

A QUITAÇÃO DE DIREITOS DECORRENTES DO CONTRATO DE TRABALHO E O ACORDO EXTRAJUDICIAL DE RECONHECIMENTO DE CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES PREVISTO NA MP Nº 905/2019 – PACIFICAÇÃO SOCIAL OU OBSTÁCULO AO DIREITO FUNDAMENTAL DE AÇÃO?

André Monici Sabino¹

Resumo:

A necessidade de justiça e pacificação social, aliada à constante busca pela celeridade e efetividade da jurisdição, bem como racionalização dos recursos públicos, cada vez mais vem impulsionando a adoção de métodos alternativos e consensuais de solução de conflitos como forma de redução de litígios.

É nesta esteira que o artigo 14 da MP nº 905/2019 (Contrato de Trabalho Verde e Amarelo) estabelece o acordo extrajudicial para reconhecimento do cumprimento de obrigações trabalhistas como instituto hábil para quitação das verbas trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho. Assim, como introdução ao cerne da questão, antes que se efetive o confronto das disposições da referida norma à *ratio* do acordo extrajudicial previsto no art. 855-B da CLT, a análise da evolução legislativa e jurisprudencial sobre a quitação revela-se essencial para compressão dos seus contornos.

Além disso, pretende-se analisar se o aludido acordo extrajudicial atende aos pressupostos básicos de validade e existência inerentes a todo e qualquer negócio jurídico em questão. Ainda, o exame de dados divulgados pelo IBGE associado à pesquisa das estatísticas processuais fornecidas pelo Relatório Justiça em Números, do Conselho Nacional de Justiça; e pelo Relatório Geral da Justiça do Trabalho, do Tribunal Superior do Trabalho nos fornecem substratos para a formulação de uma reflexão sobre os desafios impostos para a redução dos litígios trabalhistas em uma sociedade estruturalmente marcada pelo descumprimento das normas laborais.

¹ Advogado trabalhista. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela PUC/Campinas (2012) e pela Universidade de São Paulo - USP/Largo São Francisco (2019). Mestrando em Economia Social e do Trabalho pela UNICAMP.

Por fim, discute-se se tal ferramenta é útil e adequada para consecução da pacificação social, ou se consubstancia-se em obstáculo ao direito fundamental de ação esculpido no art. 5º, LXXVIII, da CF/88.

Palavras-chave: quitação; acordo extrajudicial; litígio; litigiosidade; redução.

1. INTRODUÇÃO

Após as profundas alterações na legislação trabalhista promovidas pelas Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, o atual Poder Executivo, valendo-se da prerrogativa lançada pelo art. 62, caput, da CF/88, editou a MP nº 905/2019, a qual também promove uma série de modificações nas normas trabalhistas.

Dentre as novas proposições editadas (até o momento pendente de aprovação no Congresso Nacional), destaca-se no presente estudo a prevista no art. 14 da referida medida: o acordo extrajudicial de reconhecimento de cumprimento de obrigações trabalhistas. Direcionada ao denominado “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo”, o instituto faz remissão ao disposto no art. 855-B da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), e visa, expressamente, a redução dos litígios trabalhistas.

A disposição transcrita no dispositivo em comento sugere um aprofundamento científico crítico, pois além de envolver questões jurídicas relevantes para o Direito do Trabalho, também incita discussões significantes no que diz respeito ao mercado de trabalho brasileiro, estruturalmente marcado por reiterado descumprimento de direitos trabalhistas mínimos².

Assim, além de traçar análises gerais a respeito do instituto de quitações de obrigações trabalhistas e seus efeitos sobre o contrato de trabalho, bem como a evolução legislativa e o histórico jurisprudencial evidenciados, respectivamente, na Lei nº 13.467/2017 e nas Súmulas nº 41 e nº 330 do Tribunal Superior do Trabalho; é preciso realizar um exame detalhado do que é estabelecido sobre a matéria no âmbito da MP nº 905/2019, e

2 KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis (Org.). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 95-122.

contextualizar o conteúdo das suas disposições à própria *ratio* do acordo extrajudicial previsto no art. 855-B da CLT.

Em seguida, se examinará se o reconhecimento genérico do cumprimento de obrigações trabalhistas por meio de acordo extrajudicial é instrumento hábil e adequado para quitação das verbas decorrentes do contrato de trabalho, bem como a amplitude dos seus efeitos. Para tanto, a análise dos pressupostos básicos de validade e existência que envolvem toda e qualquer transação demonstra-se essencial para se perquirir a eficácia do negócio jurídico em questão.

