

**JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA: MEIO ALTERNATIVO DE
RESOLUÇÃO DE CONFLITOS CAPAZ DE AUMENTAR O ACESSO
DA COLETIVIDADE AO JUDICIÁRIO.**

**VOLUNTARY JURISDICTION: ALTERNATIVE DISPUTE RESOLUTION
CAPABLE OF INCREASING THE ACCESS OF COLLECTIVITY TO THE
JUDICIARY.**

Gabriela Castro de Campos¹

Flavia de Almeida Montingelli Zanferdini²

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo destacar o aumento da aceitação de meios alternativos de resolução de conflitos, apesar da objeção da sociedade, e evidenciar o quão benéfico a implantação destes podem ser para coletividade. Sendo assim, será evidenciado que a atual crise de acesso à prestação jurisdicional clama por soluções alternativas. Portanto, considerando especificadamente a crise de acesso ao judiciário no âmbito trabalhista, será explanado que os meios alternativos são capazes de contribuir com a diminuição de ações no judiciário e também de tratar os conflitos com a prestação jurisdicional mais adequada. Dessa forma, para exemplificar os benefícios que os meios alternativos geram no judiciário e na sociedade, será abordado a utilização da jurisdição voluntária, como meio alternativo de solução de conflito, na esfera trabalhista.

Palavras-chave: Acesso ao judiciário. Meios alternativos de solução de conflitos. Jurisdição voluntária. Direito trabalhista.

3

¹Gabriela Castro de Campos, advogada, graduada pela Universidade de Ribeirão Preto e mestranda pela Universidade de Ribeirão Preto em direitos coletivos e cidadania, na linha de pesquisa de Concreção dos Direitos Coletivos e Cidadania. E-mail gabiccampos93@hotmail.com

² Doutora em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; professora do curso de Doutorado em Direito da Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP; Juíza de Direito Titular da 4^a Vara Cível de São Carlos-SP; graduada em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto. E-mail fzanferdini@hotmail.com

ABSTRACT

The present article search to highlight increasing inacceptation of alternative dispute resolution, instead opposition from society, and evidence how beneficial the implantation of these can be for collective. On this way, will be evidence that current crisis of access to judicial services calls for alternative solutions. Therefore, considering specifically the crisis of access to the judiciary in the labor scope, will be explained that alternative dispute resolution are capable contributing to judicial actions decrease, also to treat conflicts with the most appropriate judicial services. So, to exemplify benefits that alternative dispute resolution brings to the judiciary and society, will be discussed the utilization of voluntary jurisdiction, as an alternative dispute resolution, on the labor sphere.

Keywords: Access to the judiciary. Alternative dispute resolution. Voluntary jurisdiction. Labor law.

1. INTRODUÇÃO

Considerando o atual contexto jurídico, no qual está havendo uma evolução no que se refere à aceitação de meios alternativos de resolução de conflitos, buscou-se por meio deste artigo demonstrar de forma específica o quão benéfico o uso de meios alternativos pode ser para a melhora da prestação jurisdicional em âmbito trabalhista.

Sendo assim, inicialmente será discorrido sobre a o problema de acesso ao judiciário e a hiperlotação do judiciário trabalhista, cuja justificativa se sedimenta no fato de vivermos em uma sociedade em que está presente a cultura do litígio, pois diferentemente da cultura oriental, no ocidente e, principalmente no Brasil, a população acredita que ter um conflito solucionado por um juiz é a melhor forma de obter justiça e por esta razão é que o uso de meios alternativos é preterido. Entretanto, mesmo com essa predisposição para litigar, nossos legisladores têm reconhecido a necessidade de utilizar meios alternativos de solução de conflitos e a reforma trabalhista em muito contribuiu nesse sentido, pois positivou e ampliou diversas soluções alternativas, para que houvesse uma diminuição na quantidade de ações judiciais e também para que os litígios fossem resolvidos da forma mais adequada possível, melhorando assim a qualidade da prestação jurisdicional.

Por fim, será apontado como a implantação da jurisdição voluntária, que pode ser compreendido como um meio alternativo de solução de conflito, contribuiu para a melhoria dos serviços judiciários na seara trabalhista, tendo em vista que o instituto contribuiu para

desafogar o judiciário no sentido de evitar procedimentos complexos que demandam instrução, para casos que necessitam de simples homologação judicial.

A utilização de meios alternativos aumentou significativamente no âmbito do direito do trabalho após a reforma trabalhista e neste artigo será evidenciado que tal medida foi muito benéfica para a coletividade, pois estes são capazes de melhorar os serviços jurídicos prestados pelo estado, além de gerar celeridade, portanto são fortes instrumentos de concreção do princípio constitucional de acesso à justiça.

