

RT INFORMA



5 anos de Modernização Trabalhista¹: evidências do sucesso dos acordos para rescisão contratual e das homologações de acordos extrajudiciais

Em 13 de julho de 2022 completaram-se cinco anos da edição da Lei 13.467/17, a Modernização Trabalhista (também chamada de Reforma Trabalhista).

Dentre os mais de cem artigos da CLT alterados, a nova lei trouxe inúmeros benefícios à sociedade, tais como: maior segurança jurídica, cooperação e previsibilidade nas relações do trabalho, visando, entre outros, a um ambiente mais favorável aos negócios, ao crescimento econômico e ao desenvolvimento social. Pode-se dizer que se trata de melhoria para empresas e para trabalhadores, e, enfim, para o Brasil.

Uma das formas de constatar essa melhoria é a queda geral da litigiosidade em relações de trabalho no Brasil: redução em 43% no número de novas reclamações trabalhista desde que a Lei 13.467/17 entrou em vigor².

Entre as razões para esse resultado tem-se, entre outros, a inclusão na legislação trabalhista de diversos instrumentos que reforçam a cooperação, autonomia da vontade e o diálogo nas relações de trabalho. Pode-se citar, entre eles, a possibilidade de acordos para rescisão de vínculo de emprego e a jurisdição voluntária.

Trata-se de duas inovações da reforma trabalhista que, por meio do diálogo e acordo prévios, têm como objetivo evitar ações judiciais, colaborando para a segurança jurídica, redução da litigiosidade e para um ambiente mais adequado às atividades produtivas e ao emprego.

A seguir, serão apresentados os contornos legais de cada um desses instrumentos e alguns dos principais impactos alcançados desde a lei de Modernização Trabalhista.

¹ A chamada Reforma Trabalhista ocorreu em 2017, e por meio da Lei 13.467, alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

² Entre 2016 e 2021, dados da Coordenação de Estatística do TST e dos Relatórios Gerais da Justiça do Trabalho.

I) Rescisão do contrato de trabalho por acordo

Do que se trata

Por acordo entre empregado e empregador, o contrato de trabalho poderá ser extinto. Nesse caso, o trabalhador levantará 80% dos depósitos de FGTS e receberá integralmente as verbas pela rescisão contratual, com exceção da indenização rescisória, que será de 20% do saldo do FGTS e do aviso prévio, devido pela metade (art. 484-A, CLT; art. 20, inciso I-A da Lei n. 8.036/90).

Antes da modernização trabalhista não existia essa possibilidade. Os contratos de trabalho eram rescindidos em sua maioria por iniciativa do trabalhador ou da empresa, unilateralmente (dispensa sem justa causa ou a pedido do empregado). Em menor número ocorriam rescisões justa causa do empregador (art. 483 da CLT) ou do empregado (art. 482) e, excepcionalmente, por culpa recíproca (art. 484 da CLT). No geral, esse quadro se manteve após a lei de modernização, mas aos poucos foi crescendo a utilização dos acordos para rescisão do contrato de trabalho.

Vantagens

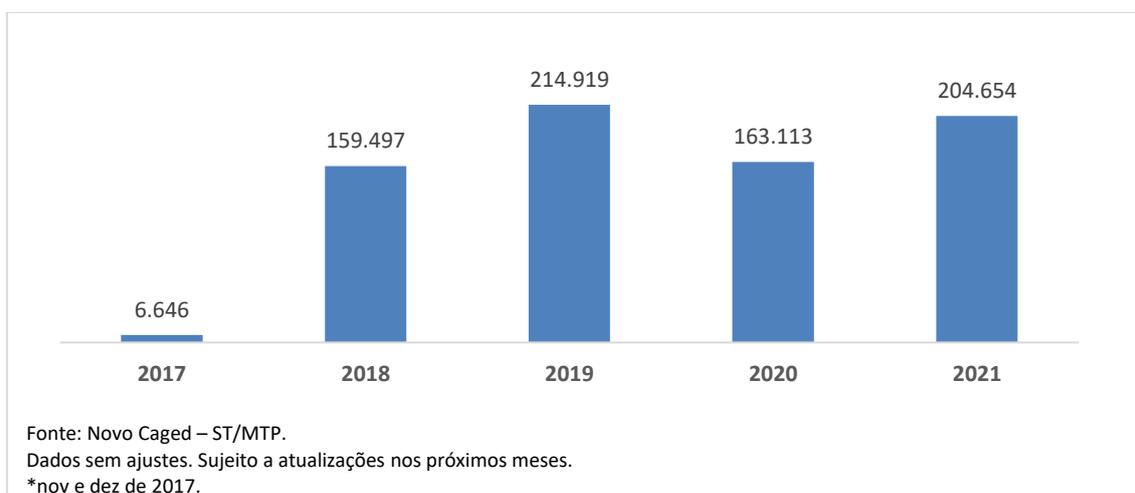
Há vantagens diretas para trabalhador e para empresa. O trabalhador recebe valores que não receberia se pedisse desligamento, e a empresa paga indenização rescisória e aviso prévio pela metade.

