo Civil: ‘As partes têm direito de obter em prazo razoável a solução integral do mérito, incluída a atividade satisfativa’. (SCHIAVI, 2016, p. 93).

Das considerações realizadas por Schiavi pode-se perceber que a conciliação na justiça do trabalho tem sido importante forma de resolução de conflitos, demonstrando-se efetiva e essencial para assegurar aos cidadãos o amplo acesso ao judiciário, além de garantir uma prestação jurisdicional eficiente (SCHIAVI, 2016).

Nesse sentido, sob viés doutrinário, leciona Sérgio Pinto Martins (2008), que o objetivo da conciliação é a obtenção da pacificação social entre os envolvidos no litígio. Ainda de acordo com o autor citado, o termo conciliação, provem do latim, *conciliare*, ou seja, o acerto dos ânimos em choque, com a pretensão de que as próprias partes cheguem a um consenso entre elas, sem a intervenção do Estado (PINTO, 2008).

Portanto, à medida que as partes componham seus litígios através de pequenas concessões recíprocas, sem depender de ter seu direito proferido por uma sentença, seguramente o nível de satisfação de ambas as partes será maior. Dada

situação poderia evitar o grau recursal, tendo como consequência o aumento da celeridade processual (MARTINS, 2008).

Definido o conceito doutrinário, é indispensável destacar a atual redação da CLT, pois a conciliação é forma obrigatória ao processo do trabalho. Para tanto, merecem citação os seguintes artigos:

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação. § 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento. § 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo. (...) Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão. Parágrafo único - O Presidente da Junta, após propor a solução do dissídio, tomará os votos dos vogais e, havendo divergência entre estes, poderá desempatar ou proferir decisão que melhor atenda ao cumprimento da lei e ao justo equilíbrio entre os votos divergentes e ao interesse social (BRASIL, 2017).

Conforme exposto, a CLT prevê a conciliação em dois momentos processuais, os quais se fazem saber: após a abertura da audiência de instrução e julgamento, conforme artigo 846, onde ocorrendo acordo, lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, contendo as condições do seu cumprimento, e num segundo momento, conforme o artigo 850 da CLT, após as alegações finais das partes, podendo a demanda que não observar tal rito sofrer nulidade (BRASIL, 2017).

Além do exposto, é ainda indispensável apontar que o Conselho Superior de Justiça do Trabalho editou na data de 30 de setembro de 2016, a Resolução nº 174, a qual dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista, levando em consideração, entre outros motivos, que “[...] a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios” (CSJT, 2016, p. 1). Garante-se conseqüentemente a redução da judicialização demasiada, além da interposição de recursos e execuções (CSJT, 2016).

Ainda, segundo a referida resolução, conciliação pode ser definida como meio alternativo para resolver os litígios já instaurados, através de terceiros, magistrado ou servidor público, com o objetivo de “[...] aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na

construção de um acordo quando a lide já está instaurada, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio” (CSJT, 2016, p. 4).

Ademais, vem sendo amplamente desenvolvida a cultura conciliatória, através dos Núcleos e/ou Centros de Conciliação, tanto entre membros dos próprios tribunais, como em face dos jurisdicionados, conforme prevê a Resolução nº 174, antes citada, contando com dados estatísticos favoráveis ao revelar que são os Núcleos e/ou Centros de Conciliação são “[...] efetivos instrumentos de auxílio e desafogamento dos órgãos judiciários.” (CSJT, 2016, p. 2).

Salienta-se ainda, que a própria Resolução trata do acesso à justiça ao falar da conciliação como forma de resolução de conflitos, assegurando aos jurisdicionados o acesso a uma ordem jurídica justa. Portanto, de acordo com a Resolução nº 174 do CSJT considera-se que é de cabimento do Poder Judiciário o estabelecimento de políticas públicas que visem a organização, em âmbito nacional, do adequado tratamento às questões de ordem jurídicas, bem como dos conflitos de interesses, e da prestação de serviços em processos judiciais, além de outros mecanismos para a solução de conflitos, “[...] em especial os consensuais, como a mediação e a conciliação.” (CSJT, 2016, p. 2).

Inclusive, é indispensável destacar que a resolução nº 174 do CSJT institui a “Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas para assegurar a todos o direito à solução das disputas por meios adequados à sua natureza.” (CSJT, 2016, p. 1). Tal resolução se faz clara quanto ao objetivo da conciliação e da mediação⁷, incentivando de toda forma a pacificação social.

Tratadas as questões acerca dos meios autocompositivos de resolução de conflitos no âmbito do direito do trabalho, adentra-se no processo de homologação do acordo extrajudicial na justiça do trabalho, tema central do presente estudo, com relevante valor social por se tratar uma novidade legislativa na justiça trabalhista.

⁷ A resolução nº174 do CSJT define mediação em seu artigo 1º, II, como o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado -, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na construção de um acordo quando a lide já está instaurada, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio.

2.2 PROCEDIMENTO DE HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Nesse título será abordado o processo de homologação de acordo extrajudicial na justiça do trabalho, procedimento que foi introduzido pela recente alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT. A jurisdição voluntária, até antes da edição e aprovação da Lei nº. 13.467 de 2017, não era prevista no processo do trabalho restando apenas a previsão da sujeição das partes à conciliação, sob pena de nulidade, buscando desde então alcançar uma satisfação maior aos litigantes com uma duração razoável do processo, além de tentar promover uma redução de custos ao sistema judiciário do trabalho.

Entende-se por Jurisdição Voluntária, conforme Fredie Didier Júnior (2015) a atividade estatal de integração e fiscalização que tem por objetivo a busca da integração da vontade das partes para torná-la apta a produzir uma situação jurídica específica, sendo até a anterior edição da CLT, regulada apenas pelo Código de Processo Civil⁸.

Embora tal definição, Daniel Assumpção (2016), por sua vez, afirma que na jurisdição voluntária haverá exigência às partes para que seja realizada uma intervenção do poder judiciário para obtenção do bem pretendido, sendo que a sentença proferida pelo juiz apenas integra juridicamente o acordo de vontade das partes homologando-o, autorizando-o ou aprovando-o, o que permite que sejam produzidos os efeitos jurídicos previstos em lei e pretendidos pelas partes.

