

O REVERBERAR DA AUTONOMIA DA VONTADE NO DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO: PRIMEIROS PASSOS DE UMA ANÁLISE SISTÊMICA

Ana Betina da Costa Pires Ferreira¹

Anita Duarte de Andrade²

Renata Albuquerque Palcoski³

RESUMO:

Trabalho descritivo, o qual tem por objeto realizar uma análise sistêmica sobre a autonomia da vontade no Direito e Processo do Trabalho. O objetivo foi promover um debate sobre o tema e iniciar reflexões. O recurso metodológico escolhido para apresentação da temática foi o de revisão literária. Demonstaram-se os conceitos de Kant e Hellinger sobre a autonomia da vontade e seus desdobramentos no direito e processo do trabalho através de um olhar sistêmico. Conclui-se que a autonomia da vontade gera desdobramentos importantes no Direito e no Processo do Trabalho.

Palavras-chave: Direito Sistêmico. Direito e processo do Trabalho. Autonomia da vontade.

¹ Mestranda em Direito com ênfase em Resolução de Conflitos, Ambra University. Pós-graduada em Direito Processual Civil, Unisul. Pós-graduada em Psicologia Positiva, PUC/RS. Master Practitioner em Programação Neurolinguística, Inap. Facilitadora em Constelação a base do Pensamento Sistêmico/Complexo com Cornélia Bonenkamp. Coautora em obras jurídicas. Presidente da Comissão de Justiça Restaurativa e Direito Sistêmico da OAB/PI, 2019-2021. Membro do Grupo Trabalhista Sistêmico.

² Pós-Graduada em Processo e Direito do Trabalho. Pós-Graduada em Direito Previdenciário Advogada. Professora. Secretária Geral da Comissão de Direito Sistêmico OAB/PE. Membro da Comissão de Práticas Colaborativas OAB/PE. Membro do Grupo Trabalhista Sistêmico. Coautora em Obras Jurídicas e colunista em sites jurídicos.

³ Pós-Graduada em Direito Público, UNISUL, Juíza do Trabalho no TRT12. Professora. Coautora em Obras Jurídicas e colunista em sites jurídicos. Membro do Grupo Trabalhista Sistêmico.

Sumário 1 Introdução. 2 Conceito de autonomia de vontade. 3 Breve digressão e uma passagem pelo tempo. 4 Autonomia da vontade no Direito e no Processo do Trabalho. 5 Ordem do pertencimento: uma visão sistêmica. 6 Papel do Operador do Direito. 7 Considerações finais. Referências bibliográficas

1 Introdução

A vida é essencialmente dinâmica, de modo a fluir tal qual o gráfico de uma senóide, ora subindo e ora descendo, num fluxo ritmado através do tempo. Nesse movimento vivenciamos e experienciamos as mudanças pessoais, familiares e sociais. Parafraseando Heráclito de Éfeso, a única coisa permanente é a mudança. Portanto, não causa surpresa o fato de que os valores e as necessidades se transformam com o passar do tempo. O mundo está em constante mutação. Do mesmo modo, a forma de analisar conflitos e o olhar para sua administração e postura vêm sendo modificados.

Seguindo essa lógica, insta esclarecer que o Direito é um fato social, dinâmico, e que por meio das interpretações mais contemporâneas, é imprescindível estar atento às transformações para promover a pacificação social.

Aliás, arrisca-se dizer que a relação entre Direito e sociedade nos lança numa dança coreografada entre o ser e o dever-ser, onde o ser é determinado pelas mudanças influenciadas pela dinâmica própria da vida, como falado acima, e o dever-ser é artificialmente construído por uma deontologia cheia de princípios e regras voltados a manter a ordem no organismo vivo que é a sociedade.

Assim o dever-ser busca se projetar adiante daquilo que é (ser), no escopo de traçar os parâmetros condizentes com a contemporaneidade social e cultural. Mas, a ontologia demonstra que o ser não permanece por muito tempo encaixado àquelas delimitações do dever-ser, obrigando o arquiteto do dever-ser, aqui, considerado o Direito, a se adaptar para acompanhar as transformações que não podem ser contidas.