2. O PROBLEMA DO ACESSO AO JUDICIÁRIO E A HIPERLOTAÇÃO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O acesso ao judiciário no Brasil, na atualidade, não é uma utopia, pois além da prestação jurisdicional não possuir valores exorbitantes, como em outros países, nossa Constituição Federal traz a garantia do acesso à justiça, em seu artigo 5º, inciso XXXV. Nesse sentido, devido a essa garantia, há mecanismos no Brasil que facilitam o acesso, como a concessão da justiça gratuita para as partes que forem hipossuficiente, prevista no artigo 98 do Novo código de processo civil; o artigo 5º, inciso LXXIV da CF, também possui notoriedade nesse sentido, pois prevê a obrigatoriedade por parte do Estado em oferecer serviços jurisdicionais àqueles que carecem de recursos financeiros. Desta forma, resta claro que constitucional e legalmente falando não há impedimentos ao acesso ao judiciário.

A problemática surge no que tange ao efetivo acesso à justiça, ou seja, na obtenção da solução do conflito levado ao judiciário, pois ingressar com uma ação é algo possível para os brasileiros, mas obter uma resposta do judiciário é algo extremamente moroso. Essa morosidade é que nos leva a questionar se os brasileiros têm realmente esse acesso à justiça e se o judiciário é capaz de fazer justiça frente às pretensões resistidas da sociedade. Como dito, “chegar” até o judiciário é algo fácil, o problema encontra-se em obter uma resposta, por isso pode-se dizer que a garantia do acesso à justiça é algo que não tem sido atingido na contemporaneidade brasileira em sua completude, pois estamos diante de um judiciário abarrotado de processos e que, devido a essa volumosa quantidade de ações, não consegue prestar o serviço jurisdicional com efetividade, pois lidam com uma morosidade excessiva para solucionar os conflitos, gerando assim uma população insatisfeita com os serviços jurisdicionais oferecidos pelo estado.

Esse quadro ilustrado se reflete em todas as áreas do direito, inclusive na esfera trabalhista, nesse sentido segue um trecho do voto do relator Rogério Marinho na Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016 que evidencia claramente o caos enfrentado pelo judiciário trabalhista:

De acordo com dados colocados à disposição pelo próprio TST, somente no ano de 2016, as Varas do Trabalho receberam, na fase de conhecimento, 2.756.159 processos, um aumento de 4,5% em relação ao ano anterior. Desses, 2.686.711 foram processados e julgados. A soma da diferença dos processos não julgados no ano com o resíduo já existente nos tribunais totalizou 1.843.336 de processos pendentes de julgamento, em 31 de dezembro de 2016. Se forem acrescidas as execuções das sentenças proferidas, foram iniciadas 743.410 execuções e encerradas 660.860 em 2016, estando pendentes, em 31 de dezembro de 2016, o expressivo número de 2.501.722 execuções. Somando todos esses números, chegamos ao expressivo número de cerca de 4 milhões de novas ações trabalhistas. Além disso, foram remetidos aos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), 760.877 processos, um aumento de 11,9% em relação ao ano anterior. Por fim, o TST recebeu, no mesmo período, 239.765 processos, o que representou, em média, 9.990 processos para cada Ministro, não considerados, aqui, o acervo já existente em cada gabinete. A pergunta a ser feita é: o País suporta tal demanda? Até quando os tribunais trabalhistas suportarão esse volume de processos?⁴

Com esse número exorbitante de ações fica evidente que o Estado não está conseguindo atender a demanda existente e, além disso, estamos em uma sociedade que anseia pelo dia do tribunal⁵, cuja cultura, tem como tradição recorrer ao judiciário quando surge um conflito, ao invés de buscar soluções alternativas, principalmente porque, “no Brasil, o ensino jurídico é voltado para o enfrentamento do litígio, e não para o consenso”⁶.

Nesse sentido, Michele Taruffo esclarece a questão em seu artigo “Un’alternativa alle alternative: modelli di risoluzione dei conflitti.”:

⁴Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que “altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/deputados/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/Reuniao%200272-17%20de%20120417%20Dep%20Rogero%20Marinho.pdf>>. Acessado em: 17 de dezembro de 2018. p.22.

⁵TRAUM, Lara; FARKAS Brian. *The History and Legacy of the Pound Conferences*. Cardozo J. of Conflict Resolution, Vol. 18.2017, p.695.