Dessa forma, a homologação judicial no processo civil confere às partes a indiscutibilidade da decisão, ou seja, confere ao acordo efeito de coisa julgada. O negócio jurídico é processualizado, e após a homologação apenas poderá ser desconstituído através de ação rescisória como reflexo da sentença homologatória, justificado pelo fato de que o acordo foi formulado por vontade de ambas as partes (DIDIER JUNIOR, 2015).

Embora as definições doutrinárias até então expostas, há o entendimento doutrinário de doutrinador processualista civil que aponta que a jurisdição voluntária também se reveste de caráter interpretativo e de aplicação do direito, considerando-se existir decisões revestidas de autoridade institucional, ou seja, dotadas de

⁸ O Código de Processo Civil de 2015 traz em seu Capítulo XV, Dos Procedimentos de Jurisdição Voluntária, prevendo nos artigos 719 a 725 as disposições gerais sobre tal procedimento.

definitividade e irreversibilidade, tanto quanto na jurisdição contenciosa, sendo que a única diferença entre ambos os institutos, reside na inexistência de qualquer conflito entre as partes, com consenso estabelecido entre as partes a respeito da tutela jurisdicional postulada (MARINONI, 2015).

Além disso, na jurisdição voluntária o juiz não diz o direito substituindo a vontade das partes, mas pratica a atividade integrativa do negócio jurídico privado administrado pelo Poder Judiciário. Há dessa forma, um negócio jurídico privado, que não terá validade enquanto não integrado pelo juiz, donde é lícito concluir não ser voluntária essa jurisdição, mas sim forçada. Não há processo, mas procedimento; não há lide, mas controvérsia; não há partes, mas interessados; não incide o princípio dispositivo, mas o inquisitório; não há legalidade estrita, pois, pode o juiz decidir por equidade (NERY JUNIOR, 2015).

O antigo código de processo civil, o de 1973, previa duas espécies de jurisdição: a contenciosa e a voluntária, as quais eram exercidas pelos juízes em todo território nacional, porém, o novo código de processo civil, de 2015, passa a prever em seu art. 16 que a jurisdição civil será exercida pelos juízes em território nacional, e os procedimentos especiais abrangerem a jurisdição contenciosa (LEITE, 2018).

Para Bezerra Leite, os procedimentos especiais do CPC são abrangidos por diversos procedimentos, dos quais:

Podemos dizer, assim, que os procedimentos especiais no NCPC abrangem: a) a jurisdição contenciosa, que visa à composição de litígios por meio de um processo autêntico, pois existe uma lide a ser resolvida, com a presença de partes e aplicação dos efeitos da revelia, sendo que a decisão fará coisa julgada formal e material; b) a jurisdição voluntária, que visa à participação do Estado, como mero administrador de interesses privados, para dar validade a negócios jurídicos por meio de um procedimento judicial, pois não existe lide nem partes, mas apenas interessados, sendo que a decisão proferida fará, tão somente, coisa julgada formal. (LEITE, 2018, p. 206, 207).

Na seara do processo do trabalho era aplicada apenas a jurisdição contenciosa, não existindo formalmente a jurisdição voluntária, assim como era prevista no processo civil, mas, porém, alguns procedimentos identificados pela doutrina eram classificados como tal (LEITE, 2018).

Enquadra-se na classificação de jurisdição voluntária, onde a justiça do trabalho exercia função meramente homologatória, previsto pelo artigo 500 da CLT, situação na qual existia pedido de demissão de empregado estável sendo válido apenas perante a assistência do Sindicato, e inexistindo a presença deste, seria

levado perante autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social (LEITE, 2018).

A Reforma Trabalhista inseriu os arts. 855-B a 855-E passando a disciplinar sobre um tema altamente polêmico, a homologação de acordo extrajudicial, sendo classificado como um procedimento de jurisdição voluntária, e de alta resistência na Justiça do Trabalho (SCHIAVI, 2017).

Dessa forma, Schiavi ressalta os motivos que a referida homologação de acordo extrajudicial sempre encontrou alta resistência na Justiça do Trabalho:

[...] em razão de princípios próprios do direito material do trabalho como a irrenunciabilidade de direitos, e do acesso à justiça do trabalhador economicamente fraco. Doravante, os Juízes do Trabalho deverão ter grande sensibilidade em analisar acordos extrajudiciais e avaliar, no caso, concreto, a extensão da quitação, bem como a pertinência ou não da homologação. (SCHIAVI, 2017 p. 65).

Preponderantemente nas relações de trabalho existentes o trabalhador constitui alta vulnerabilidade na relação de trabalho, entretanto, tal instituto, poderá proteger o trabalhador, se bem aplicado e observado o controle jurisdicional do Estado, o qual permanece.

Salienta-se ainda, como exemplo de outra forma compreendida como procedimento de jurisdição voluntária pela justiça do trabalho a apreciação de pedido de expedição de alvará para liberação do FGTS, e de ordem judicial para pagamento do seguro-desemprego, os quais foram delimitados em Enunciado da Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (LEITE, 2018).

Com o advento da Reforma Trabalhista, passou a ser considerada por força da alínea f do art. 652 da CLT, que as Varas do Trabalho, passam a ter competência para exercer a jurisdição delegada pelo Estado quando se tratar de homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho (LEITE, 2018).

Conforme já exposto, que uma das inovações expressas na Reforma Trabalhista com reflexo no Processo do Trabalho se dá com a implementação na CLT do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial, sendo explicitado o procedimento quanto a homologação de acordo extrajudicial pelo Capítulo III da CLT, alterado pela Lei 13.467/2017:

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 § 8ºart.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).

Do exposto, verifica-se o procedimento para se materializar o processo de jurisdição voluntária (petição conjunta e obrigatória a representação das partes por advogado).

No particular, está vedado o *iuspostulandi*⁹ pelas partes, sendo que após a distribuição do pedido, o juiz analisará o acordo, podendo designar audiência caso entenda necessário passando em seguida a proferir a sentença (LEITE, 2018).

A possibilidade de as partes, empregado e empregador, não serem representadas por advogado comum apresenta altíssima razoabilidade, dentro de um contexto de garantias ao trabalhador, analisando a vulnerabilidade do mesmo e da desigualdade na relação de direito material de trabalho (LEITE, 2018).

