

# CORREIO BRAZILIENSE

01/04/2022

## Quitação definitiva

### A reforma trabalhista deu mais segurança a empregados e empregadores

**José Pastore, Sylvia Lorena T. de Sousa e Pablo Rolim Carneiro (\*)**

A rescisão de um contrato de trabalho é um momento delicado para empregados e empregadores. Os seus interesses se confrontam: os empregados desejam receber os direitos devidos corretamente; os empregadores querem encerrar os contratos e evitar passivos trabalhistas. Um processo trabalhista não é vantajoso para nenhum dos lados. Melhor que tudo esteja devidamente quitado. Numa palavra: os empregados e os empregadores almejam a segurança jurídica.

Várias inovações da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), que completa cinco anos em julho, deram vida à segurança jurídica. Uma delas é a possibilidade de acordo entre as partes para extinção do contrato.

Antes da reforma, o empregador teria que dispensar o empregado ou este teria de pedir demissão. Não se admitia um acordo amigável entre eles.

Em decisão acertada, a reforma permitiu esse acordo. Cerca de 750 mil rescisões desse tipo foram realizadas entre novembro de 2017 e dezembro de 2021, segundo dados do CAGED. Com isso, empregados e empregadores passaram a evitar as ações judiciais e o Brasil reduziu os litígios nesse campo.

Outra inovação para elevar a segurança jurídica foi a criação da jurisdição voluntária: a Lei 13.467/2017 admite que o Poder Judiciário homologue acordos firmados fora da justiça trabalhista, conferindo quitação definitiva de contratos de trabalho. Com isso, empregados e empregadores, assessorados por seus advogados, discutem as pendências e firmam um acordo que tem respaldo legal.

O interesse de realizar acordos e homologá-los já existia antes da reforma, tanto que muitos empregados e empregadores os realizavam. Contudo, não era possível submetê-los ao Poder Judiciário. Não existia segurança de uma conclusão definitiva. Alguns se aventuravam a ajuizar uma reclamação trabalhista para, em algum momento dela, apresentarem um acordo prévio para homologação no processo, como se esse acordo fosse novo. Eram lides simuladas que mostravam existir uma demanda reprimida pela jurisdição voluntária.

Com a reforma, essa prática cresceu muito. Segundo dados da Coordenadoria de Estatística do TST, houve cerca de 40 mil processos nas varas do trabalho, por ano, durante o período de 2018-19. Nos dois anos seguintes, esse número duplicou.

Resumindo, entre 2017 e 2021 houve cerca de 250 mil processos desse tipo. Isto é, foram evitados 250 mil litígios!

Apenas essas inovações já revelam um importante êxito da reforma trabalhista no alcance de maior segurança jurídica pela via do acordo e do diálogo para evitar conflitos entre empregados e empregadores. No geral, a reforma propiciou uma redução de 46% das ações trabalhistas no Brasil. Trata-se de um alento para empregados e empregadores e, portanto, para um país que tanto precisa de segurança jurídica.

(\*) Professor de relações do trabalho da Universidade de São Paulo; advogada, ex-integrante do Conselho de Administração da OIT e gerente executiva de relações do trabalho da CNI; mestre em Direito Constitucional e especialista em Direito e Processo do Trabalho.