

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

Geovana Manoela Braga Cruciol

**O ACESSO À JUSTIÇA E AS MODALIDADES DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
INSERIDOS PELA REFORMA TRABALHISTA**

Belém/PA

2019

Geovana Manoela Braga Cruciol

**O ACESSO À JUSTIÇA E AS MODALIDADES DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
INSERIDOS PELA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA) como requisito obrigatório para obtenção do grau de Bacharel em Direito. do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Orientador: Prof. MSc. Felipe Prata Mendes.

Belém/PA

2019

Geovana Manoela Braga Cruciol

**O ACESSO À JUSTIÇA E AS MODALIDADES DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS
INSERIDOS PELA REFORMA TRABALHISTA**

Monografia apresentada ao Curso de Direito do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA) como requisito obrigatório para obtenção do grau de Bacharel em Direito. do Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Data de avaliação: ____/____/____

Conceito: _____

Banca Examinadora:

_____ - Orientador
Felipe Prata Mendes
Mestre em Direito
Centro Universitário do Estado Pará (CESUPA)

_____ - Membro

_____ - Membro

AGRADECIMENTOS

A vida é um livro, onde os dias se tornam páginas viradas e os anos se transformam em capítulos vencidos. É no decorrer dessa linda história, nos deparamos com incríveis aventuras, coletamos aprendizados e vencemos desafios esmagadores.

Dentre os ensinamentos que levo comigo, destaco alguns: primeiramente é preciso desfrutar a vida com intensidade, sem, no entanto, abandonar a sabedoria. É preciso amar e ser grato, sem nunca esquecer de praticar a fé. É preciso seguir seus sonhos e nunca se permitir desistir pelo caminho. Mas, acima de tudo, é preciso reconhecer a importância de cada personagem que colaborou para fazer dessa a sua história.

Nesses agradecimentos, deixo a conclusão de mais um capítulo da minha história, o mais longo de minha vida, o capítulo que se iniciou há mais de 20 anos, na entrada do maternal no colégio Olympus, e encerra-se hoje com a tão sonhada graduação nesse centro universitário tão estimado.

Tiro essas simples páginas para exercitar o meu poder de gratidão às pessoas que me motivaram a ser melhor e me deram a perspectiva de, a cada dia, sempre buscar ser o melhor do que já fui.

Agradeço, primeiramente a Deus, pela conclusão do ciclo mais importante da minha vida. Foi pela força que ele me conferiu que, venci madrugadas e noites mal dormidas, estágio em tempo integral, expediente extra com a minha mãe somado aos trabalhos em sábados e feriados, faculdade a noite, OAB, TCC e tantos outros percalços no caminho.

Por ele, tive ânimo para acordar no dia seguinte e fazer exatamente tudo de novo. Inevitavelmente cheguei questioná-lo em alguns momentos se eu seria capaz de enfrentar tantos desafios de uma única vez. Mas entendi que, independente que ele te oferta, você sempre receberá tudo na medida em que precisas e somente o peso que pode carregar, por isso sou grata.

Obrigada também à minha família, minhas avós, meus avôs, meus padrinhos minhas tias e meus primos. Espero que saibam o quanto são importantes para mim. Sou feliz em saber que meu nome nunca foi deixado de lado nas orações de vocês, e que mesmo distantes, zelam por mim e pelo meu irmão todos os dias. Amo cada mensagem, cada abraço e agradeço por todo cuidado.

Em especial, agradeço minha mãe, por todo o esforço e dedicação! Agradeço ao todo de mim pela doação total e incondicional dessa mulher! Mamãe, sem você eu não existiria, você construiu a melhor versão de mim e sou grata de ver, que todos os dias você busca

aprimorar esse trabalho tão lindo. Obrigada por cada ensinamento, motivação, cuidado, zelo, briga e até mesmo as chineladas. Sem você ao meu lado, eu não seria quem me tornei. Te amo!

Obrigado também ao meu pai, que sempre procurou me inspirar e motivar. Sei que mesmo à distância ele trabalha incansavelmente por mim e meu irmão. Sou feliz por termos uma conexão tão forte, e nos amarmos sempre mais. É muito emocionante, poder estar aqui te dizendo que sem nossas conversas meu mundo seria vazio e sem suas brincadeiras minha vida não teria graça (até no meio das brigas, inevitavelmente nos pegamos rindo de tudo no final). Obrigado por se dedicar por nós. Te amo infinito!

Obrigado ao meu irmão, por me permitir sentir esse amor incondicional. Kawaizinho, só Deus sabe a força da nossa conexão. Você me completa! Sua paciência nesses dias de grande estresse foram fundamentais para que a harmonia dentro da casa permanecesse intacta. Obrigado por cada copo de água e cada lanche que levou para mim enquanto eu estava no quarto estudando. Você é um irmão de ouro e te agradeço imensamente por ter cuidado de mim quando na verdade era eu quem deveria estar cuidando de você. Te amo.

Agradeço aos meus amigos da faculdade e aos meus amigos de São Luís, por sempre se demonstrarem verdadeiros e leais. Durante esses anos, percebi o quão importante é ter amigos de verdade. Vocês, definitivamente, ultrapassam todas as qualidades que eu poderia esperar. Sou grata por termos vivido juntos grandes etapas da vida acadêmica e pessoal e espero poder compartilhar os frutos com vocês em breve.

Agradeço também, imensamente, a todos que contribuíram para o meu crescimento profissional, principalmente à toda diretoria do escritório OBLM, que sempre confiou no meu trabalho e investem diariamente no meu potencial. Bem como, agradeço ao meu núcleo de estagiários, que é formado por pessoas extremamente competentes, vocês são meus grandes parceiros dentro da advocacia, obrigada por enfrentarem os desafios e os aprendizados dessa profissão ao meu lado todos os dias.

Por fim, seria impossível concluir esses agradecimentos e essa fase tão importante da minha graduação sem o apoio de um grande mestre, por isso, reservo algumas linhas para agradecer meu orientador, Felipe Prata Mendes, que foi o responsável em me conferir todas as ferramentas necessárias para me fazer vencer essa etapa. Foi por conta das aulas que esse querido professor ministrou em sala de aula que acertei preciosas questões de direito do trabalho na primeira fase da OAB. Foi a matéria dele que escolhi para me guiar na segunda fase dessa temível prova (e olha só, eu passei!). Foi por meio de seus ensinamentos, sugestões

e observações que hoje essa monografia está concluída e por essas razões (e tantas outras) que só me resta lhe dizer: Obrigada Felipe, você é uma grande inspiração!

RESUMO

A presente monografia trata sobre o acesso à justiça através das modalidades de resolução de conflitos inseridos pela reforma trabalhista. O objetivo principal é apresentar como a reforma trabalhista tutela essas modalidades, e, demonstrar a capacidade que esses meios alternativos de resolução de conflito possuem para impulsionar o judiciário a ser precursor de uma prestação jurisdicional mais célere e eficaz. Objetivou-se também averiguar a eficácia dos institutos implementados com a reforma trabalhista de modo a sanar a seguinte questão: Os meios alternativos de resolução de conflitos implementados pela lei 13.467/17 estão sendo ferramentas capazes de conferir o acesso à justiça com o proveito objetivado pelo legislador? Com o fito de sanar essa questão, esse trabalho se direcionou a explicar, com base no estudo do cotidiano e da prática forense, como esses institutos estão funcionando no poder judiciário, analisando seus impactos em relação a inafastabilidade da jurisdição. Por fim, foi possível concluir que, em razão da falta de deliberação democrática do processo legislativo da lei 13.467/17, as ideias iniciais propostas pela reforma trabalhista não foram articuladas da maneira que deveriam, gerando novos impasses na justiça do trabalho em razão das barreiras construídas no acesso ao poder judiciário.

Palavras-chave: Acesso à justiça. Reforma trabalhista. Modalidades de resolução dos conflitos. Eficiência.

ABSTRACT

This monograph deals with access to justice through the modalities of conflict resolution introduced by the labor reform. The main objective is to show how the labor reform protects these modalities and to demonstrate the capacity that these alternative means of conflict resolution have to encourage the judiciary to be the precursor of one of a faster and more efficient judicial service. The objective was also to verify the effectiveness of the institutes implemented with the labor reform in order to address the following question: The alternative means of conflict resolution implemented by Law 13467/17 are tools capable of granting access to justice with the objective legislator? In order to remedy this issue, this work was directed to explaining, based on the study of daily life and forensic practice, how these institutes are functioning in the judiciary, analyzing their impacts in relation to the inaccessibility of the jurisdiction. Finally, it was possible to conclude that, due to the lack of democratic deliberation of the legislative process of law 13467/17, the initial ideas proposed by the labor reform were not articulated in the way that they should be, generating new impasses in the labor justice due to the built barriers access to the judiciary.

Keywords: Access to justice. Labor reform. Modalities for resolving conflicts. Efficiency.

LISTA DE SIGLAS

CNJ	Conselho Nacional de Justiça
EBC	Empresa Brasil de Comunicação
OJs	Orientações Jurisprudenciais
PAI	Plano de Aposentadoria Incentivada
PDV	Programa de Demissão Voluntária
PJE	Processo Judicial Eletrônico
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
TRT's	Tribunais Regionais do Trabalho
TRTC	Termo da Rescisão Contratual
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	APLICAÇÃO DAS FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS NO PROCESSO DO TRABALHO À LUZ DO ACESSO À JUSTIÇA	12
2.1	O acesso à justiça sobre o manto da Constituição Federal e a figura do Estado Democrático de Direito como guardião dos direitos da coletividade	12
2.1.1	Da acessibilidade ao sistema judiciário e os problemas enfrentados com a superlotação sistema	14
2.2	Dos meios alternativos de solução dos conflitos judiciais dentro da seara processual trabalhista	21
2.2.1	Autodefesa ou autotutela	23
2.2.2	Autocomposição	24
2.2.3	Heterocomposição	26
2.2.3.1	Mediação	27
2.2.3.2	Conciliação	28
2.2.3.3	Arbitragem	30
3	NEGOCIADO SOB O LEGISLADO: MEIOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS IMPLEMENTADOS PELA REFORMA TRABALHISTA	32
3.1	Reforma trabalhista e o instituto do negociado sob o legislado	33
3.1.1	Rescisão contratual: Distrato	34
3.1.1.1	Programa de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV e PDI)	38
3.1.2	A jurisdição voluntária dentro da extinção do contrato de trabalho	40
4	A EFICÁCIA DOS INSTITUTOS IMPLEMENTADOS COM A REFORMA TRABALHISTA NO ACESSO À JUSTIÇA	46
4.1	As múltiplas faces da reforma trabalhista no acesso à justiça	51
4.2	Os impactos da reforma trabalhista em relação ao acesso à justiça ..	55
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	57
	REFERÊNCIAS	59

1 INTRODUÇÃO

A inafastabilidade da jurisdição confere ao Estado a principal função de atuar como mediador dos conflitos da sociedade, sendo responsável por alcançar a ordem social e garantir os direitos da coletividade.

Por conta da consolidação do poder judiciário como única via para solução dos conflitos individuais e coletivos, a justiça brasileira encontra-se, hoje, num estado de superlotação processual por todas as suas varas e gabinetes da justiça.

Em razão dessa realidade, surge a preocupação de demonstrar que o poder judiciário também confere aos cidadãos outras modalidades de jurisdição para o acesso à justiça, ocasionando eficiência e celeridade à prestação jurisdicional.

Com a vigência da reforma trabalhista, o legislador passou a tutelar os meios alternativos de resolução de conflito que, até então, não possuíam o devido amparo legal. Seu intuito era impulsionar o poder judiciário a realizar uma prestação jurisdicional mais célere e eficaz.

O objetivo deste trabalho permeou-se em estudar a eficácia dos institutos implementados pela 13.467/17 de modo a sanar a seguinte questão: Os meios alternativos de resolução de conflitos implementados pela reforma trabalhista estão sendo ferramentas capazes de conferir o acesso à justiça com o proveito objetivado pelo legislador?

A metodologia desta monografia envolveu o levantamento de dados fornecidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), a análise das Consolidação das Normas Trabalhistas (CLT), além de autores e especialistas em Direito do Trabalho e publicações de pesquisadores acerca do tema em questão. Portanto, o trabalho tem modalidade de monografia, tem sua base teórica num conjunto de publicações, livros, relatórios, artigos científicos e dados estatísticos oficiais.

A pretensão geral desta monografia é analisar o acesso à justiça e as modalidades de resolução de conflitos inseridos pela reforma trabalhista, e seu objetivo específico está voltado ao estudo da eficácia da lei 13.467/17 no que tange à prestação jurisdicional de forma justa e equilibrada.

O segundo capítulo se destina a explicar a realidade em que o judiciário se encontra, demonstrando os fatores que implicam em sua morosidade. Nesse aspecto, apresentou-se as modalidades alternativas de resolução de conflitos amparados pela legislação infraconstitucional como uma solução para desafogar as estantes do poder judiciário.

O terceiro capítulo, por sua vez, é dedicado a apresentar a reforma trabalhista sob a perspectiva do negociado sobre o legislado. Para tanto, elencou-se dois institutos que a lei passou a tutelar, demonstrando sua pretensão em conferir o acesso à justiça às partes da relação contratual sem que fosse necessário ajuizar reclamatória trabalhista no judiciário.

Por fim, o quarto capítulo se destinou a explicar sobre a contradição que a lei 13.467/17 apresentou diante do seu objetivo inicial em conferir o acesso à justiça de forma célere e eficaz aos cidadãos, pois ao mesmo tempo que tutelou melhorias ao acesso à justiça, ofertando às partes da relação contratual os meios alternativos de resolução de conflitos, também foi responsável em implantar empecilhos para que os necessitados do amparo do Estado pudessem adentrar ao judiciário, violando, assim, o princípio da inafastabilidade da jurisdição.

2 APLICAÇÃO DAS FORMAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS NO PROCESSO DO TRABALHO À LUZ DO ACESSO À JUSTIÇA

2.1 O acesso à justiça sobre o manto da Constituição Federal e a figura do Estado Democrático de Direito como guardião dos direitos da coletividade

Definir o que é o acesso à justiça é uma grande tarefa. Como muitos assuntos que envolvem o direito, esta definição percorre diferentes interpretações pela Doutrina, abrangendo, portanto, aspectos filosóficos, sociológicos, jurisprudenciais e normativos.

Apesar das inúmeras simbologias e especulações, a justiça encontra sinônimo sob a égide da imparcialidade. O juiz, na qualidade de administrador da justiça e autoridade competente para julgar as demandas, precisa estar investido de equidade e integridade, para que possa conferir a quem o aciona, apenas aquilo que lhe é devido.

Na busca de um denominador comum entre as variadas vertentes que percorrem o tema, a Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988 (CF/88), será o ponto de partida. De acordo o artigo 5º, XXXV, CF/88 “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito.” (BRASIL, 1988).

O acesso à justiça, então, toma como sua característica mais marcante o princípio da inafastabilidade da jurisdição (ROQUE, 2018). Nessa perspectiva, de acordo com Torres (2002), o legislador afirma que a lei não pode excluir da alçada do poder judiciário a possibilidade de apreciar lesão ou ameaça ao direito, oferecendo, portanto, uma outorga ao poder judiciário frente à apreciação de lesão ou ameaça de direito.