Superada tal análise, o estudo apontará se o instituto em comento é dotado da capacidade de efetivamente reduzir os litígios trabalhistas no atual contexto econômico-social de crescente informalidade, desemprego, subocupação, congelamento dos salários, recrudescimento do movimento sindical e desestímulo à negociação coletiva. Para tanto, demonstra-se essencial a pesquisa dos assuntos mais demandados na Justiça do Trabalho, por meio do exame do Relatório Justiça em Números, do Conselho Nacional de Justiça; e do Relatório Geral da Justiça do Trabalho, da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST.

Por fim, o estudo pretende expor uma reflexão sobre os desafios impostos para a redução dos litígios trabalhistas, e quais são as perspectivas para melhora do cenário de alta litigiosidade presente no Judiciário brasileiro; encaminhando-se a discussão para a conclusão se o acordo extrajudicial de reconhecimento de cumprimento de obrigações trabalhistas representa ferramenta útil à pacificação social, ou se consubstancia-se em obstáculo ao direito fundamental de ação esculpido no art. 5º, LXXVIII, da CF/88.

2. A QUITAÇÃO NA JURISPRUDÊNCIA CONSOLIDADA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO E NA LEI Nº 13.467/2017.

A quitação revela-se como uma das modalidades mais eficazes de extinção das obrigações, uma vez que pressupõe a resolução do negócio jurídico em virtude do adimplemento, nos termos do art. 319 do CC.

No período anterior à edição da Lei nº 13.467/2017, a quitação das verbas decorrentes do contrato de trabalho era reservada para o momento da rescisão contratual; e para que o instrumento rescisório tivesse validade, o art. 477, §1º, da CLT exigia assistência e

homologação do sindicato da categoria profissional nos vínculos com duração superior a um ano.

A par de tais formalidades, a principal controvérsia repousava na eficácia liberatória do recibo firmado pelo sindicato, uma vez que a Súmula nº 41 do TST tão somente estabelecia que a quitação abrangia os “valores” discriminados no respectivo documento. Assim, discutia-se se o instrumento rescisório tinha efeito liberatório em relação a todas as parcelas contratuais indiscriminadamente ou somente quanto àquelas que são decorrentes da rescisão do contrato de trabalho.

A celeuma havia sido pacificada com a edição da Súmula nº 330 do TST entre 1993 e 1994, segundo a qual, observado todos os requisitos de validade, a quitação tem eficácia liberatória somente em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo. Ou seja, não haveria que se falar em quitação ampla e geral das verbas relativas ao contrato de trabalho, de maneira que o empregado estaria autorizado a pleitear outras verbas não consignadas no instrumento rescisório, ou, se realizada ressalvas, diferenças daquelas constantes do recibo.

A Lei nº 13.467/2017, por sua vez, reviu alguns aspectos formais da rescisão contratual. Dentre eles, a assistência sindical para homologação da rescisão contratual deixou de ser obrigatória até mesmo para os contratos de trabalho com duração superior a um ano, devido à revogação do art. 477, §1º, da CLT. Não obstante, a referida norma trouxe a possibilidade de se firmar termo de quitação anual de obrigações trabalhistas perante o sindicato dos empregados da categoria, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas (art. 507-B, CLT). Assim, pretendeu-se que a quitação das verbas trabalhistas não ficasse limitada ao momento da rescisão contratual.

Paralelamente, a Reforma Trabalhista autorizou, ainda, a celebração e formalização de acordo extrajudicial, nos termos do art. 855-B da CLT. A par dos requisitos exigidos para homologação do acordo extrajudicial, salienta-se que as normas esculpidas entre os arts. 855-B a 855-E da CLT não restringem quais verbas trabalhistas podem ser objeto do acordo (se se limitam à análise das verbas rescisórias e/ou outras verbas contratuais), ou tampouco estabelecem a amplitude dos seus efeitos liberatórios.

Assim, não bastasse o art. 855-B da CLT trazer à tona novas discussões acerca da amplitude da eficácia liberatória do acordo extrajudicial, a MP nº 905/2019, ao inaugurar a possibilidade de reconhecimento de cumprimento de obrigações por meio de acordo

extrajudicial, amplia a controvérsia acerca do instituto da quitação, tornando imprescindível uma análise mais atenta sobre os termos do acordo extrajudicial e as questões que envolvem a quitação das obrigações trabalhistas.

