

A APLICABILIDADE DA JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA NO PROCESSO TRABALHISTA

THE APPLICABILITY OF THE VOLUNTARY JURISDICTION IN THE LABOR PROCESS

Marcelo Braghini¹

Gabriela Castro de Campos²

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar o processo trabalhista depois da inserção da jurisdição voluntária por meio da reforma trabalhista. Será abordada toda problemática para utilização desse meio alternativo, destacando-se os benefícios e a efetividade que sua aplicação terá na prática processual. Em especial trataremos dos trabalhadores da zona grise, que serão os mais beneficiados com o novo instituto, tendo em vista que a falta de regulamentação de seus direitos enseja a utilização de meios alternativos. Será destacado também a omissão da CLT quanto aos requisitos necessários para utilização deste meio alternativo de solução de conflitos e a solução com base no sistema de lacunas, cabível principalmente no caso dos trabalhadores da zona grise, por ser uma relação jurídica controvertida.

Palavras-chave: Processo do Trabalho, Reforma trabalhista, Jurisdição Voluntária, Efetividade, Trabalhadores da Zona grise.

ABSTRACT

This article has the purpose of to analyze the labor process after the insertion of voluntary jurisdiction by the labor reform. Will be addressed all problems to use this alternative means, highlighting the benefits and effectiveness that its application will have in procedural practice. In particular, we will treat of the workers in the Grise area, who will benefit most with the new institute, considering that the lack of regulation of their rights leads to the use of alternative means. It will also highlight the CLT's omission regards the requirements for the use of the alternative problem-solving and a solution based on the system of gaps, appropriate mostly to the workers from the grise area, because of the controversial legal relationship.

¹ Pós-Graduado em Direito do Trabalho pela PUC/GO, Especialista em Direito Tributário pelo IBET, Mestrando em Direito Constitucional pela UNAERP, Advogado e Professor da UEMG. Email: braghini.advocacia@gmail.com

² Graduada em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto – UNAERP, Advogada. Email: gabiccampos93@hotmail.com

Keywords: Labor Process, Labor Reform, Voluntary Jurisdiction , Effectiveness, Workers In The Grise Area.

1. ABORDAGEM INICIAL

O tema do presente artigo é a aplicabilidade da jurisdição voluntária no âmbito do processo trabalhista. Este instituto, que se trata de um meio alternativo para solução de conflitos e que foi positivado pela reforma trabalhista será capaz de trazer efetividade para o processo do trabalho, e concomitantemente , será uma alternativa para solução de conflitos que envolvam os trabalhadores da Zona Grise, entendidos como trabalhadores que se encontram em uma zona cinzenta por não gozarem das garantias da CLT e nem da auto suficiência de um autônomo.

Importante iniciar a discussão frisando que mesmo antes da reforma trabalhista já era observado que a morosidade do judiciário era extremamente maléfica para a população e que muitos processos no âmbito trabalhista eram protocolados apenas para possuir segurança jurídica, pois os acordos extrajudiciais não eram homologados e não possuíam força de título extrajudicial.

Diante deste quadro, a solução mais adequada era a utilização de meios alternativos para solver conflitos que não necessitavam de uma decisão judicial. O problema é que até então isso não era incentivado no processo do trabalho. Assim, com base nos artigos 8º e 769 da CLT, buscava-se por meio das lacunas de nosso sistema, aplicar subsidiariamente o código de processo civil, que já havia regulamentado a jurisdição voluntária, para que dessa forma fosse possível utilizar este meio alternativo no âmbito trabalhista.

Porém, fomos surpreendidos com o projeto de lei nº 6.787 de 2016 e a consequente aprovação da lei 13.467/17, referente à reforma trabalhista, pois esta, reconhecendo as consequências da morosidade na solução de conflitos e reconhecendo também os benefícios que a utilização de meios alternativos poderiam trazer para o processo trabalhista, positivou a jurisdição voluntária, que agora não necessita mais do sistema de lacunas para sua efetiva aplicabilidade.

Nesse contexto, é imprescindível destacar que a inserção deste meio atingiu principalmente a classe específica dos trabalhadores da Zona grise, pois estes trabalhadores, como já dito, não se enquadram na CLT e também não são autossuficientes a ponto de se declararem autônomos, tendo em vista que dependem do empregador para exercerem suas funções. Portanto esta classe, após o término de uma relação de trabalho, normalmente sai

prejudicada por não haver legislação que trate desta forma singular de contratação e a CLT não pode ser utilizada, pois não são claros todos os requisitos para configurar relação de emprego. Esses trabalhadores comumente ficavam a mercê dos juízes entenderem ou não pelo reconhecimento da relação de emprego, portanto além de lidarem com a morosidade lidavam também com a insegurança jurídica, mas, com a inserção da jurisdição voluntária, tornou-se possível resolver os conflitos existentes da relação de trabalho, por meio de um acordo homologado por um juiz, sem necessariamente ter que comprovar o status de empregado ou não, trazendo assim para essa classe agilidade e efetividade em seus casos concretos.