⁶SILVA, Carlos Roberto da. *Os óbices para a difusão de uma cultura não adversarial de resolução de conflitos: a necessária mudança de hábitos*. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós- Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.11, n.3, 3º quadrimestre de 2016. Disponível em: . Acesso em 15/09/2017. p.1325.

daun lato, entrano in gioco elementi de natura culturale. A differenza di quanto accade nei sistemi come quello cinese e giapponese, ove la filosofia confuciana é da sempre alla base del tradizionale favore per la mediazione, negli ordinamenti occidentali il fondamento culturale delle tendenze all'ADR é assai piú recente e - per certi versi - molto meno solido.⁷

A população ocidental, diferentemente da oriental, não busca soluções alternativas, pois tende a ter a sensação de que levando um conflito ao judiciário ele será resolvido da melhor forma, sendo que “o acesso à justiça, contudo, não pode mais ser visto como sinônimo de acesso ao poder judiciário”⁸. Esse tipo de pensamento é um dos pontos que contribuíram para a hiperlotação do judiciário e para essa quantidade assustadora de ações. Ademais, ainda que o processo trabalhista preveja o princípio da celeridade e da simplicidade⁹, quando um conflito é levado ao judiciário, ele passa por uma série de formalismos que o deixam mais lento. Rogério Marinho esclarece isso em seu voto na comissão Especial:

No que tange ao excesso de processos tramitando na Justiça do Trabalho, é certo que muitos deles decorrem do descumprimento intencional da lei pelo empregador, mas não podemos desprezar uma grande quantidade que decorre do detalhamento acentuado de obrigações trabalhistas em conjunto com regras processuais que estimulam o ingresso de ações e a interposição de infundáveis recursos, apesar dos esforços empreendidos pelo TST para redução do tempo de tramitação dos processos. Nas palavras do Prof. José Pastore, a legislação trabalhista ‘constitui um verdadeiro convite ao litígio’.¹⁰

Portanto por mais que os legisladores busquem fazer da justiça trabalhista uma justiça célere, é evidente que o formalismo e o convite ao litígio em muito atrapalham. Nesse sentido podemos citar Grinover:

O processo é necessariamente formal, porque as suas formas constituem o modo pelo qual as partes têm a garantia de legalidade e imparcialidade no exercício da jurisdição. No processo as partes têm o direito de participar intensamente, pedindo, requerendo, respondendo, impugnando, provando, recorrendo; a garantia constitucional do contraditório inclui também o direito das partes ao diálogo com o

⁷Por um lado, elementos de natureza cultural entram em jogo. Ao contrário do que acontece nos sistemas chinês e japonês, onde a filosofia confuciana sempre foi a base do favor tradicional de mediação, nos sistemas jurídicos ocidentais o fundamento cultural das tendências de ADR é muito mais recente e - em alguns aspectos muito menos sólido. (Nossa tradução). TARUFFO, Michele. *Un'alternativa alle alternative: modelli di risoluzione dei conflitti*. Revista de Processo, Ano 32, n.º 152, Instituto Brasileiro de Direito Processual (IBDP), outubro 2007, p. 320

⁸ZANFERDINI, Flavia de Almeida Montingelli. *Desjudicializar conflitos: uma necessária releitura do acesso à justiça*. Revista NEJ- Eletrônica, Vol.17, nº 2. Mai- Ago 2012. p. 238.

⁹SCHIAVI, Mauro. *Os princípios do direito processual do trabalho e a possibilidade de aplicação subsidiária do cpc quando há regra expressa da CLT em sentido contrário*. Rev. TST, v. 73, n. 1, p. 182-194, 2007. p. 188.

¹⁰*Idem*

juiz, sendo este obrigado participar mais ou menos intensamente do processo, decidindo sobre pedidos e requerimentos das partes, tomando iniciativa da prova em certa medida, fundamentando suas decisões.¹¹

A autora explica que devido às inúmeras garantias constitucionais, o processo leva um tempo maior para ser solucionado. Note-se que, apesar das garantias trazerem certa morosidade isso não significa que elas deveriam ser descartadas, mas que há a necessidade das partes se desprenderem da ideia de que somente os conflitos levados ao judiciário é que são devidamente solucionados. Deveria haver uma aceitação maior por parte da população em utilizar meios alternativos de solução de conflitos, não só pelo fato de contribuir com o desafogamento do judiciário, mas também porque em inúmeros casos a utilização de métodos alternativos é muito mais eficiente do que uma decisão jurisdicional.

Observa-se nesse ponto que, considerando o conceito do movimento das três ondas de acesso à justiça de Cappelletti e Garth¹², o Brasil obteve êxito na primeira onda de acesso à justiça, qual seja, a assistência judiciária para os pobres e em muito evoluiu no segundo movimento também. O problema que enfrentamos é no que tange ao terceiro movimento de acesso à justiça, aquele que busca encontrar meios de agilizar o trâmite processual de maneira a oferecer soluções mais céleres à população. Nesse sentido podemos observar o posicionamento de Azevedo, nas palavras de Gilton B. Brito:

[...] a atenção na atualidade é dirigida a instituições e mecanismos usados na prevenção e no processamento de disputas, embora retomando uma perspectiva clássica da Teoria de Direito Processual: aquela que considera a jurisdição uma atividade secundária, meramente substitutiva da resolução de controvérsia espontaneamente pelas partes e cujo insucesso autoriza a intervenção estatal. Sob esse enfoque, prossegue, a escola processual brasileira caminha em duas vertentes: a deformalização do processo tradicional, com técnicas mais simplificadas, econômicas e rápidas para certos conflitos; e deformalização das controvérsias, por meio de equivalentes jurisdicionais ao processo tradicional com o intuito de evitá-lo, pois é crescente a certeza de esgotamento da função estatal na pacificação da sociedade, em virtude da sobrecarga dos tribunais, dos custos elevados com as demandas e do excessivo formalismo processual.¹³

¹¹ GRINOVER, Ada Pellegrini et al. *Teoria geral do processo*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2008, p.32.

¹² ALMEIDA, Guilherme de. *Acesso à justiça, direitos humanos e novas esferas da justiça. Contemporânea*. Revista de Sociologia da UFSCAR. V. 2, n. 1 (2012). Janeiro – Junho de 2012, p.88.

¹³ AZEVEDO, André Gomma (de). *Manual da mediação judicial*. Brasília: Ministério da Justiça, 2009apud. BRITO, Gilton Batista. *O acesso à justiça, a teoria da mediação e a resolução 125/2010 do CNJ*. Revista da EJUSE, Nº 20, 2014 – Doutrina, p.105.

Sendo assim, diante da excessiva busca pelo judiciário e do formalismo presente nos procedimentos, conforme evidenciado no trecho acima, e também devido ao aumento desenfreado de ações judiciais que nos últimos anos passou a se observar no Brasil uma intensificação da terceira onda de acesso à justiça. Nesse sentido, Paula Costa e Sá assevera:

A impossibilidade de as estruturas crescerem em ritmo idêntico ao do aumento exponencial da litigiosidade determina a procura de esquemas alternativos de realização de justiça.¹⁴

Dessa forma, nossos juristas e legisladores, cientes da impossibilidade das estruturas jurídicas acompanharem o crescimento de litígios, passaram a buscar soluções mais céleres para as lides, por isso é que a utilização de soluções alternativas passaram a ser mais aceitas. A população ainda é um tanto quanto cética em relação à busca de meios alternativos para solucionar conflitos, entretanto, apesar da questão cultural, nossos legisladores começaram a reconhecer a necessidade desses instrumentos. Como exemplo de inovação e de busca de soluções para um efetivo acesso, podemos citar a resolução do CNJ 125 criada em 29 de outubro de 2010, que disciplinou a política nacional para o tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e que teve como principal objetivo dar efetividade ao acesso à justiça, reconhecendo métodos alternativos de resolução de conflitos como adequados e eficientes para solucionar determinados casos. Outra inovação que evidenciou uma tendência do legislador em prezar por meios alternativos foi o advento do novo código de processo civil, que trouxe diversas soluções alternativas, justamente por reconhecer a importância do modelo de multiportas de Frank Sander para um efetivo acesso a justiça. Nesta linha de pensamento podemos citar algumas inovações para exemplificar:

É norma fundamental do processo civil brasileiro a prioridade na utilização das técnicas para facilitar a resolução consensual dos conflitos (art. 3.º, §§ 2.º e 3.º, do CPC/2015). É dever do Estado promover, divulgando e fornecendo os meios necessários, e dos operadores jurídicos estimular, esclarecendo a população, a difusão e utilização dos meios adequados de resolução de disputas. O procedimento comum no NCPC está organizado em duas fases. A primeira fase é de esforço para a resolução consensual da disputa. Apenas se não for possível a solução consensual, o processo seguirá para a segunda fase, litigiosa, voltada para instrução e julgamento adjudicatório do caso. A primeira fase será conduzida pelo mediador ou conciliador, sem a participação direta do juiz. Distribuída a petição inicial, o juiz verificará o preenchimento dos seus requisitos e, não sendo caso de improcedência liminar, determinará a realização de uma audiência de mediação ou conciliação, designada

¹⁴ COSTA E SILVA, Paula. *O acesso ao sistema judicial e os meios alternativos de resolução de controvérsias: alternatividade efectiva e complementariedade*. 2009. Revista de processo 2008 – Repro 158. p.94.

com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. A audiência será de mediação nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, e de conciliação quando inexistir tal vínculo (art. 165, §§ 2.º e 3.º, do CPC/2015).¹⁵

Dessa forma, seguindo as inovações do processo civil e diante da quantidade assustadora de ações, a justiça do trabalho despertou, no sentido de reconhecer a necessidade de mecanismos alternativos nas lides trabalhistas, por esta razão é que a lei 13.467/2017 que promulgou a reforma trabalhista trouxe tantas inovações no que tange a essas soluções alternativas. Na comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016 muito se discutiu sobre essa necessidade e Rogério Marinho afirmou:

Portanto a modernização das leis trabalhistas também será importante para conter o avanço dessa excessiva busca pelo Judiciário para solução dos conflitos entre as partes, pautando não só o desestímulo ao ativismo judicial, mas criando mecanismos que estimulem a solução desses conflitos antes que seja necessário submetê-los ao Poder Judiciário. E aqui não estamos falando em se impedir o acesso ao Judiciário — fique bem claro! —, direito garantido plenamente pela Constituição Federal, mas em se privilegiarem as soluções extrajudiciais na composição dos conflitos” — como acontece em todos os demais países do mundo, à exceção do nosso.¹⁶

Sendo assim, com nossos legisladores reconhecendo a necessidade de meios alternativos na justiça do trabalho, foi possível por meio da reforma trabalhista implantá-los e coloca-los em prática, e entre eles podemos citar a dilatação do instituto da arbitragem, que passou a ser admitida em dissídios individuais, e a homologação de acordos extrajudiciais, que consiste na possibilidade das partes que possuem um acordo feito entre elas, ou seja, que não possuem uma pretensão resistida, recorrerem ao judiciário apenas para homologar este acordo e não precisarem ingressar com uma ação judicial com toda formalidade que a engloba, para obter uma decisão de algo que já está resolvido. No próximo capítulo trataremos especificadamente da jurisdição voluntária e todos os benefícios que a implantação desse instituto tem trazido aos trabalhadores e aos operadores do direito trabalhista.

3. A IMPLANTAÇÃO DA JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA COM A REFORMA TRABALHISTA

¹⁵ NETO, João Luiz Lessa. *Métodos Alternativos de Solução de Conflitos – ADR*. RePro vol. 244 (Junho 2015).p. 3 e 4.

¹⁶ *Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que “altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Op. Cit.p.24.*

A implantação da jurisdição voluntária na justiça do trabalho, também conhecida como justiça graciosa ou homologação de acordos extrajudiciais, teve forte influência do sucesso da implantação deste instituto no código de processo civil de 2015. Foi introduzido este meio alternativo no processo comum com o intuito de gerar celeridade aos casos em que não há pretensão resistida entre as partes e que ambas procuram apenas obter segurança jurídica por meio da homologação de um acordo extrajudicial. Sendo assim, o artigo 515, III do Novo CPC, reconhece a decisão homologatória de autocomposição extrajudicial como título executivo judicial e o artigo 725, VIII também do Novo CPC, reconhece a possibilidade de pedir a homologação de autocomposição extrajudicial. Esses dois artigos geraram maior efetividade no processo comum, tendo em vista que as partes que já tinham entre si um acordo, não mais teriam que provocar o judiciário para julgar um caso em que não havia lide, elas apenas levavam o judiciário para obter uma homologação judicial e conseqüentemente, a almejada segurança jurídica.

Nesse diapasão, mesmo sendo evidente os benefícios da justiça graciosa após o advento do novo código de processo civil, no âmbito trabalhista ainda não era possível obter esta homologação. Dessa forma, os acordos realizados extrajudicialmente entre as partes não tinham força de título executivo, o que induzia as partes a provocarem a máquina do judiciário mesmo quando não havia lide, apenas para que fosse proferida uma sentença com força de título executivo e dessa forma obterem segurança jurídica. Esse ato de provocar o judiciário sem existir lide, é conhecido como lide simulada ou popularmente como “casadinhas”, “mediante as quais o empregado, ao ser dispensado e por expressa exigência de seu ex-empregador, tem que ajuizar reclamação trabalhista como condição necessária para receber o pagamento de suas verbas rescisórias”¹⁷ ou então, ainda que não haja a exigência, mas apenas para obter segurança acima mencionada, sendo que essa praxe é proibida. Entretanto, apesar da proibição deste feito, nenhuma outra alternativa era oferecida aos empregados e empregadores que almejavam segurança jurídica dos acordos que faziam, o que ocasionava esta prática, mesmo com a proibição.

¹⁷ PIMENTA, José Roberto Freire. *Lides simuladas: a Justiça do Trabalho como órgão homologador*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3º Região, Belo Horizonte, v. 60, n. 30, p.119-152, dez. 1999. Semestral. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_60/Jose_Pimenta.pdf. Acessado em: 22 de agosto de 2019. p.120.