3. A QUITAÇÃO NA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 905/2019

O art. 14 da MP nº 905/2019, como sua própria ementa sugere, visa a “quitação de obrigações para reduzir litígios”, e reforça o estabelecido no art. 855-B da CLT ao facultar ao empregador a comprovação, perante a Justiça do Trabalho, de “acordo extrajudicial de reconhecimento de cumprimento das suas obrigações trabalhistas para com o trabalhador”.

A priori, ao realizar a remissão ao art. 855-B da CLT, nos parece que a intenção do legislador é de, precipuamente, submeter o recibo de quitação das parcelas rescisórias trabalhistas à homologação pela Justiça do Trabalho. Entretanto, o art. 14 da MP nº 905/2019 não prima pela melhor redação, fazendo-nos questionar o que efetivamente seria um “acordo extrajudicial de *reconhecimento* de cumprimento de obrigações trabalhistas” (grifo nosso).

Devido à omissão das normas trabalhistas em relação aos elementos de validade do negócio jurídico, bem como sobre os efeitos da transação, o acordo extrajudicial previsto no art. 855-B da CLT deve ser interpretado conforme as regras do direito comum (art. 8º, §1º, CLT). Isso significa que além de a transação estar livre dos defeitos jurídicos enumerados nos arts. 138 a 165 do Código Civil, esta deve envolver concessões mútuas, conforme art. 840 deste mesmo diploma legal.

Neste sentido, um acordo extrajudicial que submeta o credor a erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão, fraude contra credores; ou que não estabeleça concessões recíprocas (característica essencial de toda e qualquer transação), está em claro desrespeito ao princípio da boa-fé objetiva (art. 422, CC), que deve nortear todo e qualquer negócio jurídico.

Assim, o acordo extrajudicial que visa única e tão somente o reconhecimento de quitação de obrigações trabalhistas, sem o estabelecimento de qualquer contrapartida ou concessões recíprocas, desvirtua o próprio sistema jurídico, ofende o princípio da boa-fé objetiva, e, ao invés de se prestar a fortalecer a pacificação social, apenas incentiva a prática de fraudes e obstaculiza o acesso à justiça.

Outrossim, observa-se que o art. 14 da MP nº 905/2019 tergiversa a própria *ratio* do art. 855-B da CLT, pois o reconhecimento genérico do cumprimento de obrigações trabalhistas não envolve nenhuma concessão recíproca, característica essencial de qualquer transação. A situação descrita pela norma se aproxima da renúncia, pois ao pretender dar quitação a direitos decorrentes do contrato de trabalho sem que exista qualquer contrapartida nos termos do acordo, coloca a vontade de uma das partes ao puro arbítrio da outra, o que é expressamente vedado pelo ordenamento jurídico brasileiro (art. 122, CC).

O que se pretende expressar é que o acordo extrajudicial que prevê apenas o reconhecimento de cumprimento de obrigações trabalhistas não se presta como instrumento jurídico adequado para conferir quitação das obrigações trabalhistas, sobretudo quando persegue a quitação ampla e geral dos direitos decorrentes do contrato de trabalho, pois além de não envolver concessões recíprocas, há a potencial possibilidade de o trabalhador não haver percebido, no momento do pactuado, o inadimplemento contratual de outras parcelas trabalhistas, a exemplo de doenças ocupacionais que se manifestam no período pós-contratual.

Outrossim, vale ressaltar que quando pretendeu autorizar a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes do contrato de trabalho, o legislador o fez pela previsão expressa no art. 477-B da CLT (referente ao Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva), impondo uma série de exigências formais para sua validade, dentre elas a participação do sindicato da categoria profissional.

Ademais, ainda que se possa considerar o instituto previsto no art. 14 da MP nº 905/2019 como adequado, há que se perquirir se as disposições da referida norma são efetivamente capazes de cumprir ao objetivo de redução dos litígios trabalhistas, conforme preconizado na ementa da regra em comento.

4. A BUSCA PELA REDUÇÃO DE LITÍGIOS

De acordo com o Relatório Justiça em Números 2019³, em 2018 foi registrada a tramitação de 78,7 milhões de processos; número que representa uma diminuição em cerca de

³ Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em 14 jan. 2020.

um milhão de processos em relação a 2017. A Justiça do Trabalho, por si só, respondeu pela redução de 861 mil novos processos.