2. A IMPORTÂNCIA DA REFORMA TRABALHISTA E O RECONHECIMENTO DA IMPORTÂNCIA DA JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

Antes da reforma trabalhista, o principal impedimento para que houvesse a jurisdição voluntária no processo do trabalho era a falta de previsão legal. A maioria dos doutrinadores trabalhistas e inclusive o Tribunal superior do trabalho adotavam posicionamento contrário à aplicação desta por acreditarem que não seriam os juízes trabalhistas competentes para julgar casos em que não houvesse uma lide, pois não havia isso em nossa CLT e em nenhuma lei esparsa. Pelo ponto de vista deles a única forma de utilização da jurisdição voluntária seria por meio da positivação.

A questão principal desse contexto todo é que independente dos posicionamentos a favores ou contrários, o judiciário trabalhista não alcançava mais a efetividade de forma alguma e encontrar uma solução era fundamental. Então, a lei 13.467/17 trouxe essa inovação que era essencial para um judiciário trabalhista mais efetivo.

Abaixo segue um trecho do voto do relator deputado Rogério Marinho na comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787 de 2016, em que este traz uma síntese do afogamento que judiciário trabalhista, pois em número fica evidente que o mesmo não suporta a demanda:

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 acrescentadas 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?

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 decorra do detalhamento acentuado das 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 professor José Pastore, a legislação trabalhista “*constitui um verdadeiro convite ao litígio*.”³

Ao final é possível observar que a motivação para inserir a jurisdição voluntária foi o reconhecimento de que o país não estava apto para escorar o volume de processos e que a maneira como a antiga CLT conduzia os processos induzia todo tipo de conflito ao litígio.

À respeito da discussão sobre a competência do judiciário trabalhista, foi sanado esse impasse no artigo 652, alínea f, da lei 13.467/17: “Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.”⁴

A partir deste artigo, encerra-se o argumento de que não seria possível o judiciário trabalhista julgar um caso em que não houvesse lide. Com reforma, nossos legisladores passaram a tratar a questão com a extensiva necessidade que a mesma exige, pois independentemente de haver lide ou não, por tratar –se de um pleito de matéria trabalhista, deve ser amparada por nossos juízes do trabalho.

Mas, como se não bastasse essa evolução, foi inserido os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E nesta lei, que regulamentam o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Isso demonstra mais uma vez que foi dada uma atenção especial ao tema, justamente por ter sido reconhecido a magnitude da aplicação da jurisdição

³ 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%200272-17%20de%20120417%20Dep%20Rogeyro%20Marinho.pdf>>. Acessado em: 23 de outubro de 2017.

⁴ BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho. Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 28 de agosto de 2017

voluntária na justiça do trabalho, pois como já dito, a inserção de outras formas de solução de conflitos desafoga o judiciário e permite que este chegue próximo de alcançar a efetividade.

E o relator deputado Rogério Marinho complementa que a ideia ao regulamentar tais dispositivos era trazer segurança jurídica, bem como diminuir a demanda de ações trabalhistas:

Esperamos que, ao trazer expressamente para a lei a previsão de uma sistemática para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, conseguiremos a almejada segurança jurídica para esses instrumentos rescisórios, reduzindo, conseqüentemente, o número de ações trabalhistas e o custo judicial.⁵

3. A OMISSÃO DOS REQUISITOS PARA APLICABILIDADE DA JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

Apesar da regulamentação do meio alternativo, o que foi algo extremamente positivo, nota-se que não houve abordagem sobre os critérios de aplicação dos acordos extrajudiciais, observando-se assim que no que tange à homologação extrajudicial a questão dos critérios ficou omissa, o que abre uma discussão sobre em quais casos seriam mais adequados utilizar a justiça graciosa no processo do trabalho.

Nesse ponto recuperamos a utilização do artigo 769 da CLT, pois estando o processo do trabalho diante de uma omissão e não havendo incompatibilidade, deve-se recorrer à justiça comum e é isso o que se deve fazer para delimitar a aplicação da jurisdição voluntária, tendo em vista que estamos diante de um caso de lacuna.

Diferentemente do processo trabalhista, o direito comum já restringiu as hipóteses de cabimento de transação, conforme exposto abaixo nos artigos 840 e 841 do Código Civil:

CC. Art. 840. É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.

⁵ *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%200272-17%20de%20120417%20Dep%20Rogeyro%20Marinho.pdf>>. Acessado em: 23 de outubro de 2017.