Um olhar histórico do Direito permite visualizar a dança constante entre Direito e sociedade. Por exemplo, alguns conceitos nem sequer seriam

inteligíveis em tempo e cultura se não abarcasse tais ideias em sua vida social. Ou seja, falar em direitos da personalidade para um ser humano recortado da era medieval não faria sentido algum para aquele ouvinte.

A ciência jurídica evoluiu e evolui conforme expande a compreensão humana acerca de sua própria consciência, como ser de direitos e deveres. Nessa caminhada evolutiva, há constantes transmutações na medida em que contextos culturais vão se interconectando. Com a globalização e exponencial velocidade de geração e trocas de informações, as relações foram se desenrolando em uma incrível imprevisibilidade criativa, impactando diretamente no Direito. E no desenrolar histórico na seara laboral, essa constatação não é diferente.

Logo, no que tange ao Direito do Trabalho, a proteção conferida pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT - dita condutas e soluciona conflitos entre empregados e empregadores, tendo como um dos princípios basilares, e justificável historicamente, o da proteção ao obreiro. É de bom alvitre esclarecer que proteger não é sinônimo de anular a vontade de um ser e sim supervisionar a expressão da vontade e incrementar a harmonia da relação.

As civilizações ocidentais, em especial, a partir da Revolução Industrial, tomaram corpo e interação suficientes para gerar uma resposta estatal imprescindível para assegurar um mínimo existencial nas relações de trabalho, diante dos cenários de completa exploração da energia e força humanas.

O estudo, então, convida o leitor a meditar, através de uma perspectiva sistêmica acerca das relações trabalhistas, com destaque para um novo paradigma, com observância da autonomia da vontade, ampliação da consciência e autorresponsabilidade.

O tema *o reverberar da autonomia da vontade no direito e processo do trabalho: primeiros passos de uma análise sistêmica*, foi escolhido, visto que, merece destaque, na contemporaneidade. Outrossim, por vir sendo instrumento de reflexões, sobretudo no momento de pandemia (Covid-19), atual e voraz realidade hodierna e responsável por sacudir muitas estruturas sociais.

O referido assunto nos leva a pensar: somos livres? Até que ponto é necessária e eficaz para o cumprimento legal uma proteção absoluta? Existe proteção absoluta (real indisponibilidade absoluta de direitos) dentro do nosso ordenamento jurídico? É possível exercer a liberdade de decisão no âmbito trabalhista diante do atual contexto social?

O objetivo deste trabalho é, portanto, trazer algumas análises e provocar reflexões de como a autonomia da vontade impacta no Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, na medida em que, apesar da dinâmica relacional trabalhista mitigar a autonomia, existe a possibilidade de ser exercida em algumas circunstâncias jurídicas, além das que estão postas nos livros.

2 Conceito de autonomia da vontade

A autonomia da vontade surge como objeto de estudo e definição nos séculos XVIII e XIX por meio da necessidade da regulação das relações jurídicas entre particulares, a partir da Revolução Francesa. O espírito, que impulsionou a época da Revolução Americana (1776) e antes da Revolução Francesa (1789), era o de buscar a compreensão da liberdade e dos direitos do homem⁴.

A nomenclatura, nos termos do dicionário, é definida como um substantivo feminino, que tem por significado a capacidade de governar-se por seus próprios meios e para a filosofia, segundo Kant, corresponde a capacidade da vontade humana de se autodeterminar de acordo com uma legislação moral por ela mesma estabelecida, livre de qualquer fator estranho ou exógeno com uma influência subjugante, tal como uma paixão ou uma inclinação afetiva incoercível. A palavra autonomia deriva do grego “autonomia”, pelo francês “autonomie”, com o sentido de ter a possibilidade de se guiar seguindo as suas próprias leis.⁵

Nota-se, portanto, que na visão de Kant, o conceito de autonomia caminha ao lado do conceito de liberdade, uma vez que lhe é conferida a capacidade de se autogovernar. Michael Sandel, analisando as respostas do

⁴ SANDEL, Michael J. **Justiça: O que é fazer a coisa certa**. Tradução 9ª ed. de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012, p. 137.