A atuação de controle jurisdicional que continuará ocorrendo pela Vara do Trabalho através de juiz competente, é primordial, principalmente no que tange o cuidado para evitar-se o desmonte do sistema de proteção jurídica dos direitos humanos dos trabalhadores brasileiros (LEITE, 2018).

Assim, Bezerra Leite observa o cuidado do magistrado ao realizar a homologação da petição inicial que dispõe do acordo realizado entre as partes:

Exatamente por isso, deve o magistrado observar o disposto no art. 855-D da CLT, segundo o qual: 'No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença'. Vale-se dizer, é imprescindível a oitiva das partes em audiência, para que ratifiquem perante o Juiz os termos do acordo extrajudicial, evitando-se assim, eventuais fraudes ou lides simuladas. (LEITE, 2018, p. 208).

⁹ No processo do trabalho, segundo Sérgio Pinto Martins, *iuspostulandi* é o direito concedido as partes, tanto empregado como empregador, de estar em juízo, e praticar propriamente os atos possíveis para exercer seu direito de ação, estando previsto nos arts. 791 e 839 da CLT.

Percebe-se assim, que ao permitir a flexibilização do acordo de eventuais lides após a rescisão de contrato de trabalho pela autocomposição, a mesma atinge o objetivo de ampliar o acesso à justiça, proporcionar a resolução do conflito celeridade, satisfação processual, alta probabilidade de cumprimento do acordado pelas partes, garantindo-se assim a execução, e não afastando do controle jurisdicional do Estado, permitindo que sejam tutelados os direitos dos trabalhadores, partes vulneráveis no direito material.

De acordo com o previsto no §6º e §8º do art. 477 da CLT, que dispõe sobre o pagamento das parcelas da rescisão ou do recibo de quitação, não foram revogados pela Lei 13.467/2017, e a respeito assinala-se que o procedimento de homologação de acordo extrajudicial não prejudica o prazo estabelecido, sendo cabível inclusive a aplicação de multa (LEITE, 2018).

O Enunciado nº 5 da II Jornada da Reforma Trabalhista, prevê que a “[...] petição inicial deverá contemplar as verbas específicas e a discriminação dos valores do acordo.” (ENUNCIADO nº5, PLENÁRIA VIRTUAL, 2018). Assim, poderá ser compreendida a prevenção diminuindo os efeitos da flexibilização dos antigos critérios adotados pela CLT, e da fraude da lide simulada em acordos onde o trabalhador possa abrir mão de verbas rescisórias de caráter alimentar, sendo que nesse sentido ressalta-se que o inciso II do referido Enunciado prevê que “a transação pressupõe a existência de res dúbia e concessões recíprocas, não legitimando renúncia a direitos em prejuízo ao trabalhador, em afronta ao dispostos nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT.” (ENUNCIADO nº5, PLENÁRIA VIRTUAL, 2018).

Tratando ainda de garantias aos direitos dos trabalhadores, tratados no direito do trabalho como vulneráveis na relação de trabalho, o Enunciado nº 5 da Plenária Virtual, prevê que a petição deverá conter as verbas específicas com a discriminação dos valores que constituem o acordo, e que a “[...] transação pressupõe a existência de resdúbia e concessões recíprocas, não legitimando a direitos em prejuízo ao trabalhador, em afronta ao disposto nos artigos 9º, 444 e 468 da CLT.” (ENUNCIADO nº5, PLENÁRIA VIRTUAL, 2018)

Nesse sentido, “[...] o art. 855-E e seu parágrafo único, da CLT, ‘a petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da pretensão deduzida na ação’ [...] (LEITE, 2018, p. 208), e sendo reestabelecido no dia seguinte ao trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo (LEITE, 2018).

Tratando-se ainda da decisão que homologa ou nega acordo extrajudicial, o Enunciado nº 124 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, dispõe sobre o caso de recurso de tal decisão, sinalizando que da decisão não fundamentada que negue a homologação do recurso ao tribunal não poderá remeter os autos novamente para que o juiz de primeiro grau homologue (ENUNCIADO nº 124, JORNADA DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2018).

De acordo com o disposto no art. 855-D que fala em sentença, e com o art. 855-E que se utiliza do termo decisão, Bezerra Leite dispõe a respeito das discussões sobre o assunto:

[...] certamente surgirão discussões sobre: a) a natureza jurídica do ato que homologa ou rejeita a homologação do acordo extrajudicial; b) a possibilidade ou não de interposição de recurso contra tal decisão; c) a possibilidade ou não de ajuizamento de ação rescisória; d) impetração do mandado de segurança contra a decisão que homologa ou rejeita total ou parcialmente a homologação de acordo extrajudicial. A nosso ver, o ato que homologa ou rejeita a homologação de acordo extrajudicial tem natureza jurídica de decisão judicial irrecorrível em procedimento de jurisdição voluntária, sendo, portanto, irrecorrível (salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas) e não impugnável por mandado de segurança. (LEITE, 2018, p. 209).

Nesse sentido, pode-se por hora reconhecer que ao que se refere aos recursos cabíveis da decisão que denegue a homologação do pedido de acordo extrajudicial, caberá recurso ordinário, por aplicação subsidiária ao que trata o artigo 724 do CPC, o qual prevê que da sentença caberá apelação (ENUNCIADO nº 7, PLENÁRIA VIRTUAL, 2018).

No que tange a competência territorial no processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial, será observado o disposto no art. 661 da CLT, e por analogia o art. 63, §3º do CPC, permitindo que seja indeferido de ofício pelo juízo a inicial que tratar de processo de homologação de acordo extrajudicial, remetendo os autos novamente ao juízo natural e com competência territorial para o julgamento (ENUNCIADO nº 124, JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO, 2018).

Nesse sentido, dispõe a Plenária Virtual da Escola Judicial do TRT da 4ª Região, enunciados referentes a Reforma Trabalhista, e dispõe sobre a competência territorial:

Enunciado 1. (Turno da Manhã) HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. Aos procedimentos de jurisdição voluntária, no que tange à competência territorial, aplica-se a regra do artigo 651 da CLT. **Enunciado 1-A.** (Turno da Tarde) HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. A competência territorial é definida pelo artigo 651 da CLT, aplicando-se analogicamente o artigo 63, parágrafo 3º, do CPC, para reputar ineficaz de ofício a eleição de foro diferente do previsto no artigo 651 da CLT e determinar a remessa dos autos ao Juízo competente. **Enunciado 2.** HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. PREVENÇÃO. O ajuizamento torna prevento o juízo (PLENÁRIA VIRTUAL, 2018, s. n.).