Desta particularidade surge a premissa de que o Estado, através do poder judiciário, será o principal mediador dos conflitos da sociedade, o responsável por alcançar a ordem social, o guardião dos direitos da coletividade.

É necessário ratificar que o judiciário, por ser revertido de imparcialidade, não poderá agir “*ex officio*” para movimentar a máquina judicial, isto é, o magistrado, revertido de sua imparcialidade, não poderá dar início ao processo. De acordo com o princípio da inércia da jurisdição, o processo terá início somente quando a parte ou interessado requerer (MORAES, 2016).

Após a distribuição processual, ao juiz é incumbido o dever de promover as diligências processuais cabíveis ao caso, conferindo andamento ao processo nos termos da lei. Este fenômeno é chamado de impulso oficial.

São decisões que percorrem desde a chancela de direitos materiais, por meio de sentenças, até a perspectiva endoprocessual, no que tange aos despachos, decisões e sentenças. O impulso oficial, excetuando as hipóteses legais em que o andamento processual é conferido somente às partes do processo, configura-se como fator determinante para que aquela lide chegue a um desfecho.

As partes do processo não podem quietar-se, permanecendo inerte. É preciso fazer cumprir os prazos legais, bem como diligenciar as demandas processuais de forma célere e eficaz, a fim de alcançar o fim processual equânime para as partes.

Mesmo revertido de autoridade processual, importa destacar que o magistrado deve se ater aos pedidos desenvolvidos pelas partes, de modo que, não seja conferido julgamentos “*extra petita ou infra petita*”.

Em atenção ao princípio da congruência, também conhecido como princípio da conformidade ou princípio da adstrição, é dever do magistrado proferir sentença ou decisão diretamente relacionado com o objeto da demanda judicial, conferindo o bem da vida perseguido pelo autor.

O juiz não poderá julgar além do que foi pedido, nem suprimir um pedido em detrimento do outro, é preciso que suas decisões sejam de acordo com o pleito das partes. Ademais, esclarece também que as decisões devem ser sempre fundamentadas, impugnando especificadamente cada pedido formulado pelas partes.

O art. Art. 492 do CPC/15, tutela os justamente os limites os quais o magistrado deve se ater ao proferir uma decisão. Vejamos:

É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado. Parágrafo único. A decisão deve ser certa, ainda que resolva relação jurídica condicional (BRASIL, 2015).

Gonçalves (2012) explica que o julgamento “*extra petita*” configura-se como aquele julgamento que excede ao pedido da parte. É quando, em sede de decisão, o juiz resolve por conferir direitos além do que evidentemente fora pleiteado.

Em contraponto à esta modalidade, o julgamento “*infra petita*” configura-se como aquele em que o juiz deixa de analisar e julgar algum pedido formulado pela parte (DONIZETTI, 2017). Não se confunde a quando o juiz confere parcialmente o pedido, nesses casos houve a análise do pleito, contudo, resultou-se na não concessão do direito.

Desde então, o judiciário enfrenta uma luta diária a fim de alcançar a justiça ideal, qual seja a interação social equilibrada que, por si só, deva ser razoável e imparcial entre os interesses das partes.

Esta tutela a qual o preâmbulo da Constituição trata, exige que a prestação jurisdicional seja conferida aos indivíduos através de meios eficazes e justos de alcançarem a justiça.

Por essa razão, o Estado democrático de direito teve a necessidade de se estruturar internamente para que os direitos individuais e coletivos fossem amparados pela justiça. Leis foram promulgadas, órgãos públicos construídos, certames abertos. Tudo em prol da boa prestação jurisdicional do Estado.

Contudo, mesmo após os investimentos bilionários do governo na estruturação do poder judiciário brasileiro, o sistema judicial vigente é conhecido como um sistema moroso e carente de celeridade.

É possível verificar na prática forense que a quantidade de processos distribuídos na justiça brasileira não é proporcional à quantidade de servidores públicos ativos. Logo, mesmo que o servidor seja produtivo e diligente com as demandas da vara, o volume processual sempre vence seus esforços, fato que acarreta uma série de processos “engavetados” aguardando julgamento.

Nessa ótica, é possível perceber que os fatores que implicam diretamente na superlotação do judiciário são: o excesso de demanda, quantidade insuficiente de servidores e magistrados e o tempo de espera para desfecho da lide (CECCON; CAEIRO, 2010).

No que tange à perspectiva deste trabalho, o enfoque recai sob a relação da inafastabilidade da jurisdição e a superlotação do judiciário. Conforme será demonstrado, enquanto o número de ajuizamento das demandas, bem como o número processos em trâmite aumentam ano após ano, a quantidade de servidores e magistrados não crescem na proporção necessária.

2.1.1 Da acessibilidade ao sistema judiciário e os problemas enfrentados com a superlotação sistema

Concomitante ao direito fundamental da inafastabilidade da jurisdição, previsto no artigo 5º, XXXV, CF/88, a legislação infraconstitucional também buscou amparar esse direito. De acordo com o art. 4º do Código de Processo Civil de 2015 (CPC/15): “*O sistema*

deve ser acessível a todos”, de modo que não haja empecilhos na propositura das ações judiciais, bem como no diligenciamento das demandas já em trâmite no judiciário.

Aqui, o legislador quis garantir que, independentemente de fatores como classe social, capacidade econômica, raça, cor e as desigualdades sociais, todos serão capazes de adentrar no judiciário.

A justiça é um instituto criado para todos. É imparcial e tem a finalidade de dar a cada um aquilo que merece. Porém, analisando as relações sociais, em um reflexo da sociedade como um todo, verificamos que as medidas adotadas pelo Estado estão defasadas se comparadas ao dinamismo das interações sociais.

A interação do homem com a sociedade não descansa ao relento do tempo. A veiculação de informações, o dinamismo no deslocamento, a facilidade e comunicação, são apenas exemplos do quanto a sociedade evoluiu neste novo século.

Com o bônus advindo da modernidade tecnológica, encara-se também o ônus desta inovação. Assim, mais complexas tornam-se as relações rotineiras.

Dentro da perspectiva de que os homens buscam incessantemente a satisfação de suas necessidades individuais e de suas famílias, o direito encontrou empecilhos para a eficiente prestação jurisdicional.

De acordo com Campos (2003) é imprescindível que a inafastabilidade da jurisdição esteja cominada com a produção de resultados. Entretanto a constante procura por uma solução concreta e justa dos problemas cotidianos levou o Poder Judiciário a quadros antes nunca imagináveis de “superlotação” de processos nas estantes deste poder, resultando em uma imensurável desaceleração do trâmite das demandas.

Atualmente, verifica-se que a realidade do judiciário é a de um sistema lento e muitas vezes ineficaz. Analisando as razões que levam esse sistema ao status de morosidade, verificou-se que o excesso de demanda, a quantidade insuficiente de servidores e magistrados e o tempo de espera para desfecho da lide, impactam de forma determinante para a falta de celeridade processual.

Essa problemática de sobrecarga de processos influencia na cobrança excessiva pelo cumprimento da demanda sofrida pelos servidores e magistrados. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que é o órgão incumbido da principal função de controlar a atuação administrativa e financeira do judiciário, assegurando que os magistrados cumpram com seus deveres, através do encontro nacional do poder judiciário que ocorre anualmente, estipula metas para os tribunais de todo país quanto ao julgamento das demandas em trâmite judicial.

De acordo com os termos aprovados no XII Encontro Nacional do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (2018a) estipulou como metas nacionais e específicas para o ano de 2019. No que tange às metas específicas, vinculadas apenas à esfera da justiça do trabalho, listam-se os seguintes tópicos:

- a) **Tribunal Superior Do Trabalho: redução do tempo médio de duração do processo no TST:** Reduzir para 374 dias o tempo médio de tramitação entre o andamento inicial e a baixa do processo.
- b) **Elevar a satisfação dos clientes com os serviços prestados pelo TST:** Alcançar 69% a satisfação dos clientes com os serviços prestados pelo TST por meio de aplicação de Pesquisa de Satisfação.
- c) **Justiça do trabalho (tribunais regionais e juízes do trabalho) tempo médio de duração do processo – 2ª instância:** Reduzir o tempo médio, em relação ao ano base 2017 em: 2% - para aqueles TRTs que contabilizaram o tempo médio de até 100 dias; 4% - para aqueles TRTs que contabilizaram o tempo médio de 101 a 150 dias; 9% - para aqueles TRTs que contabilizaram o tempo médio acima de 150 dias.
- d) **Tempo médio de duração do processo – 1ª instância - fase de conhecimento:** Reduzir o tempo médio, em relação ao ano base 2017 em: 2% - para aqueles TRTs que contabilizaram o tempo médio de até 200 dias

O Conselho, em suma, busca combater a morosidade processual a partir da redução do tempo gasto de tramitação e andamento processual. A morosidade é uma realidade latente no judiciário brasileiro, é possível verificar, pela estipulação das metas específicas, que o Conselho atrela a redução de tempo gasto na tramitação processual diretamente com à satisfação dos clientes com os serviços prestados pelo TST.

Como verificou-se, se ocorrer a redução do tempo médio para tramitação do andamento inicial até a baixa do processo em 374 dias, estima-se que 69% dos clientes ficarão satisfeitos com os serviços prestados pelo TST.

Somado à essas cláusulas, no que tange às metas nacionais estipuladas pelo Conselho Nacional de Justiça (2018b), pode-se destacar as seguintes estipulações:

- a) **META 1 - Julgar mais processos que os distribuídos:** Tribunal Superior do Trabalho e Justiça do Trabalho: Julgar quantidade maior de processos de conhecimento do que os distribuídos no ano corrente
- b) **META 2 - Julgar processos mais antigos: Identificar e julgar até 31/12/2019:** Tribunal Superior do Trabalho: 100% dos processos distribuídos até 31/12/2015, e pelo menos 90% dos processos distribuídos até 31/12/2016; Na Justiça do Trabalho: pelo menos 92% dos processos distribuídos até 31/12/2017, nos 1º e 2º graus;
- c) **META 3 – Estimular a conciliação:** Justiça do Trabalho: Manter o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação ao percentual do biênio 2016/2017.

É perceptível que as cobranças realizadas pelo CNJ são de natureza extremamente excessiva, na medida em que não há mão de obra proporcional às demandas pendentes de diligenciamento judicial.

O Conselho, em suma, busca combater a morosidade estipulando metas para confecção do maior número de julgamentos que o magistrado possa auferir. De acordo com a porcentagem, o CNJ determinou que fossem julgados 92% dos processos distribuídos até 31/12/2017 dentro da justiça do trabalho.

A partir dessas metas estipulas pelo CNJ, percebe-se o quão sobrecarregado está o poder judiciário, tanto no que tange ao volume de processos, quanto aos servidores e magistrados.

O ponto preocupante dessas metas gira em torno, justamente, da insuficiência de servidores e magistrados para diligenciar a demanda judicial, fato que gera uma sobrecarga da mão de obra.

Por essa razão, o meio ambiente de trabalho, nas varas e gabinetes do poder judiciário, não corrobora com saúde do trabalhador, uma vez que as exigências feitas são desproporcionais aos recursos humanos disponíveis. Diante disso, o desfecho processual é certo: julgamentos mal elaborados e injustos.

Nessa perspectiva, é de extrema relevância ressaltar que o conselho encontrou, como solução eficaz de resolução das demandas, o estímulo às formas de conciliação e mediação, bem como compeliu a justiça do trabalho a manter o percentual conciliatório, pelo menos, dentro do patamar alcançado no biênio de 2016/2017.

Os meios alternativos de solução dos conflitos judiciais geraram um grande retorno à justiça do trabalho, uma vez que reduzem o tempo gasto para solução do litígio. Ademais, através de institutos como a mediação e a conciliação, a sobrecarga processual e dos servidores passam a ser amenizadas, otimizando as chances para o poder judiciário proporcionar aos cidadãos uma justiça mais célere e eficaz (RIOS, 2017).

Contendas simples, que poderiam ser solucionadas através de meios mediadores de conflitos estão paradas, impossibilitando que o indivíduo detentor de direitos tenha sua tutela jurisdicional atendida em tempo hábil.

Não é incomum verificar demandas as quais as partes entraram em um consenso sozinhas, sem o amparo jurisdicional, fenômeno ocasionado em decorrência da morosidade do judiciário. É uma realidade desmotivadora enfrentada pelos litigantes, vez que não há perspectiva de que sua demanda será atendida no momento de sua necessidade.

Ademais, verifica-se também que a solução jurisdicional concedida ao término da disputa judicial mostra-se, em inúmeros casos, insuficiente – quando não inútil – ao exercício do direito material pleiteado em juízo.

O litigante, apesar de ter direitos a serem atendidos, não encontra meios eficazes para que assim o faça. Saindo, após incontáveis anos de espera, completamente frustrado com a coisa julgada formada no judiciário.

É grande, também, o desgaste emocional frente à essa realidade, uma vez que as partes criam expectativas sobre a solução de suas demandas, bem como depositam fé no sistema judiciário.

A realidade é esta: um indivíduo passa a ser um número; este número, uma capa de processo, e este processo será mais um arquivo amontoado pelos gabinetes e secretarias das varas judiciais.

Logo, diante desse terrível contexto, chega-se à conclusão de que o Estado, apesar de empregar incansáveis esforços, não está cumprindo com o seu dever de conferir acesso à justiça com eficácia e celeridade.

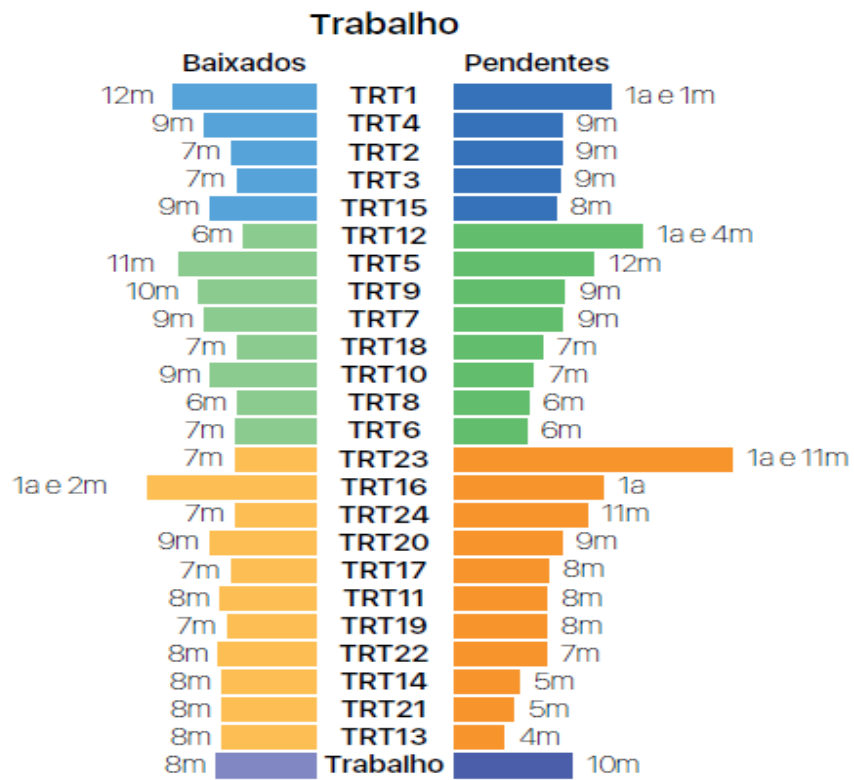
Atualmente, a justiça do trabalho, seus Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) sofreram um grande avanço tecnológico no que tange à digitalização dos autos processuais. O sistema utilizado, Processo Judicial Eletrônico (PJE), em muito colaborou para a celeridade processual e a tramitação dos autos em diferentes instâncias do poder judiciário.