Há também outra consequência positiva. Uma rescisão ocorrida por acordo tende a reduzir a chance de ajuizamento de uma reclamação trabalhista perante a Justiça do Trabalho. Logo, resulta em diminuição de conflito e consequente aumento da segurança jurídica.

Dados

De novembro de 2017 a dezembro de 2021 foram realizadas 750 mil rescisões de contrato de trabalho por acordo³. No gráfico que segue, constata-se a evolução anual da utilização dessa ferramenta desde novembro de 2017, quando a reforma trabalhista começou a vigor.

Gráfico 1 – Evolução do número de rescisões de contrato de trabalho por acordo (2017* a 2021)



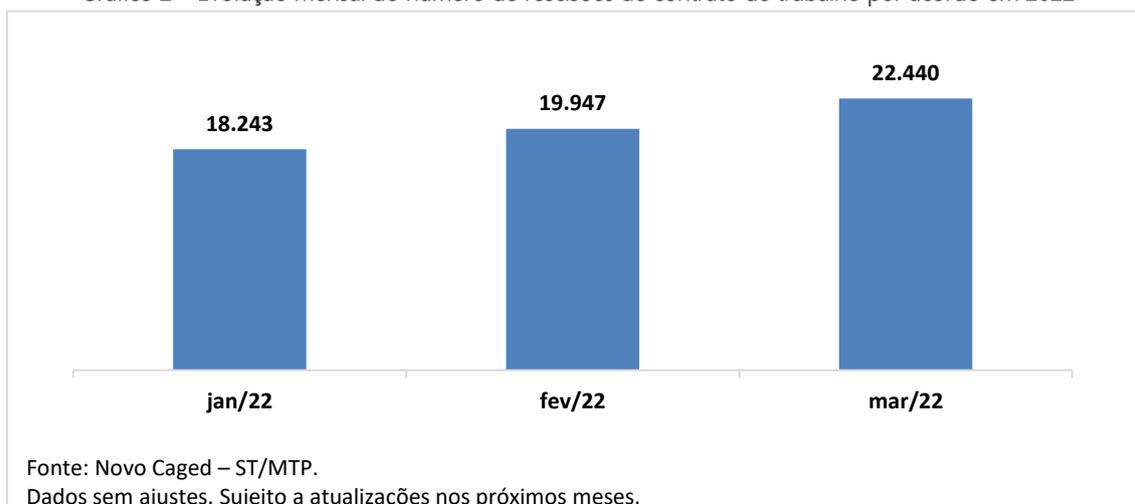
³ Esse número corresponde a 1,14% de todas as rescisões de contratos de trabalho ocorridas no período.

Vê-se que, a partir da Modernização, houve aumento gradual da utilização da rescisão por acordo, com destaque para o ano de 2019, que no total teve quase 215 mil acordos, o que significa uma média mensal de cerca de 18 mil acordos.

Destaca-se que durante o auge das consequências econômicas e no emprego motivadas pelas medidas de isolamento e paralisação de atividades produtivas durante pandemia de covid-19, registrou-se, entre os meses de abril e outubro de 2020, uma retração em quase 50% do uso desse instrumento. Tal fenômeno impactou no número total do ano, e gerou uma menor média mensal de 13,5 mil acordos para extinção de vínculos de empregos. Estima-se que essa redução se deu porque tanto empresas como empregados buscaram ao máximo preservar empregos nesse período, de forma a administrar e a reduzir os impactos sociais e econômicos da crise. Pondera-se que essa redução foi motivada também pelo uso das medidas de redução de jornada e de salários, ou de suspensão do contrato de trabalho (Lei 14.020/2020, antes MP 936/2020).

Em 2021, mesmo com a reedição da medida de redução de jornada e de salários, ou suspensão do contrato de trabalho (MP 1045/2021) em virtude da pandemia, houve aumento do número de rescisões por acordo. O ano, assim, encerrou-se com 205 mil rescisões por acordo, uma média mensal de 17 mil.

Gráfico 2 – Evolução mensal do número de rescisões de contrato de trabalho por acordo em 2022



Já em 2022, até o mês de março⁴, houve 61 mil acordos para rescisão, ou seja, uma média 20 mil por mês.