Esta redução era prevista e dada como certa em função da vigência da Lei nº 13.467/2017 a partir de novembro daquele ano, que dentre inúmeras alterações no direito material do trabalho, promoveu alterações substanciais no processo do trabalho, como: a necessidade de liquidação dos pedidos na petição inicial, mesmo na hipótese de procedimento ordinário (art. 840, § 1º, CLT); a maior rigidez na comprovação dos requisitos para obtenção dos benefícios da justiça gratuita (art. 790, §§3º e 4º, CLT); a possibilidade de condenação do reclamante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais (art. 791-A, CLT) e de honorários periciais (art. 790-B, CLT) – ainda que beneficiário da justiça gratuita.

A necessidade de justiça e pacificação social – questão fundamental em uma sociedade desigual como a brasileira - aliada à constante busca pela celeridade e efetividade da jurisdição, bem como a racionalização dos recursos públicos, impulsionam a implementação de institutos alternativos e consensuais de solução de conflitos.

Neste sentido, até o advento da Lei nº 13.467/2017, não havia (ao menos no arcabouço jurídico trabalhista) permissivo legal para a realização de homologação de transação extrajudicial, e, ainda assim, de acordo com as estatísticas divulgadas pela Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho⁴, nos 12 meses anteriores à edição da referida lei, houve 2.356 casos registrados dessa ação. Em decorrência do previsto nos arts. 855-B a 855-E da CLT, entre setembro de 2018 e setembro de 2019, registrou-se 44.875 ações desta natureza, configurando um aumento de 1.804,7%.

Por sua vez, a redução da litigiosidade não pode ser incentivada e observada exclusivamente pela óptica do fomento à utilização de métodos alternativos e consensuais de solução de conflitos. É preciso analisar e compreender que a litigiosidade é consequência inerente de um mercado de trabalho estruturalmente marcado pelo desemprego, alta rotatividade no emprego, informalidade e descumprimento reiterado de direitos trabalhistas mínimos.

Neste diapasão, vale destacar alguns dados divulgados pelo IBGE⁵ na última PNAD-Contínua, referente ao 3º trimestre de 2019. Registrou-se uma taxa de desocupação de 11,8% da população brasileira; e, dentre as ocupadas, 11.838.000 de pessoas trabalham sem

4 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em 14 jan. 2020.

5 Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>>. Acesso em 14 jan. 2020.

carteira assinada, 24.434.000 por conta própria, e 33.075.000 trabalham com carteira assinada. E neste particular, ressalta-se que o contingente de trabalhadores sem carteira assinada e por conta própria superou o de pessoas com emprego formal justamente no ano em que a Reforma Trabalhista foi aprovada, conforme demonstra a tabela abaixo:

ANO ⁶	Nº DE PESSOAS COM CARTEIRA ASSINADA (mil pessoas)	Nº DE PESSOAS SEM CARTEIRA ASSINADA (mil pessoas)	Nº DE TRABALHADORES POR CONTA PRÓPRIA
2012	34.752	10.907	20.508
2013	35.889	10.657	21.167
2014	36.350	10.420	21.637
2015	35.268	9.975	22.790
2016	33.894	10.457	22.021
2017	33.237	11.056	23.110
2018	32.942	11.488	23.775
2019	33.075	11.838	24.434

Fonte: tabulação própria dos dados obtidos em (IBGE, 2019)

Ademais, o perfil das ações trabalhistas e os pedidos mais comuns formulados na Justiça do Trabalho também impõem um aprofundamento sobre a alegada redução da litigiosidade judicial.

Conforme o Relatório Justiça em Números 2019⁷, “rescisão do contrato de trabalho/verbas rescisórias” é o assunto que mais ocupa a Justiça do Trabalho, correspondendo a 11,37% e 13,91% dos processos em primeiro e segundo graus, respectivamente.

Ainda, de acordo com o Ranking dos Assuntos mais Recorrentes da Justiça do Trabalho de 2019, elaborado pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST⁸, os seis pedidos mais demandados do total de 3.165.606 processos ajuizados entre janeiro e novembro

6 Os dados referem-se ao último trimestre de cada ano; à exceção de 2019, cujos dados mais recentes aludem ao 3º trimestre.