Assim, de acordo com o que dispõe a plenária virtual, a competência para homologação de acordo extrajudicial seguirá os mesmos requisitos estabelecidos anteriormente na CLT.

Logo, a partir da inserção na CLT do processo de homologação de acordo extrajudicial, a Justiça do Trabalho passará a proporcionar aos jurisdicionados a resolução dos seus litígios de forma autocompositiva, ampliando a garantia da celeridade processual e adequando o processo do trabalho com os princípios constitucionais do amplo acesso à ordem jurídica justa.

Diante do exposto, tendo sido suscitado os conceitos de jurisdição voluntária, e a sua aplicação ao processo do trabalho, será definida conciliação e analisado dados estatísticos sobre os números de conciliações em processos trabalhistas.

2.3 A EFETIVIDADE DOS MEIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO

Nesse título, abordar-se-á sobre a efetividade dos meios alternativos para a resolução de conflitos, com enfoque ao direito do trabalho, tratando para isso de todas as formas de soluções autocompositivas, que colaboram para que a homologação de acordo extrajudicial, bem como as jurisdições voluntárias insiram novo viés ao processo do trabalho, permitindo a efetivação da celeridade processual e da satisfação das partes na busca da resolução da lide.

Diante das definições sobre conciliação é importante citar que anualmente o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), elabora relatórios de produtividade acerca dos tribunais e do sistema judiciário nacional, a fim de apurar os resultados obtidos. Para tanto, o CNJ utiliza-se do Índice de Conciliação, que é o indicador que computa o percentual de decisões e sentenças homologatórias dos acordos ao total de decisões terminativas e de sentenças (CNJ, 2016).

Ato contínuo, cabe ressaltar que dados a respeito do índice de conciliação ocorrido no Poder Judiciário no ano de 2016¹⁰, extraídos do Conselho Nacional de Justiça, o relatório Justiça em Números:

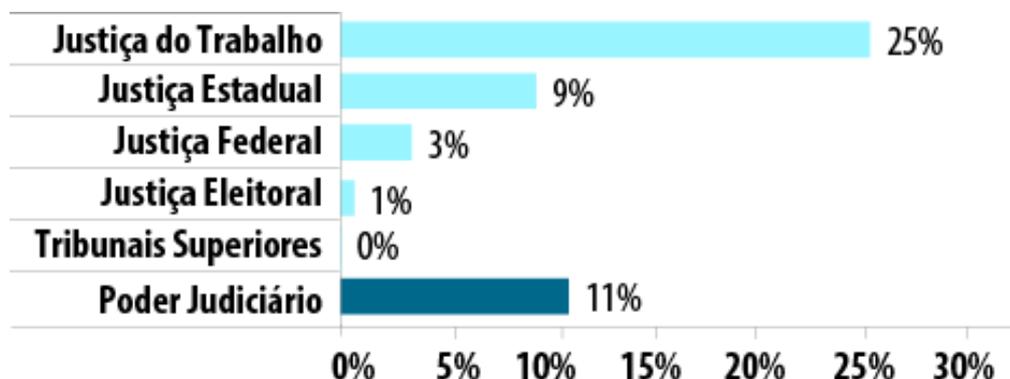


Gráfico 01: Relatório Justiça em Números.

Índice de Conciliação no Poder Judiciário, CNJ, 2016.

Conforme gráfico disponível em relatório do CNJ 2016, é possível auferir a partir de dados estatísticos que há significativa contribuição das vias consensuais de solução de conflitos para a redução da litigiosidade na justiça brasileira, além de ser possível contabilizar o número de processos resolvidos por meio de acordos, fruto de mediações ou conciliações, em média de 11% das sentenças, correspondente a aproximadamente 2,9 milhões de processos, sendo sobretudo que o maior índice de conciliação ocorre na Justiça do Trabalho, contando com 25% do total das conciliações realizadas.

Também pode-se perceber uma tendência de crescimento dos processos resolvidos de forma autocompositiva ao analisar os períodos dos últimos 10 anos. No ano de 2016 o TST recebeu em torno de 260 mil processos e julgou em média 250 mil, confirmando de tal forma o que se sugere na resolução nº174 do CSJT, a partir da previsão da mediação e da conciliação como medidas para solução de litígios, bem como o objetivo da Lei 13.467/2017 ao prever a possibilidade do processo de resolução extrajudicial de conflitos (TST, 2017).

Saliente-se, ainda, que os dados que dizem respeito ao crescimento dos processos resolvidos de forma autocompositiva na Justiça do Trabalho o gráfico que demonstra tal situação:

¹⁰ O relatório Justiça em Números 2017 estuda dados com base em informações do ano de 2016, sendo a 13ª edição a mais recente publicada para a coleta de dados.