Por fim, vale ressaltar que não há, nos dados da Coordenação de Estatística e Pesquisa do TST (relativos aos assuntos tratados nas novas ações trabalhistas), menção específica ao número de reclamações trabalhistas questionando a validade dos acordos para rescisão do contrato de trabalho. A possível explicação é que ações com esse tema foram incluídas em uma classificação mais ampla (nesse caso, provavelmente “rescisão do contrato de trabalho/verbas rescisórias”), não sendo possível individualizar seu número.

Situação no Judiciário

Supremo Tribunal Federal (STF): até a data em que esse monitoramento foi realizado (junho de 2022), não foram ajuizadas ações de controle concentrado (como ADIn ou ADC) no STF tendo como objeto o

⁴ Dados disponíveis até a elaboração desta análise.

artigo 484-A da CLT e o artigo 20, inciso I-A da Lei n. 8.036/90, que preveem a possibilidade de acordo para rescisão do contrato de trabalho.

Justiça do Trabalho: Existem algumas reclamações trabalhistas questionando a validade do acordo de rescisão do contrato de trabalho firmado. De forma geral, alega-se, nesses casos, a invalidade do acordo por algum vício de consentimento do trabalhador para sua assinatura (desconhecimento, coação etc.). Em consequência, o reclamante trabalhador requer o reconhecimento de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa (ou seja, por iniciativa unilateral do empregador), com o respectivo pagamento das verbas rescisórias que alega pendentes, como o saldo de multa sobre o FGTS (cobrança da diferença de 20% do total de 40% que seria devido em caso de rescisão sem justa causa), e 50% restantes de aviso prévio.

Em geral, as decisões não reconhecem a existência de vício de consentimento, porque o fato alegado não teria sido comprovado pelo trabalhador. Dessa forma, os acordos de rescisão são mantidos válidos. Nesse sentido, há acórdãos de diversos TRTs, tais como:

- ROT 0001126-95.2019.5.07.0003 CE. TRT da 7ª Região. Publicado em 13/02/2022. Relator Plauto Carneiro Porto;
- ROT 01006994720205010033 RJ. TRT da 1ª Região. Publicado em 05/02/2022. Relatora Márcia Regina Leal Campos;
- RO 1000315-46.2021.5.02.0211 SP. TRT da 2ª Região. Publicado em 31/01/2022. Relator Eduardo de Azevedo Silva;
- RO 1000326-67.2020.5.02.0322 SP. TRT da 2ª Região. Publicado em 13/12/2021. Relator Paulo Kim Barbosa;
- RO 1000365-77.2021.5.02.0080 SP. Publicado em 09/12/2021. TRT da 2ª Região. Relatora Ivete Bernardes Vieira de Souza;
- RO 0010573-20.2020.5.03.0089 MG 0010573-20.2020.5.03.0089. TRT da 3ª Região. Publicado em 26/04/2021. Relator Marcio Toledo Gonçalves; e
- ROT 0020700-97.2018.5.04.0561. TRT da 4ª Região. Publicado em 18/07/2019. Relator João Paulo Lucena.

Somente foi constatada a existência de algumas poucas decisões que afastam a validade do acordo de rescisão do contrato de trabalho, quando há um instrumento coletivo que estabelece a obrigatoriedade de homologação da rescisão contratual pelo sindical profissional e ele não é observado. Nos casos verificados, como não houve comprovação do atendimento desse requisito (homologação pelo sindicato), o TRT afastou a validade dos acordos e considerou se tratar de rescisões sem justa causa (por ato unilateral do empregador). Com isso, determinou o pagamento da diferença das verbas rescisórias. A título de exemplo: ROT 01000596320205010059 RJ. Publicado em 08/12/2021. Relatora Marise Costa Rodrigues.

A Justiça do Trabalho, portanto, têm reafirmado a validade dos acordos para rescisão do contrato de trabalho, reforçando a segurança jurídica trazida pela Modernização Trabalhista.

II) Jurisdição voluntária

Do que se trata

A Modernização Trabalhista regulamentou a chamada “jurisdição voluntária” na Justiça do Trabalho (art. 652, f, 855-B a 855-E, da CLT). Isto é, por petição conjunta de empregado e empregador, representados, cada um, por seu advogado (não comum), poderá ser apresentado acordo extrajudicial para homologação pelo juiz do trabalho. Este juiz poderá marcar audiência antes de decidir pela homologação ou não do acordo.

Ao ser homologado, e tendo transitada em julgado a decisão de homologação, os termos do acordo não poderão ser alterados. Se houver no acordo homologado termo de quitação geral do contrato de trabalho, a relação de emprego não pode mais ser discutida perante o Judiciário.