7 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em 14 jan. 2020.

8 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>>. Acesso em 15 jan. 2020.

de 2019⁹ são: aviso prévio (600.430 processos), multa de 40% do FGTS (518.266 processos), multa do art. 477 da CLT (509.883 processos), multa do art. 467 da CLT (403.313 processos), férias proporcionais (384.840 processos) e décimo terceiro salário proporcional (370.490 processos). Há que se notar, ainda, a presença da denominação genérica de “verbas rescisórias/saldo de salário” em 13º lugar (264.071 processos) e “verbas rescisórias” em 14º lugar (230.516 processos).

O Relatório Geral da Justiça do Trabalho das edições de 2018¹⁰, 2017¹¹, 2016¹² também apontam aviso prévio, multa do art. 477 da CLT, multa do art. 467 da CLT, férias proporcionais e décimo terceiro salário proporcional como os seis pedidos mais recorrentes na Justiça do Trabalho, na respectiva ordem.

Sendo certo que as verbas rescisórias são devidas tanto nos contratos por prazo indeterminado quanto nos por prazo determinado (ressalvando-se, é claro, as parcelas típicas que são devidas em cada modalidade de contrato e rescisão contratual), o fato deste assunto ser frequentemente o mais demandado na Justiça do Trabalho deixa evidente o reiterado descumprimento dos direitos trabalhistas.

Desta feita, o que se pretende evidenciar é que não basta disponibilizar métodos alternativos de solução de conflito, a exemplo do “acordo extrajudicial de reconhecimento de cumprimento de obrigações trabalhistas”, para promover a redução dos litígios. É preciso reconhecer, a bem da verdade, que a inadimplência sistemática dos direitos trabalhistas - o que, como visto, ocorre até mesmo com direitos incontroversos como as verbas rescisórias - é o principal agente catalisador do número de ações que tramitam no Judiciário trabalhista.

Ademais, se a legislação trabalhista fosse efetivamente cumprida na realidade, a postulação de direitos incontroversos não precisaria ser levada à apreciação judicial e ocupar advogados, servidores e magistrados com questões que poderiam ser solucionadas sem apelo ao Judiciário. A prestação jurisdicional teria, assim, melhores condições de se dedicar a solucionar, mais atentamente, as demandas que envolvem questões controversas e juridicamente mais complexas, as quais seriam decididas de forma mais célere, justa e efetiva,

9 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/e175064c-8e81-0e9e-6165-98886cb8511d>>. Acesso em 15 jan. 2020.

10 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24641384/Relatório+Analítico+2018/80a3fb9b-ca42-dd32-2a7d-89f3092627b7>>. Acesso em 15 jan. 2020.

11 Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/143709>>. Acesso em 15 jan. 2020.

12 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/5a3b42d9-8dde-7d80-22dd-d0729b5de250>>. Acesso em 15 jan. 2020.

conforme esculpido no art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

5. DESAFIOS E PERSPECTIVAS

Anteriormente à Reforma Trabalhista, os críticos da legislação trabalhista alegavam que as normas tidas por “arcaica”, “protetiva”, “corporativista” não traziam “segurança jurídica” para as partes envolvidas na relação de trabalho. Associada a outros argumentos, a “segurança jurídica” foi um dos grandes motes divulgados para a aprovação da Lei nº 13.467/2017, e assim continua sendo até a edição da MP nº 905/2019.

Por sua vez, o cenário que se apresenta na realidade é diametralmente oposto. Não bastasse as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, bem como a MP nº 881/2019 – “MP da Liberdade Econômica” estarem com diversas disposições com constitucionalidade questionada no STF, por meio de dezenas de ações declaratórias de inconstitucionalidade; a Medida Provisória nº 905/2019 também é objeto de arguição de inconstitucionalidade na Suprema Corte (vide ADI nº 6261, ADI nº 6265 e ADI nº 6267).

O primeiro desafio que se coloca em questão é o de dar efetividade aos direitos trabalhistas mínimos. Como visto, cerca de 13% dos processos trabalhistas discutem o recebimento de verbas rescisórias, inerentes a qualquer trabalho com carteira registrada. Para tanto, em que pese o incentivo à utilização de métodos alternativos de solução de conflito constituir parte importante na superação da litigiosidade cultural brasileira, o fortalecimento das instituições públicas e privadas que fiscalizam, ordenam e aplicam as normas trabalhistas deve ser visto como principal meio para se enfrentar tal problema.