⁵ DICIONÁRIO. **Palavra autonomia**. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/autonomia/>> acesso em 15.jun.2021

filósofo acerca da autonomia, reforça que “para agir livremente, de acordo com Kant, deve-se agir com autonomia. E agir com autonomia é agir de acordo com a lei que imponho a mim mesmo – e não de acordo com os ditames da natureza ou das convicções”⁶.

O termo vontade, segundo o dicionário, se caracteriza pela faculdade que tem o ser humano de querer, de escolher, de livremente praticar ou deixar de praticar certos atos e também pela força interior que impulsiona o indivíduo a realizar algo, a atingir seus fins ou desejos; ânimo, determinação, firmeza. Do latim *voluntas.atis*.⁷

Assim, a palavra “vontade” corresponde à motivação, à causa poderosa que movimentava a vida, à capacidade humana que impulsiona ações e atitudes. A vontade clara abre o caminho ao protagonismo e fortalece o humano no processo de tomada de decisões. Enquanto que a autonomia de vontade se manifesta na possibilidade concreta de realização desta motivação.

Portanto, verifica-se que a autonomia da vontade decorre da liberdade individual e tem caráter subjetivo, ou seja, individual e singular. Cada indivíduo desenvolve suas capacidades e competências a partir de condições genéticas, orgânicas e ambientais, construindo uma percepção de mundo subjetiva. O que percebe da realidade externa, o cérebro interpreta conforme filtros perceptivos que se diferenciam entre os seres. Conforme as experiências vividas, a qualidade das relações e as interações sociais, as crenças e padrões culturais que se aprende ao longo da vida, vão formatando significados desta realidade apreendida.

Compreender que cada ser tem essa construção de mundo interno particular é essencial para definir se este mesmo ser desenvolveu a capacidade de autodeterminar-se. A autodeterminação depende de um referencial interno, da autoconsciência e compreensão de si como um ser de direitos e deveres. Ao mesmo tempo, requer a consciência social e a aptidão social, conforme descrito por Daniel Goleman, psicólogo e autor de best-seller:

⁶ SANDEL, Michael J. **Justiça: O que é fazer a coisa certa**. Tradução 9ª ed. de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012, p. 141.

⁷ DICIONÁRIO. **Palavra vontade**. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/vontade/>> acesso em 15.jun.2021

Os ingredientes da inteligência social que aqui proponho podem ser organizados em duas categorias amplas: consciência social – o que sentimos em relação aos outros – e aptidão social – o que fazemos com essa consciência.⁸

Neste sentido, afirma-se que a autonomia da vontade abrange a compreensão de si mesmo, na tomada de decisões, na escolha que determina a liberdade de se autogovernar em meio ao contexto social. Envolve ter clareza acerca dos valores para se conduzir nas relações e decidir de forma livre acerca de fatos essenciais às suas necessidades, interesses e vontades.

A autonomia da vontade tem grande relevância jurídica, uma vez que é determinante nas relações jurídicas em todos os âmbitos do Direito, Material e Processual, ganhando guarida em vários documentos, inclusive na Carta Magna.

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 4º, inciso III, estabelece que a República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelo princípio da autodeterminação dos povos, prestigiando a autonomia da vontade. No mesmo sentido, as resoluções do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), que incentivam a voluntariedade, colocando-a como um dos princípios da justiça e do consenso.

Frise-se que, no âmbito jurídico, a autonomia da vontade não é exercida de forma ilimitada. Essa limitação da vontade humana se justifica em face da inabilidade humana em conduzir-se com harmonia no meio social. Assim, as legislações buscam suprir essa necessidade por meio da intervenção legal, de algumas limitações ao exercício da vontade, de forma a garantir relações mais equilibradas e a manutenção de uma ordem social.

O Direito do Trabalho, por seu viés protecionista e por sua natureza, traz uma limitação maior à autonomia da vontade se comparado a outros ramos do direito, a exemplo do Direito Civil. Contudo, a Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017), iniciou algumas mudanças nesse paradigma tradicional protecionista, sendo inclusive alvo de inúmeras discussões no tocante às

⁸ GOLEMAN, Daniel. **Inteligência social: A ciência revolucionária das relações humanas**. Trad. Renato Marques. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019, p. 107.

modificações implementadas. Frise-se que antes de adentrar no objeto deste trabalho, é necessário perpassar por um breve histórico, o qual será tratado no próximo tópico.