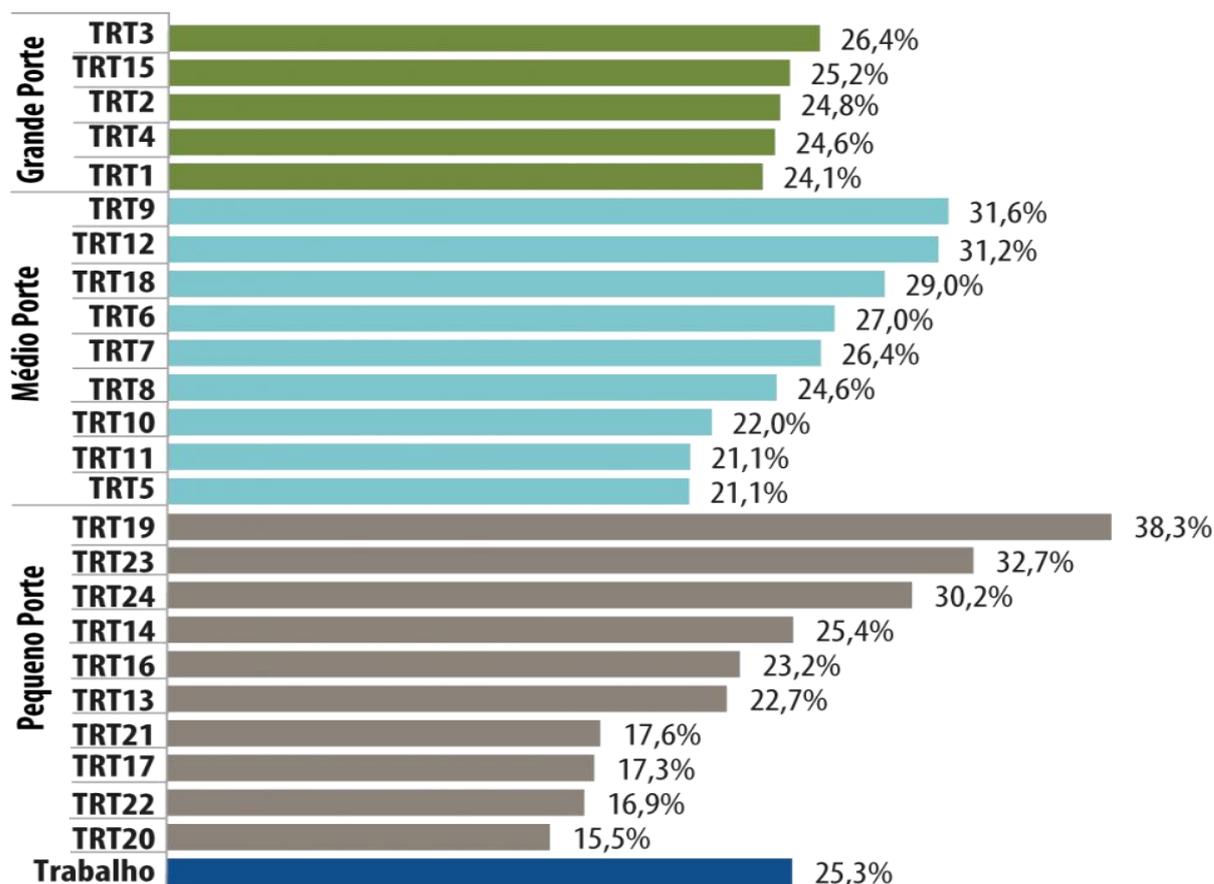


Gráfico 02: Relatório Justiça em Números.

Índice de Conciliação na Justiça do Trabalho, CNJ, 2016.

Segundo estatística coletada do CNJ 2016, o índice de conciliações vem apresentando alto rendimento, inclusive desempenho acima da média quando tratados na fase de conhecimento do 1º grau na Justiça do Trabalho, chegando a 40% das sentenças solucionadas por homologação de acordo.

Já em relatório geral da Justiça do Trabalho pode-se perceber um aumento de 1,9% de novos casos em 2015 com relação ao ano de 2014, resultando em 1.708 casos novos por 100.000 habitantes, além de se apurar que há aproximadamente 2.119 processos a julgar por Magistrado na 2ª Instância, e 1.487 processos por Magistrado a julgar na 1ª Instância no ano de 2015, conforme gráfico a seguir:

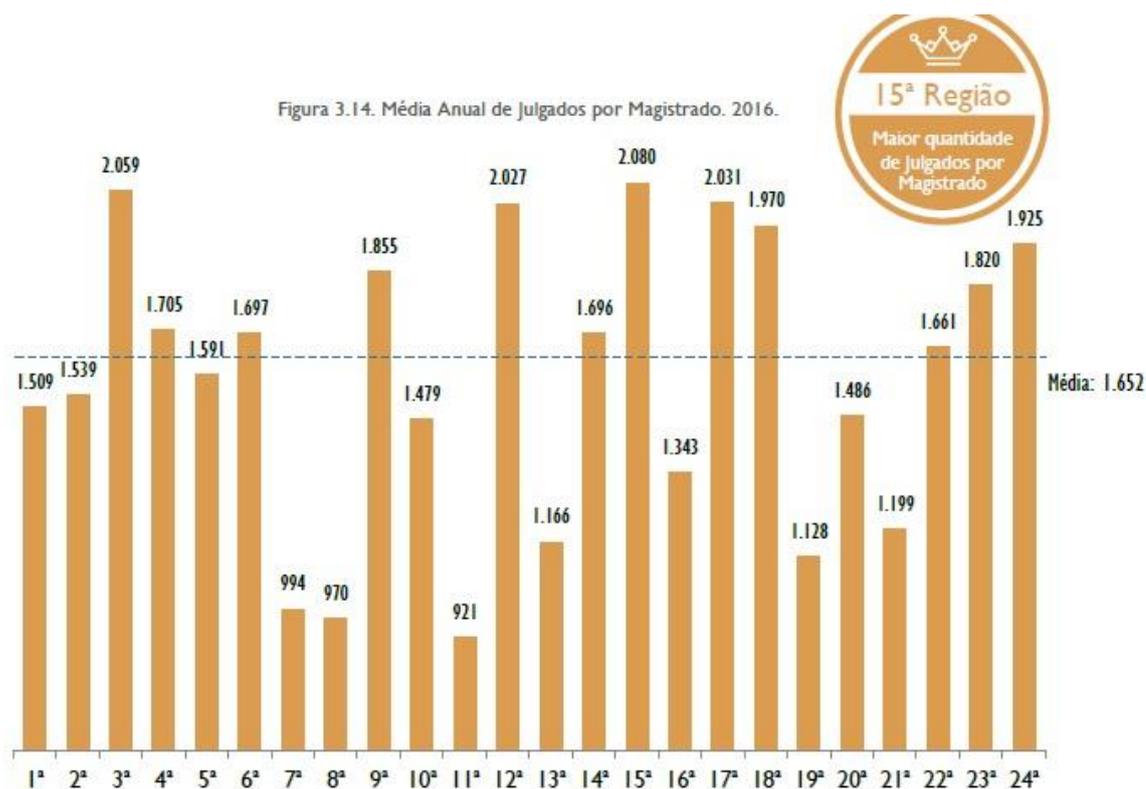


Gráfico 03: Relatório Demonstrativo do TRT.