Até que a positivação do instituto com a reforma trabalhista, a justificativa para não utilização de homologação de acordos extrajudiciais era o fato deste não ser positivado, portanto ainda que a não utilização acarretasse a prática das lides simuladas e gerasse também insegurança jurídica para os trabalhadores, a maioria dos juristas trabalhistas preferiam não aceitar a homologação de acordos extrajudiciais por não estar previsto em lei. Abaixo segue um trecho de Rosemary de Oliveira Pires que evidencia o quão repudiado era este meio alternativo na justiça do trabalho:

Há quem venha defendendo, ainda, a possibilidade de homologação judicial de transação extrajudicial, sustentando ser forma de jurisdição voluntária admissível no processo trabalhista, à luz da conjugação do art. 114 da Constituição Federal, do art. 57 da Lei nº 9099/95 e do inciso III do art. 584 do CPC. Todavia, de tal entendimento não compartilhamos, pois que a jurisdição voluntária, repita-se, deve ter previsão legal expressa e, para isso, não é suficiente a disposição contida na Lei nº 9099, de 26.12.95, já que este regula, com especificidade, apenas os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e, assim, não pode ter sua aplicação estendida para a Justiça do Trabalho, não autorizada a exegese ampla do art. 114 da CLT.¹⁸

E além do posicionamento contrário dos juristas com o argumento de ausência de positivação do instituto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) se mostrava na contramão da situação, pois também coadunava com a ideia de que deveria haver positivação. Abaixo seguem alguns acórdãos que evidenciam a tendência contrária do nosso tribunal:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. NÃO PROVIMENTO. 1. Não compete à Justiça do Trabalho homologar acordo extrajudicial, dada a ausência de previsão legal a respeito. Violação do artigo 114, IX, da Constituição Federal não configurada. 2. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 2448409120045020034, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 26/08/2009, 7ª Turma, Data de Publicação: 04/09/2009)¹⁹

Nesse mesmo sentido temos também o RR 666786:

¹⁸PIRES, Rosemary de Oliveira; BARROS, Alice Monteiro de (coord). *Compêndio de Direito Processual do Trabalho*. LTr - 2ª edição, p. 118 *apud* FERREIRA, Gecivaldo Vasconcelos. *Jurisdição Voluntária na Justiça do Trabalho*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6409/jurisdicao-voluntaria-na-justica-do-trabalho>>. Acessado em: 02 de agosto de 2017.

¹⁹BRASIL. *Tribunal Superior Do Trabalho*. AIRR: 2448409120045020034. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 26/08/2009, 7ª Turma, Data de Publicação: 04/09/2009. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5390391/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2448409120045020034-244840-9120045020034?ref=juris-tabs>>. Acessado em: 03 de agosto de 2017.

É bastante conhecida a matéria relativa à homologação de acordo em sede de jurisdição voluntária ou graciosa, tendo proclamado a jurisprudência iterativa, notória e atual desta Corte Superior, inclusive em ações de interesse da ora Recorrente, que não se pode atribuir efeitos da coisa julgada a esse tipo de avença de índole administrativa, pois a *res judicata* só se opera em processo contencioso.²⁰

Note-se que, o tribunal se mostrava contrário devido à inexistência de previsão legal e também porque acreditava que não fazia parte das funções de nosso ordenamento atribuir efeito de coisa julgada a casos em que não havia lide. Dessa forma, mesmo cientes que não admitir a justiça graciosa significava um incentivo a lide simulada, estes mantiveram esse posicionamento por décadas.

Entretanto, ainda que com tantos argumentos contrários, nossos legisladores reconheceram a necessidade de implantar a homologação de acordos extrajudiciais no ordenamento jurídico trabalhista e positivaram o instituto com o advento da reforma trabalhista (lei 13.467/17). Sendo assim, foi inserido o artigo 652, alínea f da CLT que prevê a decisão de acordos extrajudiciais trabalhistas como competência da justiça do trabalho, quebrando assim um dos argumentos do TST e foram introduzidos os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E da CLT que regulamentam o procedimento para aplicação da jurisdição voluntária.

A aplicação da jurisdição voluntária na justiça do trabalho teve um impacto muito positivo, pois este instituto é capaz de reduzir a quantidade de lides e também porque a “via integrativa e democrática de solução de conflitos para além de reduzir a demanda de processos, o que é apenas uma consequência, apresenta a vantagem da verdadeira pacificação social”.²¹ Como mencionado acima, inúmeros casos que eram levados à justiça trabalhista tratavam-se de lides simuladas, pois as partes almejando segurança jurídica não viam outra alternativa que não fosse a provocação do judiciário. Atualmente, não é mais necessário simular uma lide para que seja possível alcançar esta segurança, as partes se compõem extrajudicialmente e levam o acordo ao judiciário para que seja feita uma homologação. Ressalta-se neste ponto que, é faculdade do juiz homologar ou não caso observe alguma irregularidade, pois se esta verificação do conteúdo do acordo “é verdadeiro para toda e

²⁰ JUSBRASIL. *Página 281 do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT-17)* de 9 de julho de 2012. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/48706439/trt-17-09-07-2012-pg-281>>. Acessado em: 05 de agosto de 2017.