3 Breve digressão e uma passagem pelo tempo

Da leitura dos manuais sobre Direito do Trabalho se extrai como o ser humano tende a se relacionar com o trabalho e como as relações advindas através do trabalho impactaram na evolução das sociedades. Desde o desenvolvimento de instrumentos que visavam o aperfeiçoamento dos mecanismos de subsistência, tanto para caça como para a agricultura, até a utilização da energia humana em detrimento do próprio homem e por imposição de subjugação.

Na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se, abrigar-se e para fins de construção de instrumentos, ou seja, o homem trabalhava para a sua subsistência. Com a formação de tribos, iniciou-se a escravidão. Até o século XIX- escravidão - o escravo era mercadoria, coisa, seu trabalho era forçado e gracioso. O direito do trabalho não existia – subordinação pessoal.

Avançando mais um pouco na linha do tempo, houve a substituição do trabalho do homem pela máquina e mudança dos métodos de produção. A partir daí tivemos várias leis para tratar sobre direito do trabalho.

Atesta-se que houve, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na melhoria da condição social. Nessa perspectiva, até os dias de hoje, o ordenamento jurídico brasileiro tem por fim impedir qualquer tipo de trabalho que submeta o trabalhador a condições que desrespeitem a liberdade e a dignidade. Essa foi uma das razões pelas quais o Estado passou a intervir com o intuito de melhorar as condições de trabalho, assim como a proteger o trabalhador ante as jornadas excessivas a que eram submetidos.

Levando em conta tudo isso, é que no Direito do Trabalho prevalece o princípio da indisponibilidade ou imperatividade, o qual preleciona que, em regra, não é possível o empregado renunciar e nem acordar os seus direitos e essa ideia reflete na efetivação do processo (Direito Processual do Trabalho).

Entretanto, em virtude da Reforma Trabalhista (lei 13.467/2017), dos nudges comportamentais, da janela de *Overton*, do *Zeitgest* e da teoria do pêndulo, instrumentos que modificam pensamentos antes consolidados, seja em razão de crises, estratégias ou do tempo, passou a ser possível pensar em uma ampliação de possibilidades sobre a autonomia da vontade na seara trabalhista. Conteúdo que será tratado no próximo tópico.

4 A autonomia da vontade no Direito e no Processo do Trabalho

Repise-se que o Direito do Trabalho é uma reação naturalmente desencadeada pela Revolução Industrial, ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano. O Código Civil não conseguia mais tutelar a relação de trabalho, pelo fato de deixar de existir ofício especializado, haja vista a mecanização do trabalho.

Devido a exploração excessiva dos indivíduos, o Estado teve que intervir. Então, é nesse ponto da história que surge um “entrave” necessário: a limitação na autonomia da vontade do trabalhador, no Direito do Trabalho, repercutindo no Processo do Trabalho, por ser instrumento de efetividade do direito material, conforme já tratado em linhas anteriores.

Vale destacar, ainda, que apesar de existir o princípio da indisponibilidade ou imperatividade dos direitos trabalhistas, por ser princípio, é cabível grau de acomodação⁹ (indisponibilidade X autonomia). Ademais, a própria Justiça do Trabalho transaciona direitos através do prestígio à conciliação. Frise-se que apesar de apontar para uma indisponibilidade, no Direito do Trabalho existe e se fala em indisponibilidade relativa¹⁰. Ora, se indisponível é aquilo que não dá margem de liberdade, e se o Direito do Trabalho admite uma relativização de forma velada, conclui-se que a regra geral é que os direitos trabalhistas são disponíveis.

Realizando exame mais detido da CLT, tem-se que em diversas hipóteses a legislação relativiza a regra da indisponibilidade, concedendo ao empregado a capacidade de exercer sua autonomia de vontade por meio do

⁹ ALEXY, Robert. Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no estado de direito democrático, Revista de Direito Administrativo n 217, 1999.