Antes da Modernização Trabalhista não existia essa previsão de homologação de acordo extrajudicial pela Justiça.

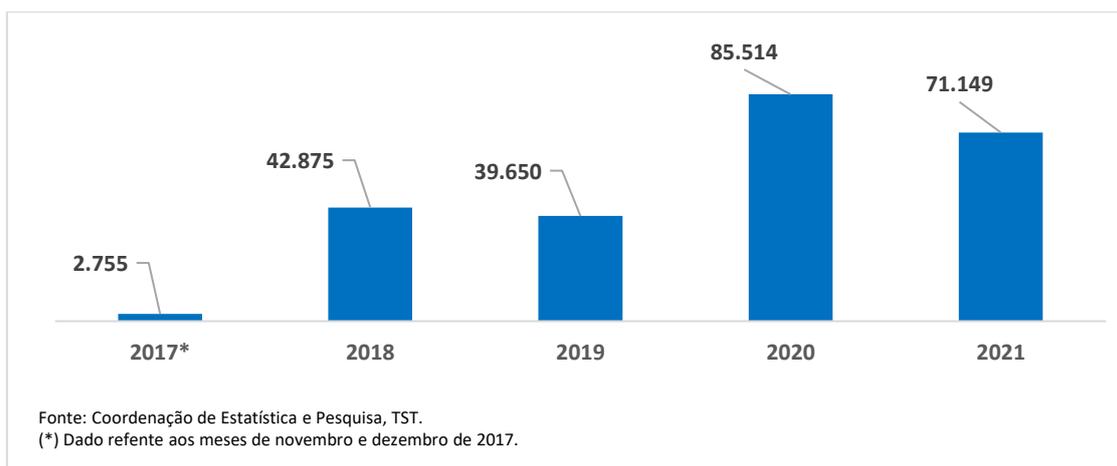
Vantagens

Há vantagens para trabalhador e para empresa. Para o trabalhador, resolve-se rapidamente eventual pendência, sem precisar ajuizar uma reclamação trabalhista. Além disso, como a homologação do acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho pode dar quitação geral do contrato de trabalho, as empresas se tornam mais receptivas a realizar acordos extrajudiciais, prevenindo e reduzindo a litigiosidade trabalhista.

Dados

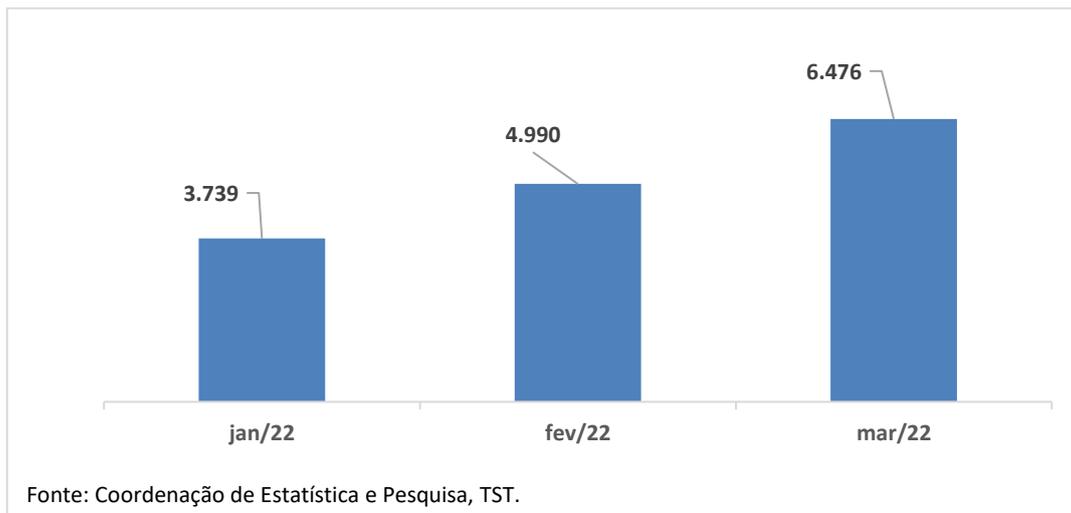
De novembro de 2017 a dezembro de 2021, foram apresentados cerca de 250 mil pedidos de homologação de acordos extrajudiciais nas Varas do Trabalho, conforme os dados da Coordenação de Estatística e Pesquisa do TST indicados no gráfico abaixo.