Média Anual de Julgados por Magistrado.CNJ, 2016.

Ademais, conforme o gráfico exposto, o qual demonstra a média anual de julgados por magistrado no ano de 2016, pode-se perceber a alta carga processual atualmente na justiça do trabalho, o que resulta na morosidade e na insatisfação das partes ao realizar demandas na justiça do trabalho, podendo justificar de tal forma as considerações das ferramentas que buscam promover a autocomposição de litígios, tanto através da conciliação e mediação, como através da inovação legal trazida pela Lei 13.467/2017, ao implementar a resolução extrajudicial de conflitos, como forma a reduzir a demanda e alta carga processual.

Verifica-se ainda tal questão, conforme tabela produzida através de Relatório Geral da Justiça do Trabalho:

Figura 3.4. Casos Novos por 100.000 Habitantes na 1ª Instância. 2006-2015.

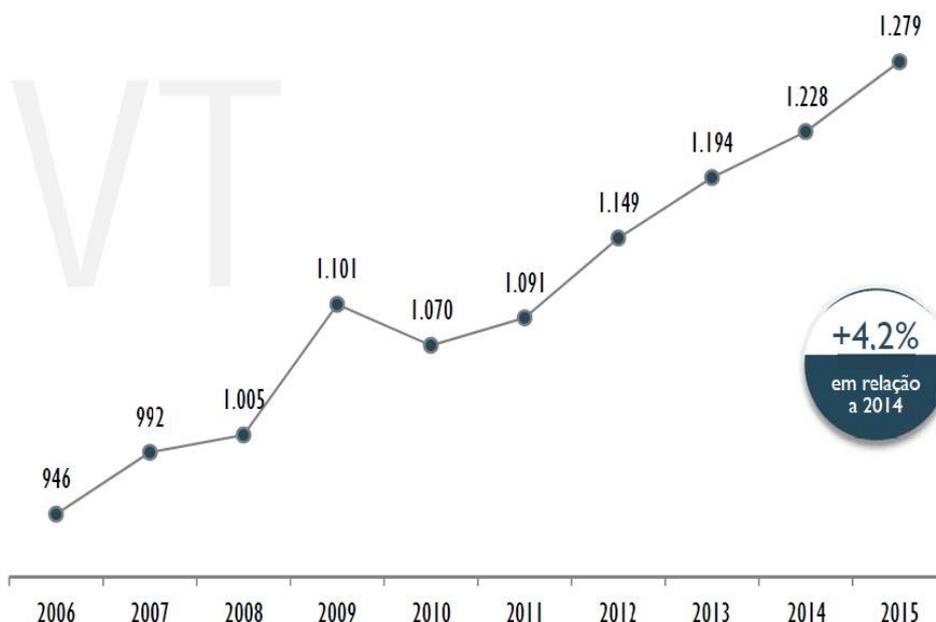


Gráfico 04: Relatório Geral da Justiça do Trabalho. Litigiosidade.
Casos Novos por 100.000 Habitantes na 1ª Instância. 2006-2015, 2016.

Em estudo específico sobre o Tribunal Regional, a Justiça do Trabalho pode verificar dados referentes às demandas processuais da 1ª Instância, percebendo de tal maneira um aumento de 4,2% de novos casos, em 2015, com relação aos dados coletados no ano de 2014 (TRT, 2017).

Pode-se auferir que a mediação e a conciliação já se tornaram instrumentos jurídicos efetivos e eficientes para a solução de conflitos e respostas rápidas à sociedade que entrega ao judiciário suas demandas, cumprindo os objetivos com o qual foi disposta a resolução nº 174 do CSJT de 2016, ao prever a criação e o funcionamento dos núcleos permanentes e centros judiciários de métodos consensuais de solução de disputas (CSJT, 2016).

De tal forma, na mesma medida em que a conciliação e a mediação se fixaram como instrumentos eficientes para a solução e pacificação social, a implementação do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, existindo aderência dos operadores do direito, irá se tornar instrumento jurídico capaz de ensejar o aumento do número de conciliações nos processos trabalhistas (CSJT, 2016).

A saber, os instrumentos autocompositivos resultam na diminuição da alta movimentação processual, e a reflexa diminuição das lides levadas a juízo, contribuindo conseqüentemente para a satisfação das partes, as quais terão as suas lides resolvidas em tempo razoável e justo, sendo garantido de tal maneira o dever do Poder Judiciário de cumprir com o adequado tratamento das questões jurídicas, bem como dos conflitos de interesses, além de ser assegurado aos cidadãos o acesso à ordem jurídica justa (CSJT, 2016).

CONCLUSÃO

Ressalta-se para fins conclusivos que o presente estudo buscou trabalhar como tema a Reforma Trabalhista com as suas consequentes alterações na Consolidação das Leis do Trabalho em relação ao Processo do Trabalho, delimitado a análise da inovação legal trazida pela Lei 13.467/2017 em harmonia com a inclusão no ordenamento jurídico laboral do Processo de Jurisdição Voluntária para homologação de acordo extrajudicial.

Nesse sentido, é importante destacar que o direito do trabalho perpassou por importantes alterações no decorrer da sua história. No tocante as garantias trabalhistas, a evolução se deu após a instituição da ordem constitucional, sendo o valor do trabalho instituído como um dos fundamentos da República, e disposto como um instrumento de reconhecimento da dignidade do ser humano, promoção da cidadania e ampliação do poderio socioeconômico do trabalhador. A Constituição Federal se institui assim como um marco social ao país, tendo o ser humano como base para a construção da ideia de cidadania, enraizada na carta magna.

As relações de trabalho acompanham a sociedade desde o primórdio, entretanto a preocupação com a regulamentação de normas que visassem a proteção do trabalhador, considerado parte vulnerável na relação de trabalho, nasceu apenas a partir de 1943 no Brasil. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) se apresenta como a principal norma reguladora das relações de trabalho, tanto para o Direito do Trabalho, como para o Direito Processual do Trabalho.