²¹ VAZ, Paulo Afonso Brum. *O papel do juiz na construção do direito: uma perspectiva humanista*. Revista de Doutrina da 4ª Região, Porto Alegre, n. 44, out. 2011. Disponível em: <http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao044/paulo_vaz.html> Acesso em: 22 ago. 2019

qualquer conciliação homologada em Juízo, deve ser observado ainda com mais cuidado e intensidade nas conciliações trabalhistas”²², entretanto por meio de um procedimento mais célere, pois o formalismo é reduzido e procedimento encurtado, pois não há a necessidade de prazo para contraditório e nem de instrução processual, por exemplo, basta a simples protocolização de acordo e a homologação de um juiz. O impacto na seara processual é claro, pois a utilização deste meio alternativo é uma das maneiras de reduzir a questão da hiperlotação do judiciário trabalhista, tendo em vista que as partes podem recorrer a este procedimento mais célere e também é a maneira mais adequada de resolver um conflito sem lide. Neste ponto, retornamos às razões pelas quais o fórum de múltiplas portas é tão benéfico para melhor prestação jurisdicional, pois admitir meios alternativos de resolução de conflito significa, principalmente, tratar de forma adequada os conflitos existentes, e a positivação da jurisdição voluntária ilustra claramente essa situação, pois não há a necessidade de todo formalismo de um rito ordinário ou sumaríssimo, quando na verdade nem conflito de interesses existe, portanto utilizar este meio alternativo é extremamente adequado e benéfico para estes casos, nesse sentido:

os reformistas que defendem ideia de que a homologação de acordos extrajudiciais possibilita a materialização no Direito positivado do Trabalho, em função do processo sociocultural de modernização das relações de trabalho²³

Sendo capaz, dessa forma, de conferir segurança jurídica, “celeridade as lides trabalhistas (ausência de audiência de instrução) e efetivas pacificação social, fatores que representariam os pontos positivos”²⁴.

É evidente a benesse da homologação extrajudicial, entretanto o que motivou a população e o judiciário a enfrentar todo formalismo de um rito trabalhista, quando poderia utilizar uma via alternativa mais adequada e célere é a cultura do litígio, acrescida, neste caso, ao positivismo. Contudo essa questão foi superada e nossos legisladores admitiram a prática da justiça graciosa, para que a prestação jurisdicional fosse adequada para os casos em que

²²PIMENTA, José Roberto Freire. Op.cit. p.131.

²³PAULO, Gustavo Trindade. **REFORMA TRABALHISTA E PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO: Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho**. 2018. 49 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita - Pb, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/13736/1/GTP07112018.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2019.p.42.

²⁴Idem.

não haja conflito de interesses resistido, contribuindo assim na melhora da qualidade dos serviços jurisdicionais trabalhistas.

Sendo assim, com a positivação da jurisdição voluntária, é possível obter respaldo jurídico de formamais célere e eficaz, tendo em vista que ao invés de ingressar com uma ação judicial para que seja proferida uma sentença com força de título executivo, o trabalhador e empregador podem fazer acordo entre si e requererem uma homologação deste. Essa possível solução além de permitir uma pacificação entre as partes, contribui para diminuição de processos judiciais trabalhista, obtendo dessa maneira efetividade.

4. CONCLUSÃO

Após compreender a crise enfrentada pelo judiciário trabalhista e os impactos processuais e materiais positivos que a implantação da jurisdição voluntária gerou na justiça do trabalho, é observado o quanto importantes são os meios alternativos como instrumentos de acesso à justiça. Evidentemente, que a justiça graciosa ainda é um meio alternativo que está criando raízes no ordenamento jurídico trabalhista, mas vagarosamente a utilização destes métodos alternativos têm se expandido, principalmente porque o resultado tem sido favorável, no sentido de gerar diminuição da quantidade de ações e solucionar os casos de forma adequada.

A jurisdição voluntária, como uma das mais recentes evoluções da introdução de métodos alternativos na justiça trabalhista por meio de sua positivação, não só colaborou para reduzir a quantidade de ações trabalhistas, como permitiu que conflitos sem lide fossem solucionados de forma adequada. Dessa forma a aplicação deste meio alternativo foi capaz de proporcionar uma alternativa eficaz e célere para trabalhadores e empregadores que buscam estar amparados por segurança jurídica e assim tenham seus direitos garantidos, sem serem prejudicados com a instabilidade jurídica e a morosidade enfrentada nos tribunais na atualidade.