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 210.

acordo individual com o empregador. Dentre as disciplinas legais, destacamos: compensação de jornada (art.59,§6º,CLT), banco de horas semestrais (art.59,§5º,CLT), jornada 12X36 (art.59-A,CLT), alteração do regime presencial para o teletrabalho (art.75-C,§1º,CLT), despesas decorrentes dos instrumentos utilizados no exercício do teletrabalho art.75-D, CLT), fracionamento de férias (art.134,§1º,CLT), intervalo para amamentação (art.396,CLT), peculiaridade do empregado hipersuficiente (art.444,CLT), forma de pagamento das verbas rescisórias (art.477,§4º,I,CLT), eficácia liberatória no plano de demissão voluntária (PDV) (art.477-B,CLT), distrato (art.484-A,CLT) quitação anual de obrigações trabalhistas (art.507-B,CLT). Nota-se, portanto, que existe uma gama considerável de possibilidades.

Na mesma toada, no que tange à autonomia da vontade no Processo do Trabalho, o princípio constitucional da liberdade, solidariedade e dignidade humana¹¹ vêm ganhando maior relevo, sobretudo em virtude da constitucionalização do processo e privilegiando o empoderamento das partes. Destacam-se ao longo do artigo algumas possibilidades e mudanças de paradigma, senão vejamos:

A Reforma Trabalhista acrescentou que cabe arbitragem, de forma individual, para o trabalhador hipersuficiente, o que foi bastante criticado com o argumento de que haveria prejuízos ao acesso à justiça pelo fato da cláusula vincular o empregado.

Frise-se que o empregado tem a faculdade de ingressar com a ação. Sendo assim, não existem prejuízos para ele no fato de ter o seu conflito julgado por um terceiro, alheio aos quadros do Poder Judiciário.¹² Com isso, fica garantida a autonomia da vontade das partes e passa a ser possível mais uma forma adequada de solucionar o conflito.

Ademais, a Reforma Trabalhista disciplinou sobre a homologação de acordo extrajudicial. Insta destacar que, para realizar o processo de homologação de acordo extrajudicial (Art.855-B, CLT), é necessário petição conjunta e advogados distintos, facultada a assistência por advogado de

¹¹ Arts. 1º e 3º, CF. (BRASIL, **Constituição Federal**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constitucao/constitucao.htm > Acesso em 17.jun.2021)

¹² BERNARDES, Felipe. **Manual de Processo do Trabalho**. JusPODVIM, 2019.

sindicato. Nota-se que a disposição tem um viés sistêmico, primeiro por prestigiar a autorresponsabilidade das partes (autonomia da vontade), depois por demonstrar os papéis de cada sujeito, quais sejam: o juiz (como “filtro” e aplicador das normas jurídicas), os advogados (pela utilização das técnicas jurídicas, daí a importância de existir advogados distintos, também pelo fato destes serem sujeitos parciais) e as partes (com a sua autonomia da vontade mitigada).

A homologação dos acordos extrajudiciais na seara laboral ainda é tema que gera controvérsias, em virtude da limitada autonomia da vontade e “indisponibilidade” dos Direitos Trabalhistas. Deixamos a reflexão: o empregado pode o mais, já que ele tem autonomia para ingressar ou não com a Reclamação Trabalhista, caracterizada pelo direito de ação, mas não pode negociar seus direitos, ainda que estando amparado por quem detém a técnica jurídica (o advogado). Faz sentido?

A faculdade da homologação, quando as partes estão amparadas por advogados idôneos e sem a evidência de má-fé e coação, parece desregular a ordem sistêmica trazida pelo artigo. Ademais, o juiz não pode homologar o acordo extrajudicial de forma parcial, mais uma vez atestando que o papel do Estado é garantir a autonomia da vontade e apenas prezar pela sua higidez.

Por tudo isso esse trabalho defende a possibilidade de ampliação da manifestação do ato volitivo das partes, em âmbito individual ou coletivo. No que toca ao direito material, a autorresponsabilidade pode ser dada com base e limitada aos parâmetros constitucionais e sobretudo principiológica, trazendo e ampliando a consciência dos titulares do Direito de que - nesses limites - é possível que façam escolhas.