Outrossim, frente a modernização das relações de trabalho e na evolução da ordem social, buscou-se modernizar também a Consolidação das Leis Trabalhistas, a CLT, através da aprovação da Lei nº. 13.467/2017, denominada como Reforma Trabalhista. Específica lei, buscou inserir e alterar dispositivos da CLT no âmbito do direito individual, direito coletivo e Processo do Trabalho, destacando-se aquelas alterações que tangem o processo do trabalho, o procedimento, e em especial a inserção do processo de jurisdição voluntária no âmbito do processo do trabalho.

De tal modo, as alterações que envolvem o direito individual do trabalho e direito coletivo do trabalho possuem especial importância para o ordenamento jurídico, entretanto, ressalta-se que que ganha destaque as realizadas a âmbito processual,

tanto pela função social, como pelas garantias sociais que o mesmo desempenha ao ordenamento jurídico brasileiro. Por se tratar assim, de uma ferramenta disponibilizada ao trabalhador, o direito processual do trabalho possui significativa autoridade no direito brasileiro, pois através da prestação jurisdicional o Estado busca garantir a restituição de um possível dano estabelecido na relação de trabalho.

O processo de homologação de acordo extrajudicial e a autocomposição de conflitos se demonstra como uma das principais alterações realizadas na CLT pela reforma trabalhista, por sobretudo, tratar-se de um procedimento que pode garantir celeridade à resolução dos conflitos através da autocomposição da resolução das lides. Ressalta-se ainda, que o processo de homologação de acordo extrajudicial pode ser compreendido como um meio de autocomposição de conflitos na seara da justiça do trabalho ao favorecer o diálogo entre as partes e oportunizar aos acordantes a rápida solução do conflito que gerou a demanda. Tal procedimento imprime assim segurança às partes, e efetiva de forma objetiva a ampliação do acesso à justiça, e gera economia e celeridade processual, refletindo benefícios ao estado e aos acordantes.

A jurisdição voluntária, até antes da edição e aprovação da Lei nº. 13.467 de 2017, não era prevista no processo do trabalho restando apenas a previsão da sujeição das partes à conciliação, sob pena de nulidade, buscando desde então alcançar uma satisfação maior aos litigantes com uma duração razoável do processo, além de tentar promover uma redução de custos ao sistema judiciário do trabalho.

Assim, como principal problema de pesquisa destacou-se a análise da efetivação do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, bem como buscar compreender se o mesmo se tornará instrumento jurídico apto para ensejar o aumento do número de conciliações entre litigantes em processos trabalhistas

Buscando abordar a efetividade dos meios alternativos de resolução de conflitos no âmbito do direito do trabalho, analisaram-se dados estatísticos dos tribunais superiores e do Conselho Nacional de Justiça. Pode-se afirmar que a mediação e a conciliação já se tornaram instrumentos jurídicos efetivos e eficientes para a solução de conflitos, por garantir respostas rápidas à sociedade, e cumprir os objetivos estabelecidos pelo Conselho Superior de Justiça do Trabalho, o qual instituiu a Resolução nº 174, que prevê a criação dos núcleos permanentes e os centros judiciários de métodos consensuais de solução de disputas.

Além do tendente crescimento dos processos resolvidos de forma auto compositiva, se estabeleceu previamente como uma das hipóteses a ser levada em consideração para o estudo que a mediação e a conciliação já se demonstraram como instrumentos jurídicos aptos a produzir respostas rápidas à sociedade, cumprindo os objetivos pelos quais foram instituídos os núcleos permanentes e centros judiciários de métodos consensuais de solução de disputas.

Assim, através da análise sobre o que consiste a jurisdição voluntária, e de como ocorreu a evolução do direito do trabalho, que o processo do trabalho deve garantir aos trabalhadores direitos e garantias fundamentais previstas na ordem constitucional do estado social, com destaque principal para a garantia do amplo acesso à justiça e a celeridade processual, e que o processo de jurisdição voluntária, objeto do presente estudo se consolida como instrumento apto para ensejar o número de conciliações.

Ao notar a disjunção estrutural que acomete o direito e a sociedade, percebe-se que as relações sociais caminham a passos largos do que a capacidade do Estado em regular as relações criadas e advindas dessas relações. Nesse sentido, as relações acometidas, assolam também o direito do trabalho, e revela a necessidade de adequação por parte do mesmo.

A lei 13.467/2017, denominada como Reforma Trabalhista, buscou inserir no ordenamento jurídico brasileiro a modernização para as relações de trabalho, regulando situações recorrentes no mundo dos fatos. Uma das alterações trazidas pela reforma trabalhista à CLT, é o Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial no Processo do Trabalho. Tal procedimento já vinha sendo adotado pelo Processo Civil, e com a alteração foi incorporado ao Processo do Trabalho.

Acrescendo-se que a partir desse viés, afirma-se que é de extrema importância e relevância tal assunto ser debatido, pois além de tratar de inovação legislativa inédita ao processo do trabalho, versa sobre um novo procedimento para tratar as resoluções de conflitos no Processo do Trabalho.

Assim, na medida em que ocorra o conhecimento e a aderência dos litigantes em relação ao processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais ocorrerá como consequência aumento da celeridade processual, ao passo que será diminuído o tempo de tramitação processual para a solução do litígio, e acarretando assim, maior satisfação das partes envolvidas no processo.

Assim, a partir de determinado estudo analisou-se as mudanças que a Reforma Trabalhista ensejará no Direito do Trabalho e ao Processo do Trabalho, sobretudo ao que se refere ao Processo de Jurisdição Voluntária para a homologação de acordo extrajudicial e os meios autocompositivos.

Conclui-se assim, a partir de dados estatísticos coletados da Justiça do Trabalho, que há significativa contribuição das vias consensuais de solução de conflitos para a redução da litigiosidade na justiça brasileira, além de ser possível contabilizar o número de processos resolvidos por meio de acordos, fruto de mediações ou conciliações, com indicativo de média de 11% das sentenças, correspondente a aproximadamente 2,9 milhões de processos, sendo sobretudo que o maior índice de conciliação ocorre na Justiça do Trabalho, contando com 25% do total das conciliações realizadas.

Também pode-se perceber uma tendência de crescimento dos processos resolvidos de forma autocompositiva ao analisar os períodos dos últimos 10 anos. No ano de 2016 o TST recebeu em torno de 260 mil processos e julgou em média 250 mil, confirmando de tal forma o que se sugere na resolução nº 174 do CSJT, a partir da previsão da mediação e da conciliação como medidas para solução de litígios, bem como o objetivo da Lei 13.467/2017, ao prever a possibilidade do processo de resolução extrajudicial de conflitos.