De acordo com o relatório “justiça em números” disponibilizado pelo CNJ no ano de 2018, o tempo do processo baixado no poder judiciário é de 1 ano e 5 meses na fase de conhecimento; de 5 anos e 6 meses na fase de execução no 1º grau de jurisdição, e de 8 meses

no 2º grau. O CNJ utiliza como parâmetro para apurar esses dados três indicadores, quais sejam, o tempo médio até a sentença, o tempo médio até a baixa e a duração média dos processos pendentes em 31/12/2017 (BRASIL, 2018).

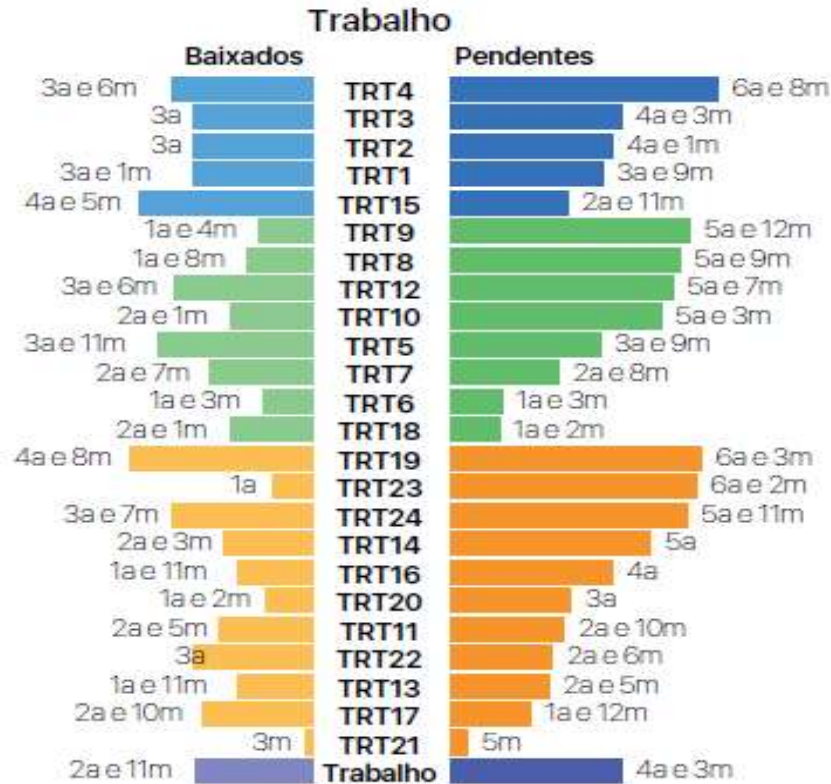
Para que a informação se torne palpável em números, vejamos as Figuras 1 e 2 que demonstram a análise feita pelo CNJ, estritamente no campo trabalhista:

Figura 1 – Tempo médio de tramitação dos processos pendentes e baixados no 2º grau e nos Tribunais Superiores, em 2017.



Fonte: BRASIL, 2018.

Figura 2 – Tempo médio de tramitação dos processos pendentes e baixados na fase de execução de 1º grau, em 2017.



Fonte: BRASIL, 2018.

Apesar dos números na justiça do trabalho não serem tão alarmantes no que tange ao tempo médio de tramitação dos processos pendentes e baixados no 2º grau e nos tribunais superiores no ano de 2017, é possível analisar que esses números não acompanham a tramitação dos processos pendentes e baixados na fase de execução de 1º grau.

A discrepância temporal é nítida, enquanto na Figura 1 o tempo máximo de pendência do processo é de 1 ano e 2 meses, a Figura 2 aponta, na mesma questão, um lapso temporal de 6 anos e 3 meses. É por conta dessa realidade que a justiça do trabalho vem investindo nos meios alternativos de solução de conflitos.

De acordo com as metas estipuladas pelo CNJ, especificamente a meta 3, os tribunais regionais do trabalho receberam como propósito manter o índice de conciliação na fase de conhecimento, em relação ao percentual do biênio 2016/2017.

É a partir desses reconhecimentos que o Conselho Nacional de Justiça teve, em relação a eficácia dos meios alternativos de solução de conflitos, que contextualizo: além de manter os índices do biênio 2016/2017, a justiça do trabalho deve empregar esforços para superá-los.

A natureza das verbas trabalhistas possui caráter alimentar, por essa razão, precisam ser concedidas ao trabalhador ao tempo de sua necessidade. Permitir que o processo perdue mais de 5 anos no judiciário é ignorar o estado de necessidade alimentar do trabalhador brasileiro. Dessa forma, a justiça do trabalho precisa investir em meios que poupem essa delonga, chegando aos desfechos de conflitos de forma mais célere e justa (OLIVEIRA, 2015).

Isso implica dizer que o poder judiciário deve ser direcionado na fase inicial da demanda a dispor de todos os meios disponíveis de conciliação e mediação entre as partes da relação processual, estimulando em todos os momentos a ideia conciliatória entre empregado e empregador, para que a justiça seja alcançada ao tempo da necessidade do empregado.

É nesse contexto que se apresenta, dentro de uma análise panorâmica, os meios disponíveis hoje para solução das demandas trabalhistas. Através de modalidades de resolução de conflitos como a autotutela, autocomposição, heterocomposição e conciliação, bem como os institutos implementados pela reforma trabalhista no aspecto do negociado sob o legislado, acredita-se que o desfecho processual pode ser alcançado em menor tempo, gerando um índice de satisfação maior a todos aqueles que pleiteiam amparo jurisdicional dos tribunais regionais do trabalho.

2.2 Dos meios alternativos de solução dos conflitos judiciais dentro da seara processual trabalhista

É no Código de Processo Civil que os meios alternativos para solução de conflitos são inicialmente tutelados. No bojo do artigo 3º do CPC/15, o legislador traz alternativas utilizadas para o reparo de lesões individuais, aproximando de uma vez por todas as regras processuais às premissas de acesso à justiça previstas no berço da Constituição Federal.

Ele é inovador, no sentido em que afasta legitimamente a centralização do Estado democrático de direito frente à resolução dos litígios individuais, trazendo a ideia de que o acesso à justiça não é necessariamente a prestação da tutela jurisdicional através do poder judiciário, podendo ser alcançado por meios alternativos e legítimos de apreciação da demanda.

Deste modo, a primeira lição que o legislador passa ao âmbito jurídico com a promulgação do art. 3º do CPC/15 é a de que o acesso à justiça, tutelado pela constituição, não significa acessar o judiciário. Por intermédio de institutos como arbitragem, conciliação e

mediação, o direito recebe novas formas de alcançar a tutela das pretensões jurídicas. Senão vejamos:

Art. 3º CPC/15. Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§ 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei.

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial (BRASIL, 2015).

A nova forma processual ganha uma roupagem mais amigável e acessível, devendo ser estimulada por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público.

O legislador investe dentro de grandezas inversamente proporcionais pois, na medida em que avança em meios alternativos para solução de conflitos, mesmo que a propositura das demandas aumente em ritmo exponencial, o tempo hábil para solução desses conflitos será cada vez menor (LIMA; FRANCO, 2017).

A partir dessa perspectiva legislativa, é necessário aproximar os ramos do direito ao foco do debate. Como as formas e meios alternativos de solução dos conflitos se comportam dentro da seara processual trabalhista?

Apesar do art. 3º do CPC/15 ter sido uma inovação legislativa do código de processo civil, os institutos ora tutelados pelo Código surgiram dos métodos utilizados por vias extrajudiciais advindas do rito trabalhista.

De acordo com Lima e Franco (2017) os métodos de conciliação e mediação usualmente eram utilizados dentro da relação contratual trabalhista. Contudo, as consolidações das leis do trabalho careciam de normatização dos meios empregados. Diante desse fato, a legislação permite que o direito processual civil seja utilizado para suprir as lacunas normativas, atuando de forma supletiva, complementando a norma, conforme art. 769 CLT. “Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.” (BRASIL, 1943).

Para tanto, a justiça do trabalho empenha-se em harmonizar as divergências decorrentes das relações entre empregado e empregador, utilizando-se, segundo a doutrina majoritária, dos meios de solução dos conflitos que são: a autotutela ou autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

A diferença entre tais meios de composição dos conflitos encontra-se nos sujeitos envolvidos. Conforme será explicado adiante, os instrumentos utilizados pela autodefesa ou autotutela e autocomposição têm seus conflitos autogeridos pelas próprias partes, enquanto a heterocomposição necessita da intervenção de um agente exterior aos sujeitos do conflito para dirimi-lo.

2.2.1 Autodefesa ou autotutela

Oliveira (2013) afirma que a autodefesa ou autotutela, ampara-se na perspectiva de que as próprias partes defendem seus interesses. Neste instituto, os marcos são: a ausência do juiz titular de direito, bem como a imposição da decisão por uma das partes.

Verifica-se, portanto, que o funcionamento deste instituto se dá através de uma imposição de vontades, na medida em que não há terceiros para intermediar o pleito. Não há flexibilização entre os interesses, é uma forma primitiva de conversação.

Nele, a rigidez das vontades toma conta do cenário, ao passo que os envolvidos começam a impor seus interesses, sem terem, portanto, cautela frente às necessidades da outra parte.

A aplicabilidade desta forma de solução de conflito pode ser vista, em regra, através do direito a greve de acordo com a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, art. 1º, “é assegurado ao empregado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.” (BRASIL, 1989).

O empregado, por intermédio do sindicato de classe, usa esse instituto objetivando chamar atenção do empregador frente às necessidades que precisam ser atendidas dentro da relação de trabalho.

Nele, as atividades da empresa são reduzidas, fato que causa certo prejuízo na esfera econômica da empresa. Infelizmente, diante da realidade das relações de trabalho, este meio, por muitas vezes, foi o único meio que o polo mais vulnerável da relação contratual teve para alcançar seus direitos.

A greve em si não resolve os problemas da classe, mas abre portas para que o grupo representante da classe trabalhadora seja ouvido, oportunizando, assim, chegar-se à autocomposição ou à heterocomposição.

Em regra, pleiteiam-se melhores condições de trabalho, aumento salarial, maiores benefícios para a categoria, dentre outros institutos que oportunizem ao empregado um tratamento digno.

2.2.2 Autocomposição

Na concepção de Silvestre (2013) a autocomposição, caminha num sentido oposto ao que se verificou anteriormente. Nesta modalidade, uma das partes em conflito, ou ambas, abdicam do interesse próprio, em todo ou em parte, em favor do interesse de outrem, com o intuito de alcançar a resolução do conflito.

Percebe-se que os dois institutos carecem da intervenção de terceiros, diferenciando-se apenas no que tange à desistência dos interesses. É uma postura um tanto quanto mais sofisticada, na medida em que é capaz de abarcar a flexibilização dos interesses. A partir desta alternativa, tanto o empregado como o empregador saem com seus interesses satisfeitos ao final da contenda.

Ela poderá ocorrer em dois momentos, sendo o primeiro aquele que ocorre antes do ajuizamento da demanda judicial. São exemplos ou modalidades clássicas da Autocomposição de conflitos: Convenção Coletiva de Trabalho; Acordo Coletivo de Trabalho; e Acordo intra-empresarial.

O ordenamento jurídico pátrio, traz à atenção o instituto da Convenção Coletiva de Trabalho, que nos moldes do artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe:

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho (BRASIL, 1943).

Nessa perspectiva, é inegável atentar-se que as Convenções são criadas com o intuito de delimitar direitos e obrigações à determinada classe de trabalhadores, que no futuro necessariamente influenciarão e, até mesmo, embasarão os contratos individuais de trabalho.

Para exemplificar essa questão, verifica-se que o artigo 7º da CFB/88, inciso XIII e XIV, permite a flexibilização de direitos trabalhistas, ante à negociação coletiva. Desde que limitada aos próprios princípios do direito do trabalho, não podendo ser flexibilizadas matérias de ordem pública e outras que não têm expressa determinação legal.

Princípios como a proteção ao trabalhador, da primazia da realidade; da irredutibilidade e intangibilidade salarial; do *in dubio pro operário*; são basilares na construção dos acordos e convenções coletivas, de modo que, se o empregador os corromper, perde-se a eficácia do termo.

Segundo Bidu (2019) perspectivas das Convenções Coletivas de Trabalho seguem uma ideia abrangente, uma vez que é realizada direcionada à classe de trabalhadores. Sendo eficaz apenas no contexto geral daquele grupo de trabalho.

Uma alternativa adotada, portanto, são os Acordos Coletivos de trabalho. As empresas, dentro de sua especificidade, poderão flexibilizar as normas dispostas na Convenção, de modo a melhor atender suas necessidades (PARÁ, 2019).

Isso ocorre por meio de negociações realizadas entre o sindicato e a empresa, no intuito de estipular condições de trabalho que se encaixem àquela relação contratual. Sendo as peculiaridades previstas no art. 611 § 1º CLT, que dispõe:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).

Observa-se, assim, a diferenciação da Convenção Coletiva de Trabalho ocorre no sentido de que o Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser celebrado entre sindicato e a própria empresa ou empresas acordantes, sem a interferência do sindicato patronal.

Dentro dessa perspectiva, o art. 620 da CLT determina que o direito do trabalho será amparado da seguinte forma: 1) Acordo Coletivo de Trabalho; 2) Convenção Coletiva de Trabalho; 3) Contrato de Trabalho. “Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.” (BRASIL, 1943).

Se houver pactuação dos termos de serviço por meio de acordo ou convenção coletiva e esses termos forem diferentes do contrato de trabalho, dá-se preferência à convenção coletiva ou ao acordo sob a condição contratual do status quo, mesmo que não seja mais benéfica.

O acordo coletivo de trabalho será feito entre a empresa e o seu conjunto de funcionários (mais restrito). Já a convenção coletiva de trabalho ocorre entre a empresa e o

sindicato, ganhando uma roupagem genérica, pois envolve trabalhadores e empresas do mesmo segmento (mais amplo) (BIDU, 2019).

De acordo com as consolidações das leis do trabalho, o acordo sempre prevalecerá sobre a convenção coletiva e esses dois institutos prevalecerão sobre o contrato de trabalho, formando, portando, uma hierarquia entre as normas.

Essa disposição escalonada da norma é utilizada com o intuito de aproximar as normas à realidade interna de uma empresa e seus trabalhadores, conferindo, por consequência, uma certa flexibilização normativa, na medida em que as cláusulas dos acordos e convenções coletivas são periodicamente reformuladas.

O objetivo desse escalonamento é beneficiar o empregado e gerar um equilíbrio contratual. Por essa razão, a figura do sindicato defendendo a classe trabalhadora é tão importante, pois através desse grupo de associados, haverá luta pela defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos dos empregados.

O sindicato é responsável por levar em sede de negociação, as necessidades da classe que representa, podendo ser tanto em prol do empregado quanto do empregador, fato que proporciona normas e acordos coletivos que efetivamente atendam aos interesses da classe, causando, por consequência, um equilíbrio na relação contratual (PARÁ, 2019).