No processo do trabalho, através da gestão processual e da organização compartilhada do processo (art. 357, §3º, CLT), é possível falar em autonomia da vontade, ainda que com possíveis ressalvas nos casos de *jus postulandi* (dada a vulnerabilidade mais evidente), pois os titulares do conflito vão estar amparados por orientações técnico-jurídicas.

Outrossim, garantir a voluntariedade está em consonância com as funções civilizatórias, democráticas e progressistas do Direito do Trabalho,

bem como com os escopos do processo, no que diz respeito à justa composição da lide, efetividade da lei e do Direito Social e pacificação social.

Vale acentuar, ainda, que na maturação do tema autonomia da vontade na área trabalhista, em uma análise sistêmica, a lei relacional do pertencimento ganha destaque e ressoa de forma importante na relação laboral. Assunto que será tratado no próximo tópico.

5 Ordem do pertencimento: uma visão sistêmica

A ideia do Direito Sistêmico surge no Poder Judiciário inspirada pelo juiz de direito, Sami Storch, tendo como fundamento as constelações familiares, técnica terapêutica criada pelo alemão Bert Hellinger¹³.

A título de elucidação, cumpre pontuar, que Bert Hellinger desenvolveu essa prática vivencial terapêutica com base na consolidação de vários conhecimentos, de origens filosófica e psicológica, a exemplo da fenomenologia e das terapias familiares, desembocando na percepção de três leis naturais aos sistemas familiares, denominadas por ele de “Ordens do Amor”¹⁴. Assim, Bert Hellinger ensina que as referidas “Ordens do Amor” ou leis do amor, são leis relacionais pois regulam todo e qualquer tipo de relação, especificando-as em três conceitos: hierarquia/ordem, pertencimento e equilíbrio.¹⁵

As “Ordens do Amor”, portanto, regulam as relações humanas e, por esse motivo, é possível dizer que são inerentes a todos os tipos de sistemas, a exemplo do sistema familiar, do sistema organizacional ou qualquer outra forma de sistema relacional, de modo que aquelas leis mantêm a harmonia desses sistemas.¹⁶

Amilton Rosa explica, em breves linhas, que a ordem da ordem/hierarquia, ou também denominada de lei da precedência, traduz a necessidade de respeito à ancestralidade e à hierarquia daqueles que vieram antes de nós no

¹³ STORCH, Sami. **Direito sistêmico: a resolução de conflitos por meio da abordagem sistêmica fenomenológica das constelações familiares**. In.: Revista Unicorp, 2015.

¹⁴ HELLINGER, Bert. **Ordens do Amor. Um guia para o trabalho com Constelações Familiares**. Tradução Newton de Araujo Queiroz. São Paulo: Ed. Cultrix, 2007.

¹⁵ HELLINGER, Bert. **Simetria oculta do amor**. Trad. Newton A. Queiroz. 6 ed. São Paulo: Cultrix, 2015.

¹⁶ HELLINGER, Bert. **Ordens do Amor. Um guia para o trabalho com Constelações Familiares**. Tradução Newton de Araujo Queiroz. São Paulo: Ed. Cultrix, 2007.

sistema familiar. Com base nesta ordem, é possível constatar, por exemplo, que o modelo tradicional de direito deve ser honrado e respeitado pelos modelos contemporâneos do direito, pois aquele é um aspecto importante no sistema de justiça, relevante para possibilitar cada passo da evolução deste sistema permitindo - a partir do que era - seguir o caminho natural das mudanças, inclusive, atuando na ampliação de seus limites¹⁷.

A ordem do equilíbrio entre o dar e tomar é relevante ao destacar que é natural que ao receber algo a pessoa retribua proporcionalmente o que foi recebido, e, assim, se mantém aquela relação saudável. Noutras palavras, se uma pessoa excede no seu comportamento de doação para outra pessoa, o desnivelamento na relação se torna tão grande que o outro não conseguirá retribuir no mesmo patamar, criando um abismo na relação, fazendo com que surjam desgastes e afastamentos¹⁸.