Conclui-se dessa forma que a utilização de meios alternativos de solução de conflitos é medida essencial para uma adequada prestação jurisdicional à coletividade, capaz de concretizar direitos fundamentais como o de acesso à justiça, previsto em nossa Constituição no artigo 5º, inciso XXXV, e também é meio capaz de contribuir para a pacificação social, tendo em vista que o principal objetivo é a efetiva solução de conflitos e

não o mero julgamento. Nesse sentido, é possível notar que a positivação da jurisdição voluntária na seara trabalhista em muito contribuiu para pacificação social e também foi capaz de contribuir para um aumento ao acesso ao judiciário, que é um direito constitucionalmente garantido.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Guilherme de. *Acesso à justiça, direitos humanos e novas esferas da justiça. Contemporânea*. Revista de Sociologia da UFSCAR. V. 2, n. 1 (2012). Janeiro – Junho de 2012.p.88.

AZEVEDO, André Gomma (de). *Manual da mediação judicial*. Brasília: Ministério da Justiça, 2009apud. BRITO,Gilton Batista. *O acesso à justiça, a teoria da mediação e a resolução 125/2010 do CNJ*. Revista da EJUSE, Nº 20, 2014 – Doutrina.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013

BRASIL. *Código de Processo Civil. Lei 13.105 de 16 de março de 2016*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acessado em: 17 de dezembro de 2018.

_____. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acessado em 17 de dezembro de 2018.

_____.*Tribunal Superior Do Trabalho*. AIRR: 2448409120045020034. Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 26/08/2009, 7ª Turma, Data de Publicação: 04/09/2009. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5390391/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2448409120045020034-244840-9120045020034?ref=juris-tabs>>. Acessado em: 03 de agosto de 2017.

COSTA E SA, Paula. *O acesso ao sistema judicial e os meios alternativos de resolução de controvérsias: alternatividade efetiva e complementariedade*. 2009. Revista de processo 2008 – Repro 158.

Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que “altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/deputados/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/Reuniao%2020272-17%20de%20120417%20Dep%20Rogeyro%20Marinho.pdf>>. Acessado em: 17 de dezembro de 2018.

GRINOVER, Ada Pellegrini et al. *Teoria geral do processo*. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

JUSBRASIL. *Página 281 do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região* (TRT-17) de 9 de julho de 2012. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/48706439/trt-17-09-07-2012-pg-281>>. Acessado em: 05 de agosto de 2017

NETO, João Luiz Lessa. *Métodos Alternativos de Solução de Conflitos – ADR.RePro* vol. 244 (Junho 2015)

PIRES, Rosemary de Oliveira; BARROS, Alice Monteiro de (coord). *Compêndio de Direito Processual do Trabalho.LTr - 2ª edição*, p. 118 *apud* FERREIRA, Gecivaldo Vasconcelos. *Jurisdição Voluntária na Justiça do Trabalho*. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6409/jurisdiacao-voluntaria-na-justica-do-trabalho>>. Acessado em: 02 de agosto de 2017.

PIMENTA, José Roberto Freire. *Lides simuladas: a Justiça do Trabalho como órgão homologador*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3º Região, Belo Horizonte, v. 60, n. 30, p.119-152, dez. 1999. Semestral. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_60/Jose_Pimenta.pdf. Acessado em: 22 de agosto de 2019.

PAULO, Gustavo Trindade. *Reforma trabalhista e princípio da proteção: Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho*. 2018. 49 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita - Pb, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/13736/1/GTP07112018.pdf>>. Acesso em: 22 ago. 2019

SILVA, Carlos Roberto da. *Os óbices para a difusão de uma cultura não adversarial de resolução de conflitos: a necessária mudança de hábitos*. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós- Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.11, n.3, 3º quadrimestre de 2016. Disponível em: . Acesso em 15/09/2017. p.1325.

SCHIAVI, Mauro. *Os princípios do direito processual do trabalho e a possibilidade de aplicação subsidiária do cpc quando há regra expressa da CLT em sentido contrário*. Rev. TST, v. 73, n. 1, p. 182–194, 2007. p. 188.

TARUFFO, Michele. *Un'alternativa alle alternative: modellidirisoluzione dei conflitti*. Revista de Processo, Ano 32, n.º152, Instituto Brasileiro de Direito Processual (IBDP), outubro 2007.

TRAUM, Lara; FARKAS Brian. *The History and Legacy of the Pound Conferences*. Cardozo J. of conflict resolution, Vol. 18.2017

VAZ, Paulo Afonso Brum. *O papel do juiz na construção do direito: uma perspectiva humanista*. Revista de Doutrina da 4ª Região, Porto Alegre, n. 44, out. 2011. Disponível em:

<http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao044/paulo_vaz.html>

Acesso em: 22 ago. 2019

ZANFERDINI, Flavia de Almeida Montingelli. *Desjudicializar conflitos: uma necessária releitura do acesso à justiça*. Revista NEJ- Eletrônica, Vol.17, nº 2. Mai- Ago 2012

Submetido em 16.09.2019

Aceito em 26.09.2019