Dessa forma, é possível concluir que essa flexibilização conferida pelo código é um fator determinante para que as normas coletivas estejam em constante reciclagem, impactando diretamente na melhora do meio ambiente de trabalho para os polos da relação contratual.

2.2.3 Heterocomposição

De acordo com Moraes Filho e Moraes (2014) esse instituto ocorre como uma consequência frente às tentativas conciliatórias da autotutela e a autocomposição que não obtiveram êxito. A solução do conflito é transferida para uma pessoa estranha às partes. Para tanto, é preciso que um terceiro entre na disputa das partes, tendo capacidade de encaminhar propostas, formulá-las ou apenas levantar pontos pertinentes que as auxiliem a chegar num consenso ou, ainda, possui o poder de decidir a questão e estabelecer normas a serem obedecidas pelos litigantes.

Nos escólios de César Augusto de Castro Fiuza (apud GRAVATÁ, 2015), as principais espécies de heterocomposição são: jurisdição, arbitragem, conciliação, mediação, negociação, facilitação, fact: *finding e mini-triul*.

Frente a essas espécies de solução do conflito, há duas formas de intervenção de terceiros que se destacam: a primeira, suave e tênue, uma vez que a decisão final cabe às partes, como a conciliação e a mediação; a outra em que as partes ficam submetidas obrigatoriamente à sua decisão, inclusive com efeitos normativos, como no caso de arbitragem e intervenção judicial.

Destrinchando o art. 3º CPC/15, constatou-se que o código amplia o âmbito de acesso à justiça, na medida em que seu parágrafo segundo determina que o “O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.” (BRASIL, 2015).

Essa forma apaziguadora de conflitos, prevista nos termos da lei, é vista sob a roupagem da conciliação, a mediação, conforme dispõe o parágrafo terceiro.

2.2.3.1 Mediação

A mediação é a forma passiva em que o terceiro interfere num conflito. Silva (2015) afirma que o intuito desse instituto é a resolução do conflito de forma mais abrangente possível. O mediador é utilizado como um instrumento de ponderação entre o conflito de interesse das partes. Ele facilita a comunicação, visando facilitar a obtenção de um acordo de recíproca satisfação.

Na perspectiva deste tema, é possível verificar, também, que a figura do mediador não é diretamente associada à atividade inerente do poder judiciário. Podendo ser realizada por terceiro não vinculado ao órgão estatal.

Importa destacar, sobretudo, que o acolhimento desse instituto dentro da seara trabalhista, como forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho, é admitido de forma pacífica, uma vez que propõe a cultura da cooperação, ao passo que proporciona aos envolvidos a oportunidade de negociar e resolver o conflito de forma autônoma, fomentando o diálogo, bem como potenciando a preservação e restauração do seu relacionamento (SILVA, 2015).

Tanto é que o legislador buscou regulamentações legais, a fim de solidificar a mediação na perspectiva endoprocessual. O marco dessa solidificação é visto no Decreto nº 1.572 de julho de 1995, que regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista, atribuindo ao Ministério do Trabalho e Emprego o exercício da atividade. Senão vejamos:

Art. 1º A mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista será exercida de acordo com o disposto neste Decreto.

Art. 2º Frustrada a negociação direta, na respectiva data-base anual, as partes poderão escolher, de comum acordo, mediador para composição do conflito.

§ 1º Caso não ocorra a escolha na forma do caput deste artigo, as partes poderão solicitar, ao Ministério do Trabalho, a designação de mediador.

§ 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar de negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho a designação de mediador (BRASIL, 1995).

Nessa perspectiva, a mediação nos dissídios coletivos será utilizada, geralmente, dentro da negociação coletiva. Salvaguardando os princípios e fundamentos do instituto da mediação, como o contraditório, a imparcialidade, a razoabilidade, a facilitação do diálogo e a igualdade entre os participantes do procedimento.

2.2.3.2 Conciliação

A contraponto do instituto ora analisado, existe a modalidade ativa frente à solução de conflitos, na qual o mediador assume a postura conciliadora, apresentando propostas efetivas para solução do conflito. Essa diferenciação ocorre porque o terceiro envolvido está ligado ao poder judiciário, possuindo, portanto, mais autonomia na condução do litígio (GRAVATÁ, 2015).

A conciliação funciona paralelamente à arbitragem e acarreta inovações no que tange aos métodos de resolução do conflito. Percorrendo cirurgicamente o código, verifica-se que há uma tutela esparsa do instituto, de modo que, tanto no que se refere aos deveres do juiz, das partes e dos demais sujeitos do processo, a conciliação é um método que deve ser estimulado frente à demanda judicial.

Gravatá (2015) explica que esse instituto tem a finalidade de resolver o litígio atentando-se às posições apresentadas pelos envolvidos. O conciliador adquire uma função mais participativa, cabendo em sua atuação o oferecimento, às partes, de um termo de acordo, frente aos pontos controversos da demanda.

Ao passo que o mediador não tem vínculo com o poder judiciário, a figura do conciliador traz ao âmbito da heterocomposição a característica formal inerente ao poder judiciário. Podendo ser realizada por juiz togado ou algum servidor público da justiça.

Na perspectiva da justiça do trabalho, o instituto da conciliação ganha grande destaque. Em razão das verbas trabalhistas serem de natureza salarial e remeterem,

imediatidade, à conciliação, esta é um instrumento extremamente fomentado nos ritos processuais do trabalho.

Ela figura como um princípio norteador processual trabalhista, de modo que, no decorrer da lide, é obrigação do juiz realizar estímulos para que as partes tentem entrar em um acordo.

De acordo com o art. 843 da CLT, a audiência trabalhista é una. De modo que, se respeitada a razoabilidade de duração da audiência, as partes, em um único ato, podem chegar à sentença. Inicialmente, o juiz é obrigado, na abertura da audiência, a fomentar a conciliação (BRASIL, 1943).

No Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT8), que abrange as demandas do estado do Pará e Amapá, existe o chamado “Quintal de Conciliação”, espaço físico onde funciona o CEJUSC-JT que, de acordo com informações coletadas no portal do TRT8, são Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, unidades do Poder Judiciário do Trabalho, vinculados ao NUPEMEC-JT, responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho (BRASIL, 2019).

As partes são encaminhadas a este espaço físico antes da abertura da audiência (em dia diferente do dia da audiência na vara), para que tentem chegar a um acordo. No caso, se entrarem em um consenso, o termo de audiência é lavrado, formalizando o acordado e, dali por diante, as partes devem cumpri-lo.

Na falta de êxito no instituto de conciliação, é aberta a audiência e o juiz é obrigado, ainda, a tentar a conciliação. Não sendo o caso, o reclamado apresenta sua defesa, após esse momento, as partes podem, ainda, adentrar em fase de instrução, na qual há a produção de provas, bem como o alcance das razões finais que, pela redação legal, serão aduzidas oralmente.

Nota-se que, mesmo nos casos em que a audiência tem viabilidade de ser realizada de forma una, antes de proferir a sentença, o juiz deve, novamente, questionar os polos sobre o interesse em conciliar, de modo que a sentença somente será proferida após os lados declinarem novamente quanto à tratativa.

Os dissídios coletivos também são inseridos nessa ótica. Nos moldes do Art. 764 da CLT, “Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação” (BRASIL, 1943).

Nesse contexto exposto, é possível notar a força que esse instituto exerce no cotidiano trabalhista. Por essa razão, ações propostas perante à justiça do trabalho possuem um retorno extremamente célere e eficaz. Dispor de meios alternativos para a solução de conflitos desafoga o judiciário, beneficiando, em muito, as partes.

2.2.3.3 Arbitragem

Esse instituto configura-se como um meio privado de composição dos conflitos. De acordo com Pieroni (2018), é tutelado na CLT por intermédio do art. 507A – incluído pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) – estipulou-se que, para os empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), será facultada a pactuação de cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa própria ou concordância expressa deles, nos termos previstos na Lei nº 9.307/1996 (Lei de Arbitragem).

Anteriormente à reforma trabalhista, a Constituição Federal de 1988, em seu art. 144, admitia que no instituto da arbitragem fosse utilizado apenas os dissídios fossem de esfera coletiva.

Entretanto, com o advento da reforma, as cortes trabalhistas pacificaram o entendimento que os empregados que recebem a título de remuneração os valores a partir de R\$ 11.000,00 (onze mil reais), possuem mais autonomia para debater sua condição de emprego, bem como verbas trabalhistas, com o empregador.

Um funcionário que recebe valores dessa magnitude possui capacitação e qualificação técnica para tanto. Não sendo, portanto, uma pessoa leiga, completamente vulnerável no mercado de trabalho.

Pieroni (2018) afirma que, assim como a jurisdição, a arbitragem é uma forma de heterocomposição na qual um terceiro é nomeado para resolver o litígio existente entre as partes. A diferença se encontra no fato de que, na arbitragem, a escolha do terceiro decorre da indicação conjunta das partes.

Concomitante a isto, pode-se verificar que a não propositura de ação judicial oferece às partes benefícios mensuráveis pela ótica do processo mais célere, bem como o processo se torna mais especializado (as partes escolhem árbitros especialistas nos assuntos que fomentam a discussão envolvendo-a de um “*stock options*”), assim como o processo é dotado de sigilo, se as partes assim convierem.

A vantagem também é auferida sob o aspecto dos custos processuais, pois, embora ela costume ser mais cara se comparada com a demanda judicial, a Reforma Trabalhista também introduziu os honorários sucumbenciais recíprocos no processo trabalhista, fator que afeta consideravelmente os valores envolvidos.

Desses institutos ora exemplificados, toma-se como conclusão que o art. 3º do CPC/15, ora utilizado subsidiariamente pela Consolidação das leis do trabalho, com fulcro no art. 769, atrelam à obrigação ao Estado de realizar a propositura e o estímulo de meios alternativos para solução de conflitos na seara processual.

É necessário, sempre que possível, fomentar a ideia de que para alcançar a solução de um conflito, as partes não precisam passar por transtornos. A justiça não deve ser temida, tampouco associada à morosidade ao formalismo exacerbado.

Essas formas alternativas de conciliação são uma realidade dentro da seara do direito do trabalho, desde que a ampla liberdade das partes esteja presente e de que não haja vício de consentimento frente aos termos acordados.

3 NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: MEIOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS IMPLEMENTADOS PELA REFORMA TRABALHISTA

Em decorrência da rapidez as quais as informações são veiculadas, os litigantes passam a exigir que suas demandas sejam atendidas sem mais delongas. Eles exigem que o profissional do direito e o poder judiciário adotem uma postura nova. Anseiam adaptabilidade do meio para que o fim seja alcançado de forma célere.

Diante dessa nova postura da sociedade, o legislador foi motivado a incluir meios alternativos de solução para os litígios na relação de trabalho. Foi preciso ser capaz de se adaptar às peculiaridades que esse tipo de demanda apresenta, ou seja, considerar a natureza das verbas salariais, objetivando atuar, então, de forma transformadora, para que a tutela de urgência de caráter alimentar fosse efetivada em tempo compatível à sua necessidade (GRILLO, 2017).

Por meio dos métodos alternativos de solução de conflitos, é possível projetar que o poder judiciário otimizará o tempo de apreciação de suas demandas, ganhando, por consequência, oportunidade de apreciação das demandas estagnadas em suas gavetas.

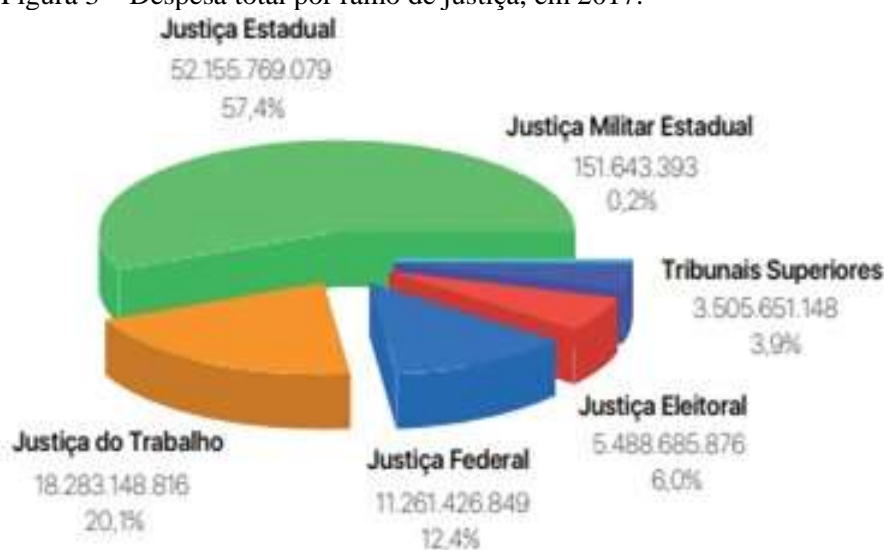
Os meios alternativos para solução de conflito trabalham sob um aspecto inversamente proporcional ao ajuizamento das reclamações trabalhistas, isto é, quanto mais se estimulam as formas de conciliação e mediação, menos ações de natureza litigiosa são ajuizadas.

Essa promessa de que os meios alternativos de resolução de conflitos trazem, no sentido de desafogar as varas e gabinetes dos processos engavetados em suas estantes, agrada tanto os trabalhadores do judiciário quanto os litigantes, na medida em que esses meios buscam atender as pretensões das partes com eficácia e celeridade.

Essa realidade é um atrativo às partes e aos procuradores do processo, vez que, além da proposta em poupar tempo, os métodos conciliatórios também trazem uma perspectiva de contenção de gastos tanto das partes quanto do poder judiciário.

De acordo relatório “Justiça em números 2018” disponibilizado pelo CNJ, as despesas totais do poder judiciário, no ano de 2017, chegaram a R\$ 90,8 bilhões, os quais 20% estão voltados para os custos da justiça do trabalho, como se observa na Figura 3.

Figura 3 – Despesa total por ramo de justiça, em 2017.



Fonte: BRASIL, 2018.

A partir da Figura 3 foi possível verificar como as despesas do poder judiciário estão distribuídas. De acordo com esses dados, a Justiça do trabalho representou no ano de 2018 o total de 20% das despesas do poder judiciário.

É, também, por conta dessa necessidade de contenção de gastos com o poder judiciário, que os meios alternativos de resolução de conflitos ganham espaço pelos tribunais regionais do trabalho.

Em decorrência do cenário de crise econômica e financeira enfrentado pelo país, é sempre viável que o legislador busque por meios que poupem os recursos financeiros do Estado sem que afete a boa prestação jurisdicional aos cidadãos.

O instituto do negociado sobre o legislado, além de conceder equilíbrio à relação contratual de trabalho, também é capaz de colaborar na economia das despesas processuais trabalhistas, na medida em que otimiza a tramitação processual, evitando que o processo fique pendente no judiciário e o Estado tenha que dispor de mais recursos para diligenciá-lo.

3.1 Reforma trabalhista e o instituto do negociado sobre o legislado

A Reforma Trabalhista, promulgada pela lei 13.467 de 2017, constitui uma série de alterações dentro das Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Editada em 1943, era considerada obsoleta por alguns estudiosos, sob a justificativa de que elas representavam um entrave ao desenvolvimento econômico do país.

