Leonardo Ruivo: Alternativas para a solução de conflitos trabalhistas

A postura contenciosa é natural aos advogados, mas a advocacia moderna exige uma conduta cada vez mais consensual. Tão importante quanto saber manejar todos os recursos previstos na nossa legislação processual é dominar as técnicas de negociação.

Não estou falando de mera barganha de valores, mas, sim, de uma negociação estruturada, em que cada parte tenha discernimento para considerar não apenas suas próprias posições e interesses, mas também fazer o mesmo exercício sob o ponto de vista da outra parte.

Analisar determinada questão pela ótica de quem está do lado oposto desenvolve a chamada empatia, considerada por muitos estudiosos como a regra de ouro da negociação e o principal caminho para se atingir um acordo realmente negociado. Um acordo que traga às partes um verdadeiro desfecho "ganha-ganha".

A negociação corre no sangue de quem atua no Direito do Trabalho. Com grande empenho, magistrados e partes buscam uma solução amigável antes de cada audiência — inicial, UNA ou de instrução —, assim como nas audiências extraordinárias de conciliação feitas pelo Cejusc (Centro Judiciário de Solução de Conflitos e Cidadania).

O problema é que, como até pouco tempo os acordos extrajudiciais não recebiam a chancela legal, a negociação apenas se iniciava com o processo judicial já instaurado. Contraditoriamente, somente após um frio e unilateral rompimento de contrato de trabalho e caloroso ajuizamento de uma ação judicial é que as partes podiam resfriar os ânimos e buscar uma forma alternativa de solução do conflito.

Mas a Lei 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, trouxe duas profundas inovações que, de forma conjunta ou independente, permitirão às partes negociar tanto o distrato contratual quanto o pagamento das verbas rescisórias sem a necessidade de se instaurar um litígio judicial.

Antes, um contrato de trabalho só poderia ser encerrado unilateralmente, ou de forma motivada — dispensa por justa causa ou rescisão indireta — ou de forma imotivada — dispensa sem justa causa ou pedido de demissão.

Agora, um contrato de trabalho pode ser encerrado sem que haja culpados e vítimas, mediante o consenso de que se esgotou o que cada um poderia oferecer ao outro. E, sem grandes traumas, surpresas ou decepções, as partes podem negociar a extinção do contrato por mútuo acordo.

Nesta nova modalidade de extinção do contrato de trabalho, o trabalhador receberá metade do valor do aviso prévio indenizado e da indenização sobre o saldo do FGTS, podendo movimentar até 80% de sua conta vinculada ao fundo, mas sem ingressar no programa de seguro-desemprego. As demais verbas rescisórias serão pagas na integralidade.

A outra grande inovação se refere à negociação extrajudicial. Mesmo as partes estando cientes dos valores potencialmente devidos, tanto aqueles incontroversos quanto eventuais quantias controversas, e

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

mesmo as partes estando serenas para apurarem um valor de interesse comum e uma forma de pagamento adequada (negociação “ganha-ganha”), não havia até a reforma um procedimento legal para tal composição.

Um acordo extrajudicial firmado entre as partes não traria ao trabalhador a força executiva em caso de inadimplemento e também não daria à empresa a segurança jurídica de que, após o cumprimento de sua parte do acordo, o contrato de trabalho estaria plenamente extinto e quitado.

Os novos artigos 855-B até 855-E da CLT abrem essa possibilidade ao tratar do “Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial”, explicitando em sua redação a forma como o pedido deve ser feito pelas partes e o procedimento a ser adotado pelo juiz.

Ocorre, todavia, que a faculdade de designar audiência vem se tornando uma regra após o TRT-2 recomendar aos magistrados que remetam os pedidos de homologação ao Cejusc.

Ou seja, o envio da ação de homologação de acordo extrajudicial ao Cejusc vem se tornando uma etapa obrigatória, que acabará por arrastar o processo para além dos 15 dias previstos no artigo 855-D da CLT e por onerar as partes com deslocamentos para uma audiência por vezes desnecessária.

Como agravante, a audiência costuma ser designada com a observação de que, em caso de ausência de qualquer das partes, a ação será extinta sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, inciso IV do CPC.

Ora, tanta conquista legislativa para se criar um procedimento que propiciasse a negociação extrajudicial, tanto esforço das partes para fazer prevalecer a conciliação ao invés do litígio, para um simples despacho judicial fixar prazos fatais “sob pena de extinção” e colocar em risco toda composição alcançada pelas partes.

É imprescindível que, nos processos de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, os juízes tenham extrema cautela antes de cogitarem a extinção dos mesmos sem julgamento do mérito. Principalmente quando se verificar que o trabalhador já recebeu parcelas do acordo, pois isso lhe devolverá a possibilidade de processar a outra parte. O não comparecimento do trabalhador à audiência deve acarretar uma multa por ato atentatório à dignidade da Justiça, e não a extinção do processo sem julgamento do mérito, que apenas o beneficiará.

Do contrário, a premissa para qualquer acordo extrajudicial será sempre a fixação de pagamentos para após a homologação judicial, o que prejudicará o trabalhador e poderá travar determinadas negociações.

Date Created
03/07/2018

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.