Outro passo importante no enfrentamento da questão é apreender, definitivamente, que o contrato de trabalho é pautado pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma; ou seja, o contrato de trabalho emerge e é guiado, precipuamente, pelos fatos.

Neste sentido, o que se pretende demonstrar com tal afirmação é que a existência de um documento formal que aponta o cumprimento de obrigações trabalhistas, por si só, não prova a materialidade do que está registrado ali. É possível, hipoteticamente, que um documento afirme o adimplemento de verbas rescisórias que nunca se concretizou, ou que fora realizado de maneira errônea. Assim, na prática, efetivamente pouco importará para a

redução de litígios se a legislação continuar sendo reiteradamente descumprida, a exemplo de um instrumento de quitação que, em verdade, nunca se materializou.

Ademais, o Poder Judiciário não pode ser utilizado como órgão de mera chancela de rescisões contratuais, substituindo um papel que era satisfatoriamente desempenhado há décadas pelas entidades sindicais. Em nossa opinião, na hipótese de o acordo extrajudicial previsto no art. 14 da MP nº 905/2019 envolver única e exclusivamente o reconhecimento genérico de cumprimento de obrigações trabalhistas, há de se reconhecer a falta de interesse processual das partes - condição da ação que deve ser observada até mesmo nos processos de jurisdição voluntária - , o que culminaria, inevitavelmente, na extinção do processo sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, VI, CPC.

Como se vê, os desafios impostos para a redução dos litígios trabalhistas são complexos e variados; e as perspectivas para melhora do cenário repousam não apenas no incentivo à utilização de métodos alternativos e consensuais de solução dos conflitos, mas, principalmente, no cumprimento da legislação trabalhista, no fortalecimento das instituições públicas e privadas de fiscalização, regulação e aplicação das normas trabalhistas.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Transcorridos dois anos da vigência da Lei nº 13.467/2017, verifica-se o insucesso das promessas de segurança jurídica e de criação de milhões de empregos. São dezenas de ações diretas de inconstitucionalidade tramitando no Supremo Tribunal Federal, e o índice de desemprego alcançando níveis alarmantes. Pode-se afirmar, portanto, que um dos poucos “êxitos” almejados pela Reforma Trabalhista repousa na redução dos litígios trabalhistas.

Por sua vez, há que salientar que a redução dos litígios não se deve ao efetivo cumprimento das normas trabalhistas, ou, tampouco, pelo fortalecimento da fiscalização do trabalho. O objetivo foi alcançado em decorrência de institutos que inibem o ajuizamento ou potencializam os riscos de fracasso da reclamação trabalhista, a exemplo da maior rigidez na comprovação dos requisitos para obtenção dos benefícios da justiça gratuita (art. 790, §§3º e 4º, CLT), da possibilidade de condenação do reclamante ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais (art. 791-A, CLT) e de honorários periciais (art. 790-B, CLT).

Ainda assim, no que diz respeito ao número de novos casos ajuizados na Justiça do Trabalho, a comparação dos dados oficiais entre o período anterior à Reforma Trabalhista e anos seguintes, demonstra que a redução de ações não chega a ser tão espantosa. Em 2016

foram recebidos, em primeira e segunda instância, 3.957.179 processos¹³; em 2017, 3.963.109¹⁴; em 2018, 3.215.804¹⁵; e de janeiro-novembro de 2019, 3.165.606¹⁶.

Neste sentido, pode-se concluir que, ainda que os novos ônus processuais impostos à parte reclamante tenham contribuído diretamente para a diminuição do número de novos casos colocados à apreciação do Judiciário Trabalhista, o histórico de reiterado descumprimento das normas laborais mantém a litigiosidade em níveis consideravelmente elevados.

A criação ou utilização dos métodos alternativos e consensuais de solução de conflitos já existentes certamente podem ajudar na árdua missão de pacificação social e, conseqüentemente, decréscimo no número de ações ajuizadas; contudo, é preciso analisar com cautela os efeitos que podem advir do uso indiscriminado e irresponsável dessas ferramentas. O grande número de ações, a gradual perda de servidores e magistrados ativos sem possibilidade de reposição, e a constante cobrança do Conselho Nacional de Justiça por produtividade não podem servir de justificativa para a implementação de métodos que comprometem a efetivação de direitos trabalhistas fundamentais.