A reforma, em linhas teóricas, veio para equilibrar a relação de trabalho e, conseqüentemente, gerar novos empregos. De acordo com o ministro da Fazenda, Henrique Meirelles, em entrevista oferecida à Empresa Brasil de Comunicação (EBC), no ano de 2017, a estimativa da reforma era tornar viável a geração de mais de seis milhões de empregos no Brasil (MARTELLO, 2017).

Dentre os pontos destacados pelo ministro, o poder que a lei 13.467/17 confere aos trabalhadores, propiciando a prática do negociado sob o legislado constitui, dentro da relação empregatícia, uma característica revolucionária, pois, num cenário em que os patrões, empregados, sindicatos e confederações estão em constantes negociações, as condições de trabalho tendem a melhorar.

Nesses termos, a linha de pesquisa ora abordada neste capítulo, visa apresentar essas inovações e traçar suas definições, dentro da ótica do negociado sob o legislado.

Através dos institutos inseridos pela reforma trabalhista, como a rescisão consensual, a homologação de acordo extrajudicial, a arbitragem e a quitação anual do contrato de trabalho, que o legislador anunciou a ideia de celeridade das demandas trabalhistas e a redução dos gastos com as despesas processuais.

Dentro deste capítulo, a abordagem ocorrerá no sentido de demonstrar dois institutos que em muito ganharam destaque no cenário da relação contratual. Sendo eles, o distrato, método utilizado dentro da rescisão contratual, no qual as partes, em comum acordo, decidem não mais dar continuidade ao contrato de trabalho.

Bem como será abordado o acordo por homologação extrajudicial, instituto que permite que as partes acertem suas vontades, sob temas de qualquer natureza (desde que permitido pela norma trabalhista), por intermédio de patronos diferentes. Através dessa modalidade, a jurisdição voluntária dentro da justiça trabalhista ganha um grande espaço, sendo usualmente optada em detrimento da jurisdição litigiosa (MENDES, 2018).

3.1.1 Rescisão contratual: Distrato

O Ministério Público do Trabalho (MPT) estabelece os tipos vigentes de resolução do contrato de trabalho as seguintes hipóteses: dispensa sem justa causa; dispensa por justa causa dada pelo empregado; pedido de demissão; término do contrato por ato culposo do empregador; e a rescisão por culpa recíproca.

Contudo, insta destacar que, além dos institutos ora reconhecidos pelo MPT, as Consolidações das Leis Trabalhistas, com a vigência da lei 13.467 de 2017, passaram a amparar, também, a forma de extinção contratual através do “distrato”.

O distrato é uma modalidade de rescisão contratual, no qual as partes, em comum acordo, decidem não dar mais continuidade ao contrato de trabalho. Antes da reforma trabalhista, as partes resolviam o pagamento das verbas contratuais e resilitórias, em regra, através da negociação entre empregador e empregado. Contudo, no cenário pós reforma, o legislador passou a delimitar a proporção devida quanto às verbas contratuais, oferecendo maior segurança ao instituto.

Apesar dessa modalidade de rescisão contratual ser um tema, hoje, tutelado pela CLT, antes da vigência da reforma trabalhista, o distrato não recebia o amparo legal necessário. Por essa razão, a omissão do código acarretou problemáticas acerca do tema (AGUIAR, 2018).

Dentre os vícios apontados destaca-se: o *quantum* devido ao empregado, isto é, do valor justo a ser pago ao funcionário em relação às verbas contratuais e resilitórias na extinção do vínculo empregatício, bem como a potencial manipulação do pagamento das verbas por parte do empregador, vez que, esse sujeito ocupa uma relação autônoma e hierárquica frente à figura hipossuficiente do empregado.

Antigamente, conforme expõe a doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2018), autora do livro “Direito do Trabalho – De acordo com a Reforma Trabalhista”, a doutrina era quase unânime ao afirmar o cabimento do distrato no direito do trabalho, apesar da lei não prever expressamente esse modo de extinção do contrato.

Apesar desse contexto, ele era um instituto amplamente utilizado, na medida em que se configurava como uma modalidade menos onerosa de rescisão contratual, pois as partes da relação empregatícia buscavam um fim harmônico da relação de trabalho.

Era uma negociação informal, na qual o empregador se vinculava a dispensar o empregado que ansiava em desligar-se do quadro de funcionários da empresa, com o compromisso de pagar e/ou devolver a multa pela dispensa do FGTS.

Contudo, esse acordo poderia ocasionar problemas com a justiça, pois era realizado sem o amparo legal. A doutrina o caracteriza como uma espécie de rescisão fraudulenta, pois, pela falta de normatização do instituto, as verbas devidas não eram integralmente quitadas, causando prejuízo ao empregado (CASSAR, 2018).

Ademais, estando o funcionário corriqueiramente diante de uma relação de hipossuficiência em relação ao empregador, as críticas formuladas pela doutrina apontam que,

por conta desse contexto, o empregado facilmente se prestaria a aceitar o distrato nos moldes ofertados por seu tomador de serviços, acarretando uma abdicação de seus direitos.

Mesmo frente à falta de amparo pela CLT, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio de suas Orientações Jurisprudenciais (OJs), previa a licitude em programas que incentivavam o distrato, como o Programa de Demissão Voluntária (PDV) e o Plano de Aposentadoria Incentivada (PAI).

Esses instrumentos eram utilizados tanto pelas empresas particulares quanto pelas estatais como uma forma de enxugamento do quadro de pessoal, visando otimização dos custos e racionalização na gestão de pessoas, sendo, portanto, cabíveis dentro da rescisão contratual.

Antes da reforma trabalhista, a OJ 270 SDI1 TST previa que as empresas que possuíssem o Programa de Demissão Voluntária (PDV), para os funcionários que anuíssem com a adesão ao plano, a transação extrajudicial das parcelas contratuais teria força para gerar a quitação dos valores constantes do recibo.

OJ 270 SDI1 TST. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. Inserida em 27.09.02. A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo (BRASIL, 2002b).

Contudo, a orientação jurisprudencial fora ofertada pelo TST antes mesmo que a temática tivesse sido regularizada pelo código trabalhista, fato que acarretou mais insegurança frente à utilização do distrato como meio de resolução contratual viável juridicamente.

Hoje, no cenário pós reforma trabalhista, a discussão acerca do tema distrato é apaziguada, uma vez que a CLT trouxe em seu artigo 484-A o entendimento do Superior Tribunal Federal (STF) a respeito da matéria (STF, RE590.415/SC. Rel. Min. Luís Roberto Barroso, julgamento em 30.04.2015). Vejamos:

Art. 484-A CLT. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - Por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - Na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no caput deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei no 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no caput deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego (BRASIL, 1943).

Portanto, analisando a norma vigente, verifica-se que o legislador se preocupou em delimitar a proporção devida das verbas contratuais ao empregado, para que a problemática da supressão de pagamento e manipulação do empregado pudessem ser contidas.

O aviso prévio e a indenização adicional do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que eram passíveis de supressão pelo tomador de serviços, hoje são devidas num total de 50% ao empregado (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2014). Conforme o artigo, o legislador regulamentou, ainda, o pagamento das demais verbas trabalhistas pois à concedendo na integralidade.

Ademais, regulou que a movimentação da conta vinculada ao FGTS poderá ser realizada pelo empregado em até 80% dos depósitos, mas extinguiu a possibilidade de ingresso ao Programa de Seguro-Desemprego.

Em uma análise global das estipulações feitas pelo código, verificou-se que a insegurança ora instalada pelas incertezas no *quantum* necessário frente ao pagamento das verbas contratuais e resilitórias não assiste razão de existir, uma vez que as parcelas foram delimitadas. Dessa forma, Collier (2018) ressalta que por serem parcelas não passíveis de negociação entre empregado e empregador, o receio frente à imposição de vontade do tomador de serviços também é apaziguado.

O não cumprimento do empregador no pagamento das parcelas devidas ao ex-funcionário, enseja razões de direito ao empregado no ajuizamento de uma reclamação trabalhista, cabendo, portanto, a discussão do pagamento das verbas em juízo (COLLIER, 2018).

Em outras linhas, isso implica dizer que o distrato não enseja a perda do direito ingresso ao judiciário, acarretando segurança para o empregado na hora de extinguir seu contrato de trabalho.

Frente à discussão deste trabalho acadêmico, o ponto de relevância a ser levantado está inserido justamente nas ferramentas que o código ofereceu para os integrantes das relações de trabalho efetivarem um término da relação contratual de forma harmônica, célere e justa.

Quando a norma é cumprida no plano real, os benefícios trazidos pelo distrato são de grande valia, uma vez que as verbas serão pagas de forma justa, bem como é possível destacar a celeridade no pagamento das verbas, pois a tramitação do acordo não ficará pendente no tempo.

Nessa ótica, com a regularização do instituto, os impactos afetam positivamente não só o empregado como também o contexto familiar desse indivíduo, pois, com o dinheiro rapidamente em mãos, ele será capaz de liquidar dívidas e prover o sustento do lar.

Esse instituto ganhou tanta repercussão que, atrelado a ele, a reforma também buscou tutelar outras espécies de rescisão contratual. Dentre essas espécies, é possível destacar a modalidade de demissão voluntária ou incentivada, introduzida na CLT com o intuito de regularizar a modalidade, vez que já havia previsão de sua utilização através da OJ 270 SDI1 TST.

Conforme será abordado adiante, esse instituto veio com o intuito de incentivar a extinção do contrato através de bonificações concedidas ao empregado, desonerando o empregador das parcelas contratuais e resilitórias as quais estaria vinculado se demitisse o empregado sem justa causa.

3.1.1.1 Programa de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV e PDI)

Dentro do gênero distrato, é importante tratar também da modalidade de demissão voluntária ou incentivada, mais conhecida como Programa de Demissão Voluntária (PDV).

Esse instituto era tutelado dentro das normas trabalhistas somente pela OJ 211 SDI1 TST, contudo, o cenário pós reforma abraçou a ideia dos incentivos ofertados pelas empresas na saída de seus funcionários, tutelando as modalidades no art. 477-B da CLT.

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes (BRASIL, 1943).

Em síntese, o programa adota uma forma de incentivo ao pedido de demissão do funcionário, através de prêmios em bens ou serviços, sem natureza salarial, de forma que desonere a empresa ao pagamento das verbas contratuais e resilitórias integralmente (PLANO..., 2019).

Uma vez pedida a demissão, o empregado perde o direito ao recebimento do seguro-desemprego e da multa de 40% sobre o valor do saldo do FGTS. As outras verbas como férias proporcionais acrescidas de 1/3, horas extras e 13º salário, por exemplo, continuam a ser devidas pelo empregador.

Aceitando o termo estipulado pelo PDV o funcionário abdica dessas verbas em prol de uma bonificação ofertada pelo empregador. Esse instituto foi implementado para beneficiar ambos os polos da relação contratual, na medida em que corrobora para a desoneração do empregador com algumas parcelas devidas ao empregado, bem como oferta de imediato o pagamento dessa bonificação (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2014).

Importante destacar que o PDV deve estar previsto em convenção coletiva (celebrada entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato patronal) ou acordo coletivo de trabalho (firmado entre uma ou mais empresas e o sindicato dos trabalhadores). Nessa perspectiva, havendo a norma coletiva, a empresa que pretende utilizar o PDV deve seguir fielmente os termos ali descritos.

Ademais, outro ponto de notória relevância é a livre iniciativa do empregado para aceitar o plano proposto pela empresa, contudo, uma vez aceito, ele enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário. Isto é, se o empregado não concorda com o Termo da Rescisão Contratual (TRCT) ele poderá fazer uma ressalva, de modo que, em momento oportuno, as parcelas controversas sejam discutidas em juízo.

Apesar de uma aparente autonomia das partes em aderir ao plano de demissão voluntária, é imperioso destacar que nessa modalidade de demissão o empregado é o menos favorecido na extinção contratual. Pois, quando a empresa adere ao plano e o institucionaliza em seu regimento interno, o empregado perde por completo a autonomia em esquivar-se dessa modalidade de extinção do contrato de trabalho.

Isso ocorre porque, após institucionalizado, o plano passa a ocupar as cláusulas dos contratos de trabalhos, de forma genérica e inegociável, logo, se o empregado optar por não pactuar nos termos das empresas, perde a chance de contratação.

Por essa razão, é preferível optar pela forma genérica da modalidade de rescisão contratual, o distrato, pois é um instituto que confere amparo legal aos direitos do empregado, tornando-os líquidos e não passíveis de negociação.

Ademais, a reforma implementa em seu corpo normativo outras formas de negociação tão eficazes quanto o plano de demissão voluntária, mas que possuem uma fiscalização jurisdicional a fim de assegurar que os direitos do empregado sejam atendidos.

A homologação de acordo extrajudicial é um instituto que permite a jurisdição voluntária entre as partes da relação contratual. Através dele, o empregador poderá participar de negociações equânimes com o empregador.

Como será estudado adiante, esse instituto confere mais segurança, pois possui como requisito a existência de dois patronos diferentes, bem como necessita de homologação judicial para alcançar validade.

3.1.2 A jurisdição voluntária dentro da extinção do contrato de trabalho

Antes da vigência de lei 13.467/17 a homologação de acordo extrajudicial era realizada por aplicação subsidiária à norma do art. 57 regulamentado no código civil de 2002, que determinava o seguinte: “O acordo extrajudicial, de qualquer natureza ou valor, poderá ser homologado, no juízo competente, independente de termo, valendo a sentença como título executivo judicial” (BRASIL, 2002a).

Com o advento da reforma trabalhista, a lacuna normativa que existia na CLT, foi preenchida pelo artigo 855-B que passou a tutelá-lo. Esse artigo é responsável por garantir a modalidade de acordo extrajudicial dentro da seara processual trabalhista, preenchendo, portanto, a lacuna deixada pela antiga CLT.

De acordo com o que dispõem a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), diferentemente do que ocorria na prática processual cível, aqui o peticionamento do termo em conjunto pelas partes será estritamente necessário para que o juiz possa apurar possíveis vícios de consentimento.

Esse procedimento é responsável por criar uma espécie de utilização voluntária da jurisdição, uma vez que as partes acordam entre si os termos de sua negociação, acionando o poder judiciário apenas com o intuito de obter homologação do magistrado perante o acordo firmado (CARDOSO, 2017).

Esse artigo promulga a livre iniciativa das partes envolvidas na relação empregatícia para negociar sobre os mais diversos temas, os quais englobam: o acordo por rescisão contratual, o acordo por arbitragem, a quitação anual das obrigações, a alteração contratual e o acordo de compensação da jornada, de modo a prevenir futuros dissídios individuais. Vejamos:

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

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

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

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria (BRASIL, 1943).

Portanto, por ser um gênero que abarca diversas modalidades de execução, o acordo pactuado não fica restrito à transação de direito das partes. Dentro dos limites da lei, é possível pactuar qualquer acerto, desde um acordo para alterar o contrato até mesmo uma declaração de vontades recíprocas por mera liberalidade do empregado e do empregador.

Cardoso (2017) afirma que para que essa forma de acordo possa ser encaminhada ao judiciário para homologação, é preciso que certos requisitos sejam preenchidos, qual seja, a livre iniciativa das partes, isto é, tanto o empregado quanto o empregador precisam querer negociar e firmar o acordo.