Gráfico 3 – Casos novos distribuídos para as Varas do Trabalho (VT) para Homologação de Acordo Extrajudicial – 2017* a 2021



Vê-se que, desde a criação da jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, empregados e empregadores têm buscado cada vez mais utilizar esse instrumento. Por isso que praticamente duplicou o número de pedidos de homologação de acordo extrajudicial nos anos de 2020 e 2021, em comparação aos dois primeiros anos completos de vigência da medida (2018 e 2019).

Gráfico 4 – Casos novos distribuídos para as VTs para Homologação de Acordo Extrajudicial – Janeiro a março de 2022



Em 2022, de janeiro a março já houve 15 mil pedidos de homologação de acordos extrajudiciais, uma média de 5 mil pedidos por mês. Comparativamente aos anos anteriores, a média anual de 2022 é superior à média de 2018 (3.500 por mês) e de 2019 (3.300 por mês), e inferior a 2020 (7 mil por mês) e 2021 (6.000 por mês).

Situação no Judiciário

STF: até a data em que esse monitoramento foi realizado (junho de 2022), não foi ajuizada ação de controle concentrado (como ADIn ou ADC) no STF tendo como objeto os artigos 652, “f”, e 855-B a 855-E, da CLT, isto é, tratando da autorização para homologação de acordos extrajudiciais pela Justiça do Trabalho, nem sobre seus procedimentos e alcance.

Justiça do Trabalho: Na Justiça do Trabalho tem havido algumas divergências sobre os limites do juiz ao analisar um pedido de homologação do acordo. A maioria das decisões são de acolhimento ou rejeição integral do pedido de homologação de acordo extrajudicial. No entanto, há várias decisões em que o juiz homologa apenas parte do acordo, desequilibrando seus termos. Um dos termos do acordo cuja homologação mais tem sido rejeitada é o de “quitação geral do contrato do trabalho”. Com essa rejeição, impede-se a solução definitiva do vínculo de emprego, causando insegurança jurídica no tema.

Entretanto, no TST a tendência tem sido afastar a possibilidade de homologação apenas parcial. Destaca-se, entre esses julgamentos do Tribunal, o reconhecimento expresso em relação à homologação da cláusula de quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho nos acordos extrajudiciais cuja homologação foi requerida. Por isso, tem sido determinado o acolhimento integral do pedido de homologação, porque ao juiz não caberia analisar a correção ou não de item específico do acordo, para afastá-lo ou não.

Conforme a jurisprudência majoritária do TST, o juiz tem a faculdade de homologar ou não o acordo extrajudicial, mas não poderia substituir a vontade das partes estabelecendo cláusulas ou invalidando-as. Caberia ainda observar se foram cumpridos os requisitos para a realização do ato de negociação, por exemplo, se o acordo foi apresentado ao judiciário em petição comum, se cada parte foi representada por seu advogado próprio, se houve livre estipulação de cláusulas (sem vício de consentimento), etc. Nesse sentido, pode-se listar diversas decisões de diferentes turmas do TST, entre elas:

- RR-1000482-74.2021.5.02.0466, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 01/07/2022;
- RR-10098-83.2021.5.15.0028, 4ª Turma, Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 18/02/2022;
- RR-20334-85.2020.5.04.0303, 4ª Turma, Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 11/02/2022;
- RR-10738-41.2019.5.15.0098, 5ª Turma, Ministro Breno Medeiros, DEJT 04/02/2022;
- RR-1002220-08.2017.5.02.0056, 3ª Turma, Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 17/12/2021;
- RR-767-18.2018.5.06.0001, 3ª Turma, Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 17/12/2021;
- RR-11020-20.2018.5.03.0043, 3ª Turma, Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 17/12/2021;
- RR-1000012-54.2020.5.02.0021, 3ª Turma, Ministro, Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 10/12/2021;
- RR-431-67.2020.5.12.0036, 5ª Turma, Ministro Breno Medeiros, DEJT 26/11/2021;
- RRAg-470-22.2020.5.06.0007, 4ª Turma, Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT, 26/11/2021;
- RR-11681-19.2019.5.15.0111, 6ª Turma, Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 28/10/2021; e
- RR-79-61.2020.5.17.0007, 8ª Turma, Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, DEJT 08/10/2021.

Ou seja, no geral, as decisões da Justiça do Trabalho têm reafirmado a jurisdição voluntária, reconhecendo que a homologação de acordos extrajudiciais, segundo o procedimento criado pela Modernização Trabalhista, deve ser total, não podendo ocorrer apenas parcialmente, inclusive no que importa a cláusulas de quitação geral do contrato de trabalho, respeitando o que foi ajustado livremente entre as partes. Com isso, a jurisprudência do TST reforça a segurança jurídica da inovação criada pela Lei 13.467/17.