Sem dúvidas, a mediação e a conciliação se demonstram como instrumentos jurídicos efetivos e eficientes para a solução de conflitos, apresentando de tal forma respostas rápidas à sociedade, a qual entrega ao judiciário suas demandas. Cumpre-se de toda forma os objetivos com o qual foi disposta a resolução nº 174 do CSJT de 2016, ao prever a criação e o funcionamento dos núcleos permanentes e centros judiciários de métodos consensuais de solução de disputas.

Por fim, na mesma medida em que a conciliação e a mediação se fixaram como instrumentos eficientes para a solução e pacificação social, a implementação do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, existindo aderência dos operadores do direito, irá se tornar instrumento jurídico capaz de ensejar o aumento do número de conciliações nos processos trabalhistas, o que resultará na diminuição da movimentação processual pela reflexa diminuição das lides levadas a juízo, bem como no aumento da satisfação das partes, as quais, terão as suas lides resolvidas em tempo razoável, restando garantido o dever do Poder Judiciário de cumprir com o adequado tratamento das questões jurídicas, bem como

dos conflitos de interesses, além de ser assegurado aos cidadãos o acesso à ordem jurídica justa.

REFERÊNCIAS

ALVIM, José Eduardo Carreira. **Teoria Geral do Processo**. 19 ed. Ver. Atual. E ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974, 8.036 de 11 de maio de 1990 e 8.212 de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 09 set. 2017.

COELHO, Fábio Alexandre. **Teoria Geral do Processo**. Bauru: Livraria e Editora Spessoto, 2016.

CAMARGO, Ruth Da Paz; FERREIRA, Maurício da Cruz Junior; FUZISHIMA, Ancilla Caetano Galera, 2017. **Conciliação na Justiça do Trabalho: funcionalidades, riscos e competências**. V Congresso Nacional da FEPODI. Disponível em: <<https://www.conpedi.org.br/publicacoes/696vp84u/bloco-unico/fo6cDJS1KR9M52l1.pdf>> Acesso em: 10 de maio de 2018.

DELLORE, Luiz; SOUZA, André Pagani; CARACIOLA, Andrea Boari; SIMARDI, Luís Eduardo Fernandes. **Teoria Geral do Processo Contemporâneo**. 3ª Ed. Ver. Atual. E ampl. São Paulo: Atlas, 2018.

Dados revelam equilíbrio nas decisões da Justiça do Trabalho gaúcha. TRT-RS. Disponível em:

<<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/comunicacao/noticia/info/NoticiaWindow?cod=1445050&action=2&destaque=false&filtros>> Acesso em 15 de agosto de 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. Delgado, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. Com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTR Editora Ltda, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTR, 2003.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**, vol. 1. 17ª Ed. Salvador: Juspodvim, 2015.

Estimativa de Recebidos e Julgados. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/documents/10157/71440/Proje%C3%A7%C3%A3o+do+TST+2014.pdf>. Acesso em 15 de agosto de 2017.

Estimativa de Recebidos e Julgados. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. Disponível em:

<http://www.tst.jus.br/documents/10157/71440/Proje%C3%A7%C3%A3o+do+TST+2014.pdf>. Acesso em 15 de agosto de 2017.

HABIB, WADIH. **Nova CLT de acordo com a Lei 13.467/2017**. Salvador: HABBIB ADVOCACIA, 2017. Disponível em: <<http://www.habibadvocacia.com.br/download/nova-clt-de-acordo-com-lei-13-467/>> Acesso em 10 de Novembro de 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 10 agosto 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943 Consolidação das Leis Trabalhistas**. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em 04 setembro 2017.

_____. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução nº 174, 30 setembro de 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Disponível em <http://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023>. Acesso em 05 setembro 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 16ª Ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 29ª Ed. São Paulo: Editora Atlas, 2009.

MARINONI, Luiz Guilherme; ARENHART, Sérgio Cruz; MITIDIERO, Daniel. **Código de Processo Civil Comentado**. 2ª Ed. Ver. Ampl. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais Ltda, 2015.

NRV, Nelson Júnior; NERY, Rosa Maria de Andrade. **Código de Processo Civil Comentado e Legislação Extravagante**. 10ª Ed. Ver. Ampl. Atual. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. Vol. Único, 8ª Ed. Revista e atualizada. São Paulo: Juspodivm, 2016.

Plenária virtual. II Jornada sobre a Reforma Trabalhista. Escola Judicial do TRT da 4ª Região. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/media-noticia/171544/Enunciados%20da%20Plen%C3%A1ria%20Virtual.pdf>> Acesso em: 20 de maio de 2018.

Relatório Geral da Justiça do Trabalho. Tribunais Regionais do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/8d010d1c-ae97-3e21-7a59-873bbb01b946>> Acesso em: 30 agosto 2017.

Relatório Justiça em Números. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/83676-relatorio-justica-em-numeros-traz-indice-de-conciliacao-pela-1-vez>. Acesso em 30 agosto de 2017.

Relatório Geral da Justiça do Trabalho. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/11677987/Indicadores.pdf>> Acesso em 15 de agosto de 2017.

RIO GRANDE DO SUL. **RO nº 0020528-33.2016.5.04.0301**, 3ª Turma Tribunal Regional do Trabalho. Relator: Des. Maria Madalena Telesca. JULGADO DE LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ, em 22/03/2018.

ROCHA, Cláudio Janotti. **Uma análise histórica e evolutiva do direito do trabalho brasileiro na perspectiva constitucional.** Disponível em: <<https://periodicos.uniformg.edu.br:21011/ojs/index.php/cursodireitouniformg/article/view/605>> Acesso em 20 Novembro de 2017.

Segunda Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17. Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>> Acesso em: 20 de Junho de 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho.** Aspectos processuais da Lei n. 13.467/2017. 1 ed. São Paulo: LTr, 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho.** 10ª Edição de acordo com novo CPC. 10ª Ed. São Paulo: LTr, 2016.

WARAT, Luis Alberto. **Surfando na Pororoca: o ofício do Mediador.** Vol. III. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.

SILVA. Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo.**