A ideia de livre negociação é marcante nesse instituto. Dessa forma, uma vez detectado pelo magistrado algum vício de vontade ou de consentimento, esse acordo será invalidado e o empregado terá que buscar amparo daquilo que lhe é devido através de uma reclamatória trabalhista.

É lícito, ainda, que o juiz se utilize dos meios disponíveis na justiça do trabalho, como a audiência, o depoimento das partes e as testemunhas, para verificar se o que foi acordado corresponde à verdadeira intenção das partes.

Por se tratar de uma negociação em que os polos da relação contratual ocupam posicionamentos econômico-financeiros tão distintos, é dever do juiz zelar pelos interesses do polo hipossuficiente da ação.

Nos casos em que o empregado continua exercendo sua função dentro da empresa, isto é, o contrato de trabalho permanece em vigor, as alterações que ocorrerem das cláusulas contratuais devem ser realizadas por consentimento mútuo das partes, não sendo cabível a existência de vício de consentimento, nem a supressão dos direitos trabalhistas tutelados pela CLT.

Se for detectado que essas alterações resultaram em prejuízos ao empregado, seja de forma direta ou indireta, o termo estará sujeito à nulidade, como determina o caput do artigo 468 da CLT.

Art. 468 CLT. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda sim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL, 1943).

Concomitante a isso, a petição de acordo, que será protocolada em conjunto no judiciário, dever ser assinada por dois patronos diferentes. A necessidade representação dos polos por advogados diferentes, é um meio legítimo imposto pela reforma para a preservação dos interesses distintos entre o tomador de serviços e o funcionário.

Dado ao contexto de que o empregado ocupa o polo hipossuficiente dessa relação contratual, utilizar-se do mesmo patrono para defender os interesses distintos existentes entre o empregado e o empregador seria injusto com o trabalhador, fato que tornaria o instituto inviável.

Tal regramento encontra razão de existir, também, em respeito à garantia dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais dispostos no art. 7º da CF/88, bem como, na necessidade de assegurar o que dispõem o art. 791, § 1º da CLT:

§ 1º - Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil (BRASIL, 1943).

A proibição se estende no sentido de inviabilizar, também, que advogados integrantes de uma mesma sociedade defendam os interesses das partes de uma mesma relação contratual, uma vez que são pleitos divergentes entre si.

Antes da vigência da lei 13.467/17, era preciso primeiro mover o judiciário para depois negociar as parcelas de um acordo. Por essa razão, o acordo extrajudicial firmado entre o tomador de serviços e o empregado não evitaria eventual litígio judicial.

Foi nesse contexto que surgiu a homologação do acordo extrajudicial, com uma proposta de amparo às negociações realizadas extrajudicialmente, de forma que estimula a livre iniciativa das partes na resolução de seus conflitos (SOUZA, 2007).

Após preenchidos os requisitos basilares do art.855-B da CLT, isto é, peticionar o termo conjuntamente e homologar o acordo, as partes passam a prevenir que futuros dissídios individuais venham à tona, já que o acordo terá força de título executivo judicial, conforme dispõe o art. 876 da CLT.

Art. 876 - As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executadas pela forma estabelecida neste Capítulo.

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do caput do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar (BRASIL, 1943).

A caracterização desse acordo homologado em juízo como título executivo judicial tem como principal objetivo possibilitar que, diante de um inadimplemento das parcelas acordadas, a parte vá ao juízo responsável pela decisão que homologou os seus termos, requerer que se promova a execução forçada para satisfação de seu crédito.

Esta provocação possibilita ao Estado se sub-rogar no patrimônio do devedor a fim de que a obrigação não cumprida por ele, e que é representada no título judicial, tenha a sua satisfação garantida (SOUZA, 2007).

Essa transação extrajudicial, quando tange à rescisão do contrato de trabalho, implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo, portanto, não impossibilita que o empregado venha ao poder judiciário buscar os direitos trabalhistas que entender violados, ainda que os tenha renunciado genericamente, conforme depõem a súmula 330 do TST.

SÚMULA 330 TST. QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação (BRASIL, 2003).

Importa destacar, ainda, que a quitação realizada pelo empregado somente libera o tomador de serviços de sua obrigação, se as parcelas forem expressamente consignadas no recibo, isto é, se constar alguma ressalva no recibo de quitação o acordo não irá auferir eficácia liberatória.

A ressalva funciona como um mecanismo de protesto do empregado frente ao acordo realizado. Quando ele tem a percepção que aquela cláusula não é justa ou que os valores ali acordados não são proporcionais ao tempo de serviço, ele prontamente deixará ressalvado, destacando que aquele é um ponto controvertido (CASSAR, 2018).

Ademais, é preciso esclarecer que, para que o juiz possa homologar os termos do acordo, é necessário que avalie se dentro das estipulações acatadas pelo empregado houve alguma renúncia de parcelas inegociáveis, previstas no art. 611-B da CLT.

Essa análise é necessária para que a justiça do trabalho contenha as rediscussões dos conflitos, pois, uma vez que o acordo é homologado e a matéria se torna incontroversa faz-se coisa julgada. Dessa decisão, é cabível apenas ação rescisória (ação autônoma utilizada no direito para desconstruir decisão judicial transitada em julgado).

Souza (2007) destaca que a homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta distribuída na Justiça do Trabalho, devendo ser analisada pelo juiz no prazo de 15 dias, com a possibilidade de designação de audiência, caso o magistrado entenda necessário.

Importa esclarecer, ainda, que, após protocolada a petição conjunta, o juiz tem a faculdade de não homologar o acordo extrajudicial, fato que inclusive já ocorre nos acordos firmados nas ações atuais.

A autonomia conferida pelo código ao juiz titular da vara possui extrema relevância para que os direitos trabalhistas sejam cumpridos. Se essa liberdade não fosse concedida, os termos poderiam ser redigidos à má-fé e os direitos dos trabalhadores, banalizados pelas empresas.

Por se tratar de um procedimento que objetiva a jurisdição voluntária, a não homologação de acordo não possui recorribilidade imediata. Não sendo cabível, portanto, nem o mandado de segurança, vez que não se trata de um direito líquido e certo a homologação do acordo, salvo nas hipóteses em que a decisão esteja sem fundamentação, obscura ou omissa.

A partir do protocolo da petição conjunta (art. 855-B), o prazo disposto no art. 11 da CLT é suspenso, ou seja, a contagem do período de 02 anos para ajuizar reclamação trabalhista reivindicando os últimos cinco anos trabalhados, é interrompida na data do protocolo da petição conjunta, voltando a fluir somente no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo (SOUZA, 2007).

É obrigação do magistrado fazer a verificação dos requisitos formais do acordo, os quais consistem na análise da capacidade dos contratantes, a inexistência de vícios de

manifestação da vontade e a licitude do objeto, bem como é dever do juiz analisar se este acordo respeita as normas trabalhistas, negando sua homologação quando estiver diante de acordo simulado ou praticado, com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos no art. 7º da CF/88 e no art. 9º da CLT.

É salutar que a análise do magistrado perante os termos do acordo seja capaz de combater qualquer supressão de direitos do empregado. Por se tratar de um acordo, em que um dos polos da relação ocupa uma posição de vantagem econômica sobre o outro, o poder judiciário deve analisar as cláusulas de modo que proteja a classe trabalhadora de possíveis injustiças.

É pensando nessa realidade que o juiz tomará uma posição protetora dos direitos do empregado, buscando sempre utilizar-se de meios que elucidem de forma cabal as cláusulas acordadas.

Conforme Cardoso (2017) a homologação de acordo extrajudicial somente será válida quando resultar do devido equilíbrio frente à transação das partes. Portanto, caberá ao poder judiciário verificar se esse equilíbrio está sendo mantido, bem como caberá aos sindicatos e aos patronos das partes, o dever de fiscalizar a correta utilização dessa novidade inserida no processo trabalhista.

Conforme foi extremamente debatido no decorrer deste trabalho, a regulamentação dos meios que dão celeridade na resolução das demandas trabalhistas são ferramentas importantíssimas para solução eficaz das demandas trabalhistas.

Portanto, quando as leis trabalhistas passam a tutelar esse processo de jurisdição voluntária, que objetiva prevenir litígios individuais conferindo força de título executivo judicial aos acordos extrajudiciais oriundos de conflitos na relação de trabalho, essa ferramenta é encarada como um meio de poupar os desgastes advindos dos trâmites processuais regulares.

Funciona como um otimizador de tempo e recurso financeiro perante à justiça trabalhista, na medida em que as partes, por intermédio de seus patronos, estipulam entre si os termos do acordo, não sendo necessário, portanto, que o litígio se estenda pelo tempo.

4 A EFICÁCIA DOS INSTITUTOS IMPLEMENTADOS COM A REFORMA TRABALHISTA NO ACESSO À JUSTIÇA

Em linhas gerais, o projeto de lei que desencadeou a reforma trabalhista tinha o objetivo de adaptar a legislação às novas relações de trabalho. Seu intuito, no contexto do negociado sob o legislado, era ampliar a possibilidade de negociação entre as partes da relação contratual.

Primeiramente, foi proposto um escalonamento das convenções e acordos coletivos sobre as disposições legais, lhes conferindo mais força que a própria lei. Para tanto, o código dispôs de dois artigos que norteiam os direitos que podem ou não ser objeto de negociação, o art. 611-A dispõe de um rol exemplificativo dos direitos materiais passíveis de negociação, enquanto o art. 611-B os delimita.

Essa linha de raciocínio se deu em razão da especificidade que os acordos coletivos têm em detrimento da norma, pois, em tese, se adaptam melhor à realidade econômica e social a qual cada empresa está inserida, por essa razão o legislador optou por inseri-lo ao topo do escalonamento normativo.

Ademais, conforme foi trabalhado nos capítulos anteriores, a institucionalização do negociado sob o legislado se estendeu, ampliando os meios alternativos de solução de conflitos.

Através das modalidades de resolução de conflitos, como a autotutela, autocomposição, heterocomposição e a conciliação, somado aos institutos implementados pela reforma trabalhista como a homologação de acordo extrajudicial e a rescisão contratual na modalidade do distrato, acreditou-se que os impactos da reforma trabalhista viriam positivamente, no sentido de contribuir para um desfecho processual mais célere, gerando um índice de satisfação maior a todos aqueles que pleiteiam amparo jurisdicional dos tribunais regionais do trabalho.

Conforme debatido no primeiro capítulo, o maior desafio do poder judiciário é oportunizar o acesso à justiça de forma eficiente e satisfatória para aos cidadãos. Em razão do elevado número de ajuizamento das ações, somado à falta de servidores e magistrados para atendimento das demandas judiciais, a sistemática do poder judiciário recebeu como sinônimo títulos que lhe remetem lentidão e ineficiência.

De acordo com Miessa e Correia (2018), na obra “A Reforma Trabalhista e seus Impactos”, somente no ano de 2016, as varas da justiça do trabalho receberam 2.756.259

processos, configurando um aumento no ajuizamento das demandas de 15% em relação ao ano anterior.

Esse número corresponde somente aos processos que se encontram em fase de conhecimento das ações. Somado a esse dado, é preciso atentar-se, também, aos processos que se encontram pendentes de julgamento, bem como àqueles que foram ajuizados nos anos subsequentes.

De acordo com o relatório justiça em números 2018, publicado pelo CNJ, a quantidade de casos novos, somados aos casos pendentes nos tribunais regionais do trabalho, são completamente desproporcionais à quantidade de servidores exercendo a força de trabalho capaz de conferir celeridade ao trâmite processual.

Figura 4 – Classificação dos tribunais da Justiça do Trabalho segundo o porte, ano-base 2017.

Grupo	Tribunal	Escore*	Despesa Total da Justiça	Casos Novos	Casos Pendentes	Número de Magistrados	Força de Trabalho (servidores e auxiliares)
1º Grupo: Grande Porte	1 TRT 02ª Região - São Paulo	2,86	2.479.657.247	689.170	1.035.669	538	6.612
	2 TRT 15ª Região - Campinas	1,74	1.577.078.378	550.615	691.766	416	4.770
	3 TRT 01ª Região - Rio de Janeiro	1,61	1.991.250.576	468.220	593.062	330	5.122
	4 TRT 03ª Região - Minas Gerais	1,27	1.784.592.045	397.570	394.986	321	4.871
	5 TRT 04ª Região - Rio Grande do Sul	1,04	1.572.215.495	324.745	458.613	292	4.149
2º Grupo: Médio Porte	1 TRT 09ª Região - Paraná	0,45	1.008.574.271	250.002	376.553	212	2.929
	2 TRT 05ª Região - Bahia	0,41	1.087.153.137	221.437	333.048	214	3.031
	3 TRT 06ª Região - Pernambuco	0,00	781.176.255	171.093	203.463	155	2.386
	4 TRT 12ª Região - Santa Catarina	-0,14	790.147.014	152.035	172.455	130	1.875
	5 TRT 18ª Região - Goiás	-0,32	493.477.229	133.926	123.762	107	1.962
	6 TRT 10ª Região - Distrito Federal e Tocantins	-0,33	610.489.135	96.340	142.400	103	1.872
	7 TRT 08ª Região - Pará e Amapá	-0,34	579.669.428	125.223	103.077	116	1.666
	8 TRT 07ª Região - Ceará	-0,45	425.101.468	101.395	133.293	83	1.541
3º Grupo: Pequeno Porte	1 TRT 11ª Região - Amazonas e Roraima	-0,59	439.959.975	82.042	64.532	61	1.286
	2 TRT 13ª Região - Paraíba	-0,64	436.813.459	62.526	52.152	70	1.052
	3 TRT 23ª Região - Mato Grosso	-0,64	298.482.293	62.527	73.701	61	1.093
	4 TRT 17ª Região - Espírito Santo	-0,66	309.874.291	68.025	65.616	66	1.105
	5 TRT 16ª Região - Maranhão	-0,67	210.815.928	69.651	117.716	57	1.033
	6 TRT 14ª Região - Rondônia e Acre	-0,71	359.349.248	44.963	38.793	62	965
	7 TRT 24ª Região - Mato Grosso do Sul	-0,72	253.323.971	53.826	73.273	64	823
	8 TRT 21ª Região - Rio Grande do Norte	-0,73	274.719.312	54.913	66.196	55	889
	9 TRT 19ª Região - Alagoas	-0,75	217.433.528	50.915	80.396	52	796
	10 TRT 20ª Região - Sergipe	-0,83	173.028.905	42.483	64.003	36	650
	11 TRT 22ª Região - Piauí	-0,85	146.666.228	48.168	58.728	37	658

Fonte: BRASIL, 2018.

Diante do crescente volume processual no poder judiciário, encontrou-se um contraste opulento em relação à quantidade de recursos humanos que as varas e os gabinetes possuem.

Infelizmente, a quantidade de servidores e magistrados, hoje, não é capaz de vencer todos os processos estagnados no judiciário, fato que desencadeia uma morosidade acentuada para resolução das demandas judiciais.

Por essa razão, defendeu-se a viabilidade em adotar os meios alternativos de solução de conflitos, pois sua proposta dentro da reforma trabalhista veio com o intuito de oportunizar que as partes chegassem ao desfecho de seus litígios de forma célere e justa.

Institutos implementados pela reforma trabalhista, como o distrato e a homologação de acordo extrajudicial, buscaram conferir às partes da relação contratual, além de maior amplitude de negociação, um amparo de seus interesses de forma harmônica, célere e justa.