CC. Art. 841. Só quanto a direitos patrimoniais de caráter privado se permite a transação.⁶

Nota -se que o legislador ao delimitar as transações permite que esta é cabível tanto para prevenir, como para terminar o litígio, pressupondo que um acordo entre as partes daria fim ao que poderia se tornar uma futura lide. Então o que se extrai do Art.840 do Código civil é que a transação previne ou termina um litígio por meio de concessões mútuas e só é possível aplicá-la em relações jurídicas controvertidas, ou seja, não há de se falar em transações quando há relações já sedimentadas e regulamentadas por lei, pois a utilização desta enseja dúvida. Observa-se também que o Art.841 do Código Civil esclarece que a utilização da transação se aplica exclusivamente a direitos patrimoniais de caráter privado, isto é, direitos disponíveis, em que deve ser possível a discussão sobre aplicação ou não de tais direitos.

Carlos Roberto Gonçalves, em sua obra *Direito Civil Brasileiro*, lista estes requisitos:

Do conceito de transação extraem-se os seus requisitos ou elementos constitutivos: a) a existência de relações jurídicas controvertidas; b) a intenção de extinguir as dúvidas, para prevenir ou terminar o litígio; c) o acordo de vontades; e d) concessões recíprocas.⁷

Diante disso conclui-se que para utilização da transação são necessárias concessões mútuas, acordo de vontades, relações jurídicas controvertidas e conseqüentemente a intenção de extinguir as dúvidas.

Interessante ressaltar as observações feitas por Maria Helena Diniz, no que diz respeito à necessidade de relações jurídicas controvertidas para se obter uma transação:

Impedência ou existência de litígio ou de dúvida sobre os direitos das partes, suscetíveis de serem desfeitos, já que o código civil, art.840, refere-se à prevenção ou extinção de um litígio ou de uma res dúbia entre os interessados, e é por meio da transação que se afastam essas incertezas sobre um direito ou relação jurídica preexistente. Só poderá haver transação quando os direitos sobre que versa forem litigiosos ou duvidosos. Se os direitos não forem litigiosos ou duvidosos, ter-se-á reconhecimento ou renúncia.⁸

⁶ BRASIL. *Código Civil. Lei Nº 10.406, De 10 de Janeiro de 2002*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acessado em: 28 de setembro de 2017

⁷ GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito Civil Brasileiro*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.p.574

⁸ DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro*. 32.ed. São Paulo: Saraiva, 2016. p. 636.

Logo fica evidente a necessidade de uma relação controversa. E por fim, conforme o artigo 841 do Código Civil deve tratar exclusivamente de direitos patrimoniais de caráter privado.

Trazendo agora tais conceitos civis para o direito trabalhista - ressaltando que isto é plenamente possível por ser um tema lacunoso e por haver previsão da CLT da possibilidade da utilização subsidiária do processo comum – deve-se questionar em quais situações seria aplicada a jurisdição voluntária, que é uma espécie de transação.

Primeiramente devem existir mútuas concessões e isso é perfeitamente cabível quando tratamos dos trabalhadores da zona grise, pois não há regulamentação de seus direitos, então para chegar à um denominador comum é necessário que o trabalhador e o empregador conversem e façam concessões para atingir um acordo. É necessário também que se trate de direitos disponíveis, pois por estar discutindo os direitos do trabalhador após o fim da relação de trabalho, estes são relativizados e torna-se completamente possível discutir sobre a aplicação deles. Normalmente já há um acordo entre as partes e ambas querem justamente evitar um litígio para não precisarem lidar com a morosidade do judiciário e por fim, trabalhadores da zona grise possuem uma relação de trabalho que gera diversas dúvidas sobre a aplicabilidade ou não dos direitos previstos na CLT, é sempre complexo discutir se há ou não relação de emprego, pois estes estão na zona cinzenta, onde não é possível ver com clareza os requisitos para configurar relação de emprego, dessa forma observa-se que trata-se de uma relação jurídica controvertida. Conclui-se assim, que todos os requisitos necessários para aplicar a jurisdição voluntária estão presentes quando se trata de trabalhadores da zona grise.

4. CONCLUSÃO

Finaliza-se concluindo que, apesar dos legisladores terem positivado e regulamentado a jurisdição voluntária, não foi discutido os requisitos necessários para aplicá-la. Diante dessa lacuna, aplica-se a regra de utilização subsidiária do direito e processo comum, conforme previsto nos artigos 8ª e 769 da CLT, que permite por analogia utilizar os requisitos das transações judiciais quando tratar-se jurisdição voluntária e, a classe que possui todos estes requisitos é a classe dos trabalhadores da zona grise. Portanto a inserção deste instituto é completamente cabível e benéfica para esses trabalhadores que poderão usufruir de seus direitos e ter segurança jurídica ao fim de seus contratos de trabalho.

REFERÊNCIAS

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%20272-17%20de%20120417%20Dep%20Rogeyro%20Marinho.pdf>>. Acessado em: 23 de outubro de 2017.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. *Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acessado em: 28 de agosto de 2017

_____. *Código Civil. Lei Nº 10.406, De 10 de Janeiro de 2002*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acessado em: 28 de setembro de 2017

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro**. 32.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

Submissão: 13.05.2018

Aprovação: 29.11.2018