Aceitar a utilização do acordo extrajudicial unicamente para mero reconhecimento de cumprimento de obrigações trabalhistas, e com isso pretender a quitação restrita ou irrestrita das verbas decorrentes do contrato de trabalho, significa tergiversar a própria concepção do que significa um acordo: uma transação que envolve concessões mútuas. Em verdade, a situação descrita se aproxima da renúncia.

Além disso, ao envolver única e exclusivamente o reconhecimento genérico de cumprimento de obrigações trabalhistas, não há, em nosso sentir, sequer interesse processual das partes. Analogicamente, equivaleria, ao final de um contrato de locação, submeter os recibos de aluguel à apreciação do magistrado com a única intenção de que este diga que nada mais é devido. Não há lide. Não é essa a função típica do Poder Judiciário.

Desta feita, se o acordo extrajudicial de reconhecimento de cumprimento de obrigações trabalhistas for considerado válido, e, portanto, levado a efeito; estaremos criando

13 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/c1be74b3-698d-1eac-48e9-cea6e0ba5610>>. Acesso em 16 jan. 2020.

14 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/69bef26d-144a-7515-3342-d0a1f961c837>>. Acesso em 16 jan. 2020.

15 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/23408293/Ano+de+2018.pdf/266a7b60-6210-27c1-cf56-153258f89ccb>>. Acesso em 16 jan. 2020.

16 Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>>. Acesso em 16 jan. 2020.

um obstáculo ao direito fundamental de ação enquanto, iludidos, acreditamos estar solucionando conflitos e atingindo a pacificação social.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. DOU, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acessos em 14, 15 e 16 jan. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. DOU, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acessos em 14, 15 e 16 jan. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. DOU, Brasília, 11 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm>. Acessos em 14, 15 e 16 jan. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. DOU, Brasília: 17 mar. 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm>. Acessos em 14, 15 e 16 jan. 2020.

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, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. DOU, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm>. Acessos em 14, 15 e 16 jan. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019**. Institui o Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, altera a legislação trabalhista, e dá outras providências. DOU, Brasília, republicado em 12 nov – edição extra. 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/Mpv/mpv905.htm>. Acessos em 14, 15 e 16 jan. 2020.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2019**. Brasília: CNJ, 2019. p. 79, 204-206. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros20190919.pdf>. Acesso em 14 jan. 2020.

KREIN, José Dari; ABÍLIO, Ludmila; FREITAS, Paula; BORSARI, Pietro; CRUZ, Reginaldo. Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 95-122.

SISTEMA IBGE DE RECUPERAÇÃO AUTOMÁTICA – SIDRA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral - PNADC/T**. IBGE, 2019. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>>. Acesso em 14 jan. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. Assuntos Mais Recorrentes na JT. **Ranking dos Assuntos mais Recorrentes na Justiça do Trabalho**. Brasília: TST, 2019. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/assuntos-mais-recorrentes>>. Acesso em 15 jan. 2020

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2016**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/5a3b42d9-8dde-7d80-22dd-d0729b5de250>>. Acesso em 15 jan. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2017**. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/143709>>. Acesso em 15 jan. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2018**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24641384/Relatório+Analítico+2018/80a3fb9b-ca42-dd32-2a7d-89f3092627b7>>. Acesso em 15 jan. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. **Recebidos e Julgados na Justiça do Trabalho. Ano de 2016**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/18640430/c1be74b3-698d-1eac-48e9-cea6e0ba5610>>. Acesso em 16 jan. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. **Recebidos e Julgados na Justiça do Trabalho. Ano de 2017.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/69bef26d-144a-7515-3342-d0a1f961c837>. Acesso em 16 jan. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. **Recebidos e Julgados na Justiça do Trabalho. Ano de 2018.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/18640430/23408293/Ano+de+2018.pdf/266a7b60-6210-27c1-cf56-153258f89ccb>. Acesso em 16 jan. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST. **Recebidos e Julgados na Justiça do Trabalho. Ano de 2019 (até novembro).** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados>. 16 jan. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho. **Estatísticas da Justiça do Trabalho.** Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/corregedoria/estatisticas-da-justica-do-trabalho>>. Acesso em 14 jan. 2020.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Jurisprudência. **Súmulas da Jurisprudência Uniforme do Tribunal Superior do Trabalho.** Brasília: TST, 2019. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 14 jan. 2020.