Conforme defendido, a reforma preencheu as lacunas que faltavam para que esses institutos fossem amplamente utilizados entre empregado e empregador, tornando viável a jurisdição voluntária.

Dentro do aspecto da rescisão contratual, no cenário pré-reforma, o distrato do contrato de trabalho era realizado na informalidade. O acordo estipulado entre empregado e empregador era considerado como fraudulento, pois uma vez que não havia amparo legal em relação aos direitos do empregado, o tomador de serviços, muitas vezes, manipulava o pagamento do aviso prévio e do FGTS do empregado, não os quitando corretamente.

Quando as consolidações das leis do trabalho delimitaram essas verbas no art. 484-A da CLT, o legislador conferiu segurança ao instituto, pois preveniu supressões de direitos do empregado, na medida em que determinou a proporção a qual cada verba seria devida.

Ademais, quando se estudou a modalidade de homologação de acordo extrajudicial, foi possível perceber que o legislador buscou amparar as negociações entre empregado e empregador em diversas espécies. Através desse instituto, os polos da relação contratual podem negociar o acordo por rescisão contratual, o acordo por arbitragem, a quitação anual das obrigações, a alteração contratual e o acordo de compensação da jornada, prevenindo futuros dissídios individuais

O art. 855-B da CLT condiciona a homologação do acordo extrajudicial à representação das partes por patronos diferentes e o peticionamento em conjunto dos termos acordados no judiciário.

Essa regra garante segurança ao instituto, pois com a presença de advogados diferentes para representar o interesse das partes, a chance de manipulação dos interesses é reduzida. Além disso, ressalta-se a autonomia do magistrado em conceder a homologação do acordo, ou seja, ele é livre para rejeitá-lo caso estejam presentes indícios de vício de consentimento ou alguma ilicitude no contrato.

Esses institutos somados às modalidades de resolução de conflitos que já eram amplamente utilizadas pelas partes e estimuladas pelo poder judiciário, quais sejam, a autotutela, autocomposição, heterocomposição e conciliação, conferiram aos cidadãos um novo meio de acessar a justiça sem adentra-se ao judiciário.

Através da mediação, conciliação e negociação, o artigo 5º, XXXV, CF/88, passou a ser atendido de forma mais célere, desencadeando um índice de contentamento maior dos indivíduos com a justiça brasileira.

Na justiça do trabalho, os procuradores e magistrados estão trabalhando para estimular os meios alternativos de resolução dos conflitos, conforme orientação do CNJ, os tribunais regionais do trabalho precisam lutar para manter os índices de conciliação obtidos no biênio de 2016/2017, pois, de acordo com o conselho, foram números extremamente satisfatórios.

Nesse cenário em que há tutela do bem jurídico com eficiência, a postura das partes também mudou. Visualiza-se hoje, no cotidiano forense, que os polos da relação contratual anseiam chegar no desfecho do litígio por vias menos complexas, fato que contribui para a consolidação dos meios alternativos de solução de conflitos dentro do judiciário.

Diante desse contexto, a reforma trabalhista poderia ter alcançado índices altos de aprovação. Se o seu foco estivesse em apresentar soluções aos problemas que existiam antes de sua vigência, sem dúvidas sua promulgação seria aplaudida pelos operadores do direito. Contudo, conforme será analisado, a vigência da reforma não se tornou tão eficaz quanto se havia imaginado.

De acordo com Miessa e Correia (2018), o projeto de lei que ensejou a reforma trabalhista foi aprovado em tempo recorde e sem debates consistentes dos operadores de direito.

Em razão da falta de deliberação democrática do projeto, as soluções promulgadas por esse instituto foram lançadas de forma atropelada, sem se preocuparem em articular questões que realmente viabilizassem o acesso à justiça.

O legislador abraçou tanto a ideia das negociações coletivas em detrimento da norma, que acabou gerando grandes impactos à atuação do judiciário. Foi possível verificar que, ao mesmo passo que as deliberações individuais foram valorizadas, houve uma negligência em aproximá-las aos preceitos constitucionais no que tange à proteção dos direitos do cidadão dentro da seara trabalhista.

Apesar de a ideia ser muito boa, o instituto precisava estar em total congruência com os direitos tutelados na Constituição Federal. Contudo, como será analisado adiante, a lei 13467/17 deixou grandes lacunas no que tange à essa interação entre as normas.

A crítica não gira em torno da implementação de uma reforma no âmbito normativo do direito do trabalho. De acordo como o que os doutrinadores Élisson Miessa e Henrique Correia (2018) apontam: implementar a reforma trabalhista era uma necessidade inegável dentro das relações jurídicas regulamentadas pelo decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pois, em razão das normas terem entrado em vigência na década de 1940, elas não estavam mais acompanhando com eficiência as peculiaridades que permeiam as relações contratuais de trabalho.

Contudo, para que o legislador possa atender às necessidades da classe é preciso, primeiramente, conhecê-las. O processo de conhecimento exige estudo da área, debate com especialistas do tema e amplas pesquisas do cotidiano forense.

No entanto, é assustador verificar que os artigos alterados na CLT não foram objeto de um processo de conhecimento das peculiaridades do direito do trabalho, tampouco das reais necessidades da justiça trabalhista.

Durante o projeto de lei, o legislador ignorou seu dever em promover deliberações democráticas da norma, desencadeando normas incompletas, incapazes de promover soluções jurídicas articuladas.

É por conta desse despreparo do legislador, que a reforma trabalhista recai em inúmeras contradições, impossibilitando que uma opinião favorável à sua implementação seja construída de forma sólida.

Dentro da promessa de ampliação ao acesso à justiça, a reforma trabalhista além de promulgar meios alternativos para solução de conflitos criou, também, empecilhos no acesso ao judiciário.

Ao mesmo tempo que os institutos apresentados neste trabalho propõem melhorias ao acesso à justiça, a CLT também implementou formas de impactar a inafastabilidade da jurisdição, pois sancionou barreiras quanto ao livre acesso do judiciário.

Em decorrência de alguns artigos adicionados às normas do direito do trabalho, o legislador implantou uma série de receios àqueles que necessitam de assistência à justiça, desencadeando um temor no cidadão (que antes da reforma não era tão latente) em ajuizar às reclamações trabalhistas.

Em meio aos grandes entraves enfrentados com o advento da reforma, destaco as alterações direcionadas à limitação do gozo do benefício da justiça gratuita.

No que tange à essa disposição, houve um descuido da norma frente ao direito adquirido pelo trabalhador brasileiro em ter acesso à justiça gratuita de forma integral quando dela necessitar.

Essa falta de aproximação da reforma trabalhista com as normas constitucionais desencadeou uma série de receios aos cidadãos em ajuizar as reclamações trabalhistas, pois sua condição de hipossuficiência não recebe mais o amparo legal que deveria.

Em virtude da massa trabalhadora não auferir condições em arcar com as custas do judiciário, a ideia de assumir esse ônus com custeio processual, mesmo que de forma mitigada, desencadeia inseguranças do cidadão em movimentar a máquina do poder judiciário.

O novo cenário leva o trabalhador a ponderar se realmente vale a pena adentrar com seu pleito no judiciário, pois, com a vigência da reforma, o legislador passou a rechaçar o gozo pleno do benefício da gratuidade do judiciário, incumbindo o indivíduo de arcar com o ônus financeiro da justiça, mesmo este seja incapaz de assim o fazer.

Por essa razão, serão apresentados as outras mudanças que a reforma trabalhista trouxe com a sua vigência, no fito de demonstrar que, apesar da lei 13.467/17 disseminar ideias de melhorias nas negociações individuais e coletivas, também foi percursora de entraves ao livre acesso no poder judiciário.

4.1 As múltiplas faces da reforma trabalhista em relação ao acesso à justiça

Num breve estudo ao contexto sócio-político do país, é possível verificar que a massa dos trabalhadores nos brasileiros aufere, ao final do mês, o equivalente a um salário mínimo. Por essa razão, a grande maioria dos cidadãos não possui recursos financeiros para arcar com as custas judiciais.

Foi pensando nessa realidade, que atinge mais da metade da população, que o art. 5º, LXXXIV, CF elevou ao plano de direito fundamental a assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem possuir insuficiência de recursos financeiros (MARINHO, 2018).

Essa lei, em seu art.1º, vinculou o dever de ofertar o benefício da justiça gratuita ao poder público federal e estadual para todos aqueles que dela necessitarem.

No entanto, mesmo frente ao cenário de proteção à classe trabalhadora, a reforma trabalhista realizou grandes mudanças que impactaram negativamente o usufruto desse benefício.

Souza (2017) ressalta que com a vigência da lei 13.467/17, o legislador desencadeou uma série de limitações ao gozo do benefício à gratuidade judiciária, ocasionando uma baixa nas proposituras das reclamações trabalhistas.

De acordo com o Art. 790 §§ 3º e 4º da CLT, o magistrado não é mais obrigado a conceder a justiça gratuita àqueles que dela necessitam, sendo facultada, portanto a concessão desse benefício.

Isso ocorre porque a reforma trabalhista ampliou as possibilidades de concessão do instituto, passando a ofertá-la também àqueles que comprovarem que não estão em condições de pagar às custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família, independente de quanto auferem mensalmente (SILVA, 2017). Vejamos:

Art. 790. § 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou declararem, sob as penas da lei, que não estão em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo (BRASIL, 1943).

Essa deliberação foi responsável em afetar diretamente as pessoas que realmente necessitam do amparo à justiça gratuita. Nesse novo contexto, o grande temor se instaura em decorrência dos riscos que a amplitude conferida pelo código possa gerar uma banalização ao pleito desse benefício.

Nesse novo contexto é possível verificar que o legislador implanta um grande temor aos que realmente precisam do auxílio da justiça gratuita por possuírem limitações financeiras. O medo se instaura em decorrência dos riscos de que a amplitude conferida pelo código possa desencadear uma banalização das partes no pedido desse benefício em suas peças processuais.

Se todos os litigantes passarem a pleitear a gratuidade, alegando a falta de condições para arcar com as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio, o pleito do benefício passará a ser algo genérico e constante nas peças processuais.

Dessa forma, o magistrado adotará uma postura mais rígida quanto à concessão da gratuidade do judiciário e o índice de indeferimento ao benefício se elevará, gerando prejuízos à boa prestação jurisdicional daqueles que realmente necessitam do amparo judicial.

A limitação ao gozo do benefício da gratuidade da justiça não parou nesse artigo, no decorrer da CLT é possível se deparar com outras formas de limitação do benefício.

De acordo como o art. 844, § 2º, CLT, o reclamante, mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita, quando ausente sem apresentar justo motivo legal, será condenado ao pagamento das custas processuais.

Art. 844 § 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável (BRASIL, 1943).

Essa condicionante imposta pelo código configura-se como uma oneração processual responsável por impactar diretamente o polo hipossuficiente da ação, impossibilitando os trabalhadores que recebem salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal (e que realmente necessitam da gratuidade da justiça) a utilizar-se do judiciário enquanto não quitarem integralmente com as custas pendentes da ação anterior.

Esse artigo é uma afronta ao direito constitucionalmente garantido no art. 5º, LXXXIV, pois se o cidadão não comprovar que sua ausência se deu por motivo legalmente justificado ou não tiver condições econômicas de quitar o saldo negativo com a justiça do trabalho, ele perde totalmente o direito de acionar novamente o poder judiciário para tutelar seu bem jurídico.

Outra limitação que a reforma trabalhista proporcionou àqueles que precisam da assistência jurídica gratuita está relacionada aos honorários periciais. De acordo com o art. 790-B e §4º, CLT, a responsabilidade do pagamento desses honorários é da parte sucumbente à pretensão do objeto da perícia, mesmo que ela seja beneficiária da justiça gratuita. Vejamos:

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo (BRASIL, 1943).

O ônus financeiro atribuído ao beneficiário da justiça gratuita é contraditório em relação ao direito fundamental garantido na constituição, pois oferta o dever de arcar com as custas periciais mesmo àqueles que são beneficiários da gratuidade.

Diante dessa afronta, é necessário chamar atenção ao seguinte ponto: os créditos trabalhistas possuem uma natureza alimentar, devendo ser concedidos aos trabalhadores na proporção de seus direitos, não sendo cabível, portanto, supressão daquilo que lhe é devido.

Portanto, não há o que se discutir quanto à utilização desses créditos para custeio dos honorários periciais. Não é coerente, tampouco justo, coagir o beneficiário da justiça gratuita a utilizar-se do único crédito financeiro que possui para arcar com as despesas da justiça.

O trabalhador brasileiro já sofre, e muito, com as tributações advindas do governo e com os problemas sociais que assolam o país. Esse trabalhador, que vive em situação de baixa renda possui o dinheiro contado para arcar com as despesas fixas mensais. Não há sobras, tudo que ele ganha é gasto.

Diante dessa factível realidade, percebe-se quão injusta a reforma trabalhista está sendo. O legislador, ao formular essas barreiras no judiciário, realmente esqueceu o que significa o gozo integral do benefício à justiça gratuita.

Portanto, é possível concluir que a lei 13.467/17, no aspecto do acesso à justiça, foi extremamente contraditória, pois, ao mesmo tempo que promove melhorias na acessibilidade à justiça, implanta gigantescas barreiras ao acesso do judiciário.

Para que a reforma trabalhista pudesse oferecer as melhorias a qual se propôs, seus institutos, primeiramente, não deveriam se contradizer.

Essa realidade enfrentada hoje é auferida, principalmente, em razão da falta de deliberação democrática no processo que envolveu seu projeto de lei.

Para que sua eficácia plena seja alcançada, é preciso que se promova uma complementariedade entre as modalidades alternativas de resolução de conflitos e o acesso à justiça, objetivando que a boa prestação jurisdicional seja ofertada aos cidadãos.

Ademais, constatou-se no decorrer deste trabalho que o legislador precisa reformular a norma a fim de que ela se torne coerente com os princípios tutelados pela Constituição Federal, pois em alguns aspectos, como a limitação do gozo do benefício à justiça gratuita, ela relativiza os direitos tutelados pela constituição.

Com o estudo do tema, foi possível concluir que as soluções jurídicas necessárias para suprir a desatualização do DL nº 5.452, de 1º de maio de 1943 não foram ofertadas com eficiência, gerando, assim, novos problemas para aplicação do direito. Por essa razão, concluiremos esta monografia analisando os impactos dessa má elaboração da norma trabalhista.

4.2 Os impactos da reforma trabalhista em relação ao acesso à justiça

Em linhas gerais é possível afirmar que, para que a reforma trabalhista pudesse alcançar o seu objetivo inicial, seu projeto de lei deveria ter sido objeto de um estudo aprofundado no que tange à realidade das relações de trabalho, atrelando-as ao contexto socioeconômico em que o país se encontra.

Como podemos auferir no decorrer deste estudo, a justiça do trabalho precisava passar por mudanças e se adaptar à atual relação de trabalho, no entanto, para que esse fim fosse alcançado, o projeto de lei precisava abraçar as necessidades do empregado e do empregador, criando normas que equilibrassem essa relação.

Conforme o observado, o equilíbrio não foi mantido. . Demonstrou-se, no decorrer deste trabalho, que a reforma trabalhista pesou a balança da justiça em alguns aspectos, trazendo uma grande insegurança na sua utilização.

Apesar de terem normas que agregaram no direito do trabalho, ela também destoou do objetivo ao qual foi inicialmente proposta, sendo percussora de grandes injustiças.

No fito de fecharmos as ideias lançadas no decorrer deste trabalho, chegamos à conclusão de que a reforma trabalhista precisa passar por uma profunda análise dos entendedores do direito trabalhista. Ela precisa ser reformulada, com o intuito de sanear os vícios e contradições que a permeiam.

Não somente no que tange aos direitos trabalhistas, como também aos direitos humanos e às necessidades sócio-políticas do país, pois somente assim, os direitos dos trabalhadores seriam resguardados e as normas iriam incidir na solução dos problemas existentes na relação das partes dentro do contrato de trabalho.

Ela precisa ser reformulada, com o intuito de sanear os vícios e contradições que hoje a permeiam. Para que a reforma trabalhista se torne uma lei completamente viável, é preciso que ela se comunique com os direitos do trabalhador, tutelados pela Constituição Federal, de modo que não os relativize.

A ideia é que as consolidações sejam capazes de permutar as especificidades da relação contratual de trabalho com a valorização dos direitos do trabalhador.

Pelo estudo realizado, verificou-se que, por conta da elevação das modalidades de resolução de conflitos e a valorização do negociado sobre o legislado, o legislador desperdiçou a chance de otimizar os diversos meios que estão disponíveis para alcançar o desfecho processual de forma eficaz.

O acesso à justiça pode ser amplamente oferecido pelos dois caminhos aqui expostos, ou seja, tanto pelo acesso efetivo ao judiciário, com base no princípio da inafastabilidade da jurisdição, como na utilização dos meios alternativos de resolução de conflitos, que são amplamente tutelados pelas consolidações das leis trabalhistas.

Os institutos lançados no aspecto do negociado sobre o legislado precisavam desencadear uma anulação ao acesso do judiciário, por essa razão defendeu-se sua utilização.

Acredita-se que os meios alternativos de resolução dos conflitos trabalhistas promovem um leque de opções para que o acesso à justiça seja alcançado com o menor dispêndio econômico e temporal, conferindo eficácia à tutela do bem jurídico conferido pelo Estado.

Contudo, esses institutos precisam manter um vínculo constante e coeso com o acesso ao judiciário e os direitos do trabalhador, buscando sempre ser complementares entre si, para que a boa prestação jurisdicional seja ofertada (e potencializada) aos cidadãos.

Diante do dinamismo os quais as informações hoje são promulgadas e a facilidade ao acesso aos estudos aprofundados do direito, por meio de obras literárias, artigos científicos e pesquisas de campo, não é sustentável que essa insegurança jurídica, ocasionada pela falta de comunicação de elementos tão importantes, permaneça dentro da seara processual trabalhista.

De acordo como os doutrinadores Élisson Miessa e Henrique Correia (2018) o legislador reformista buscou uma espécie de imunidade da negociação em relação à atuação do judiciário.

Isso quer dizer que, no intuito de viabilizar os meios alternativos de solução de conflitos, o legislador abandonou o poder judiciário. Pois, além de não conferir os recursos necessários para que o Estado sanasse seus problemas e ofertasse uma boa prestação jurisdicional aos cidadãos, o legislador ainda criou empecilhos no acesso à justiça por meio do poder estatal.

Portanto, a solução que este trabalho encontrou para que os meios alternativos de resolução de conflitos se comuniquem diretamente com fácil acesso ao poder judiciário, está no sentido promover um aprimoramento da reforma trabalhista.

Foi possível concluir que, em razão da falta de deliberação democrática do processo legislativo da lei 13.467/17, as ideias iniciais propostas pela reforma trabalhista não foram articuladas da maneira que deveriam, gerando novos impasses na justiça do trabalho em razão das barreiras construídas no acesso ao poder judiciário.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em linhas gerais, o projeto de lei que desencadeou a reforma trabalhista tinha o objetivo de adaptar a legislação trabalhista ao contexto socioeconômico que enfrentamos hoje no país.

O objetivo da reforma em relação ao instituto do negociado sob o legislado, era de ampliar a possibilidade de negociação entre as partes da relação contratual, oferecendo às partes meios alternativos para solução de seus conflitos individuais.

Conforme debatido no segundo capítulo, o maior desafio do poder judiciário é oportunizar o acesso à justiça de forma eficiente e satisfatória para aos cidadãos, por conta do elevado número de processos pendentes no judiciário, somado à falta de servidores e magistrados para atendimento das demandas judiciais, a justiça brasileira se revestiu de lentidão e ineficiência no trâmite processual.

Por essa razão, defendeu-se a viabilidade em adotar os meios alternativos de solução de conflitos, pois enxergou-se nesses institutos uma solução para que o desfecho dos litígios individuais e coletivos fossem alcançados de forma célere e justa.

Contudo, ao mesmo tempo que os institutos apresentados neste trabalho prometeram melhorias ao acesso à justiça, a Lei 13.467/17 também implementou formas de impactar negativamente a inafastabilidade da jurisdição, pois sancionou barreiras ao livre acesso do judiciário.

Em razão do projeto dessa lei ter sido aprovado em tempo recorde e sem debates consistentes dos operadores de direito, a reforma trabalhista recaiu em uma eterna contradição frente à promessa de ampliação ao acesso à justiça, pois ao viabilizar métodos alternativos de solução dos conflitos ela também repercutiu em empecilhos no acesso ao judiciário.

A conclusão desta monografia está no sentido de demonstrar que a Lei 13.467/17, apesar de apresentar objetivos de melhoria na relação de trabalho, não foi eficiente no que tange ao amparo dessas necessidades.

A contradição entre os meios alternativos de resolução de conflitos e o efetivo acesso ao poder judiciário é desarrazoada. Pois, na medida em que o legislador eleva um ponto e sobrejulgá outro, ele faz com que os institutos que deveriam estar sendo usados como aliados à boa prestação jurisdicional do Estado, estejam, na verdade, travando um grande conflito entre si.

Portanto, esta monografia chega à conclusão de que: para que a lei 13.467/17 alcance seus objetivos iniciais e promova o acesso à justiça de forma eficiente, ela precisará passar por reformas.

Será preciso que, por meio de um processo democrático, os entendedores do direito entrem em cena e promovam um saneamento dos vícios e contradições que a reforma trabalhista apresentou por todo seu corpo normativo, com o intuito de conferir equilíbrio às relações trabalhistas e promover um eficiente acesso à justiça.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, F. C. Rescisão de contrato: alterações promovidas pela reforma trabalhista. **Contábeis**, 25 jul. 2018. Disponível em: <https://www.contabeis.com.br/artigos/4854/rescisao-de-contrato-alteracoes-promovidas-pela-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 20 fev. 2019.
- BIDU. Convenção coletiva: o que é? **Bidu Corretora de Seguros e Serviços de Internet**, São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.bidu.com.br/plano-de-saude/o-que-e-convencao-coletiva/>. Acesso em: 7 mar. 2019.
- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2018**: ano base 2017. Brasília, DF, 2018. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/09/8d9faee7812d35a58cee3d92d2df2f25.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2019.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 1 jan. 2017.
- BRASIL. **Decreto nº 1.572, de 28 de julho de 1995**. Regulamenta a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista e dá outras providências. Brasília, DF, 1995. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1995/D1572.htm. Acesso em: 11 mar. 2019.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 11 mar. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília, DF, 1989. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM. Acesso em: 11 mar. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19307.htm. Acesso em: 11 mar. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF, 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 11 mar. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 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 [...]. Brasília, DF, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 11 mar. 2019.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 8. Região. Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania. **Quer conciliar no 1º e no 2º graus de jurisdição?** Belém, 2019. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/cejusc>. Acesso em: 14 abr. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial-SDI1 nº 270**. Programa de Incentivo à Demissão Voluntária. Transação Extrajudicial. Parcelas Oriundas do Extinto Contrato de Trabalho. Efeitos. Brasília, DF, 27 set. 2002b. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_261.htm#TEMA270. Acesso em: 9 abr. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulaº 330**. Quitação. Validade (mantida). Brasília, DF, 21 nov. 2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-330. Acesso em: 9 abr. 2019.

CAMPOS, C. Direito de ação: princípio da inafastabilidade da jurisdição. **DireitoNet**, 3 maio 2003. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/1067/Direito-de-Acao-Principio-da-Inafastabilidade-da-Jurisdicao>. Acesso em: 2 abr. 2019.

CARDOSO, B. Reforma trabalhista: conheça o processo de homologação de acordo extrajudicial. **JusBrasil**, 2017. Disponível em: <https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/523710621/reforma-trabalhista-conheca-o-processo-de-homologacao-de-acordo-extrajudicial>. Acesso em: 2 mar. 2019.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. amp. São Paulo: Método, 2018

CECCON, L. F. R.; CAEIRO, M. V. G. A superlotação de processos nas estantes do Poder Judiciário e a Tutela Antecipatória. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, DF, 5 maio 2010. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.26752>. Acesso em: 2 abr. 2019.

COLLIER, K. O acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho. **Migalhas**, 8 jun. 2018. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI281201,101048-O+acordo+extrajudicial+na+Justica+do+Trabalho>. Acesso em: 20 fev. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Metas específicas para 2019. In: ENCONTRO NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO, 2., 2018, Foz do Iguaçu. **Anais** [...]. Foz do Iguaçu, 2018a. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/12/a08552c24060412a1a29ddcb68870cba.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2019.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Metas nacionais para 2019. In: ENCONTRO NACIONAL DO PODER JUDICIÁRIO, 2., 2018, Foz do Iguaçu. **Anais** [...]. Foz do Iguaçu, 2018b. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2019/04/ff6e0e83d76e9e2d3c34f01e586f339e.pdf>. Acesso em: 21 jan. 2019.

DONIZETTI, E. Sentenças citra petita, ultra petita e extra petita. **GenJurídico**, São Paulo, 26 jul. 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/07/26/sentencas-citra-petita-ultra-petita-e-extra-petita/>. Acesso em: 13 abr. 2019.

GONÇALVES, M. R. Recorribilidade das sentenças extra, ultra e citra petita. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 15, n. 106, nov. 2012. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/paulo%20leandro%20maia?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12443. Acesso em: 13 abr. 2019.

GRAVATÁ, I. A aplicação da conciliação e da mediação do novo Código de Processo Civil no Processo do Trabalho, à luz do acesso à justiça. In: MIESSA, E. (Org.). **O novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho**. Salvador: JusPodvim, 2015. p. 203-228.

GRILLO, B. Celeridade processual: reforma trabalhista acelera ações na Justiça, defende Ives Gandra Filho. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, 2 nov. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-nov-02/reforma-trabalhista-acelera-acoes-justica-presidente-tst>. Acesso em: 9 abr. 2019.

LIMA, A. P. M. C; FRANCO, A. B. A eficiência dos métodos de auto e heterocomposição na resolução dos dissídios trabalhistas: a importância da mediação no atual cenário jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 43, n. 177, p. 115-136, maio 2017.

MARINHO, K. C. Reforma trabalhista: alterações sobre custas, justiça gratuita e honorários periciais. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, maio 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/66781/reforma-trabalhista-alteracoes-sobre-custas-justica-gratuita-e-honorarios-periciais>. Acesso em: 21 abr. 2019.

MARTELLO, A. Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles. **G1**, Brasília, DF, 30 out. 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>. Acesso em: 9 abr. 2019.

MENDES, F. P. **Espécies de jurisdição** [apostila]. Belém: Curso de Direito/CESUPA, 2018.

MIESSA, E.; CORREIA, H. **A reforma trabalhista e seus impactos**. Salvador: JusPodvim, 2018.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região. **O Ministério Público do Trabalho e os direitos dos trabalhadores**. Vitória: Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região, 2014. (Projeto PCD Legal). Disponível em: http://www.pcdlegal.com.br/cartilhamp/download/MPT_Cartilha.pdf. Acesso em: 20 abr. 2019.

MORAES FILHO, E.; MORAES, A. C. F. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTR, 2014. Disponível em: <https://livros-e-revistas.vlex.com.br/vid/539501814>. Acesso em: 7 mar. 2019.

MORAES, S. Princípio da inércia processual ou de jurisdição x princípio do poder geral de cautela do juízo (antigo e novo CPC). **Jurídico Certo**, 8 mar. 2016. Disponível em: <https://juridicocerto.com/p/sandromoraes/artigos/principio-da-inercia-processual-ou-de-jurisdicao-x-principio-do-poder-geral-de-cautela-do-juizo-antigo-e-novo-cpc-2072>. Acesso em: 12 fev. 2019.

OLIVEIRA, C. A. Formas de composição frente aos conflitos trabalhistas. **DireitoNet**, 29 set. 2015. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9345/Formas-de-composicao-frente-aos-conflitos-trabalhistas>. Acesso em: 2 fev. 2019.

PARÁ. Sindicato dos Enfermeiros. O acordo e convenção coletivo de trabalho após a reforma trabalhista. **Senpa.org**, Belém, 2019. Disponível em: <http://www.senpa.org.br/conteudos/direitos-trabalhistas/40998/o-acordo-e-convencao-coletivo-de-trabalho-apos-a-reforma-trabalhista>. Acesso em: 3 mar. 2019.

PLANO de Demissão Voluntária – Plano de Aposentadoria Incentivada: PDV-PAI. **Guia Trabalhista**, São Paulo, 2019. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/pdv_pai.htm. Acesso em: 20 abr. 2019.

PIERONI, C. Utilização da arbitragem para resolução de conflitos trabalhistas. **Inteligência Jurídica**, São Paulo, 17 set. 2018. Disponível em: <https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/utilizacao-da-arbitragem-para-resolucao-de-conflitos-trabalhistas>. Acesso em: 7 mar. 2019.

ROQUE, N. C. O que quer dizer “Acesso à Justiça”? **GenJurídico**, São Paulo, 15 jun. 2018. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2018/06/15/o-que-quer-dizer-acesso-justica/>. Acesso em: 9 fev. 2019.

SILVA, B. F. O artigo 3º do novo Código de Processo Civil e o processo do trabalho: os meios alternativos de solução de conflitos se aplicam nessa seara processual? **Revista do Advogado**, São Paulo, v. 35, n. 126, p. 16-26, maio 2015.

SILVA, F. S. A reforma trabalhista e a gratuidade de justiça. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, v. 23, n. 5448, ago. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/60082/a-reforma-trabalhista-e-a-gratuidade-de-justica>. Acesso em: 21 abr. 2019.

SILVESTRE, B. S. A autocomposição de conflitos na justiça do trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 16, n. 118, nov. 2013. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13893. Acesso em: 4 fev. 2019.

SOUZA, B. S. Cumprimento de sentença: títulos executivos judiciais. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 10, n. 41, maio 2007. Disponível em: http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1872. Acesso em: 3 abr. 2019.

SOUZA, T. Do (não) pagamento dos honorários periciais pelo beneficiário da assistência judiciária gratuita: da adequada interpretação do art. 790-B da CLT na reforma trabalhista. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, v. 23, n. 5482, nov. 2017. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/61738/do-nao-pagamento-dos-honorarios-periciais-pelo-beneficiario-da-assistencia-judiciaria-gratuita>. Acesso em: 21 abr. 2019.

TORRES, A. F. M. Acesso à justiça. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 3, n. 10, ago. 2002. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4592. Acesso em: 9 fev. 2019.