Por derradeiro, a ordem do pertencimento estabelece que todos fazem parte do sistema, de modo que ninguém pode ser excluído. O presente trabalho direciona-se para uma análise um pouco mais detida desta última ordem. É fundamental fazer um exame do pertencimento à luz do Direito Sistemico e de que forma ele repercute nas relações de trabalho e na autonomia da vontade.

As leis sistêmicas não se fundamentam em julgamentos de ordem moral (juízos de valor), mas, simplesmente, na observação quanto ao fato de que todos os elementos de um sistema possuem o direito de pertencer a esse sistema. Fazendo uma analogia com a lei da gravidade, essa lei da física atua sobre todos os seres presentes no planeta terra, não fazendo diferenciações concernentes ao caráter ou merecimento de nenhum deles. Assim, se um homem bom e um homem mau pulam de uma janela, ambos vão cair, inexistindo distinções de ordem moral para a incidência da lei em seus corpos. E, a lei do pertencimento implica em compreender que a exclusão de

¹⁷ ROSA. Amilton Plácido da. **Direito sistêmico: a justiça curativa, de soluções profundas e duradouras**. In: Revista MP Especial, ano 2, ed. 11, janeiro de 2014, Ministério Público do Mato Grosso do Sul.

¹⁸ ROSA. Amilton Plácido da. **Direito sistêmico: a justiça curativa, de soluções profundas e duradouras**. In: Revista MP Especial, ano 2, ed. 11, janeiro de 2014, Ministério Público do Mato Grosso do Sul. p. 50 a 57.

um elemento que pertence ao sistema trará consequências desastrosas para o sistema como um todo, pois lhe afeta a harmonia.¹⁹

Por tal razão, destaca-se que é inegável que a construção do Direito do Trabalho e da CLT se deu com o fim de prezar pela igualdade e a solidariedade, partindo da premissa que se estava diante de sujeitos jurídicos desiguais e que para se ter equilíbrio se fazia necessário proteger.

Entretanto, antes de um empregado, existe um ser humano, dotado de vontades, capacidades e com acesso a informações, sendo assim, nem sempre a proteção se mostra adequada para os fins que foi criada.

Todas as mudanças históricas do Direito do Trabalho mostram a impossibilidade de se compreender isoladamente o Direito, não podemos reduzir a área jurídico-trabalhista a marcos regulatórios, mudanças legislativas. O Direito do trabalho se insere em uma perspectiva ampla social, psicológica, sociológica e que se entrelaça nesse conhecimento a necessidade de se construir sentidos no e para o trabalho.

Possibilitar autorresponsabilidade e garantir autonomia da vontade para o empregado, dentro dos parâmetros constitucionais e principiológicos, além de garantir o pertencimento, aumenta a qualidade das propostas estabelecidas no contrato e evita que os empregados e empregadores desrespeitem a lei, por estarem revestidos de empoderamento e por serem tratados como pessoas dotadas de capacidade, como efetivamente são.

Isto também pode refletir nas demandas trabalhistas, que a partir da gestão processual e da organização compartilhada do processo, o empregado passa a ter (de forma orientada) a capacidade de fazer escolhas dentro de um instrumento que é seu e no qual é titular do conflito, fato que aumenta as chances da materialização da efetividade do processo, evita recursos e garante satisfação e celeridade. Além de um processo racional, adequado às peculiaridades da lide, justo e efetivo.

Destaca-se que aqui não se defende flexibilizações e menos ainda desregulamentações, mas que o empregado possa participar da solução dos conflitos advindos da relação e tenha emancipação de vontade.

¹⁹ Idem.

Frise-se que é necessário repensar as construções trazidas pelo direito do trabalho, uma vez que ainda que exista a previsão de contrato de trabalho (relação bilateral) e que materializa a relação de emprego, o que se tem na prática são empregados sem autonomia para negociar e submetendo-se a flagrantes retrocessos na aquiescência por contratos de adesão, em decorrência da necessidade de sobreviver.

Por tudo o que foi tratado até aqui, é que o operador do direito tem papel de relevo na garantia da autonomia da vontade, temática que será abordada no tópico que se segue.

6 Papel do Operador do Direito

O humano, quando imerso em uma situação de conflito, não possui uma clara autonomia da vontade, na medida em que está inserido nas tensões próprias do embate, desconhecendo suas necessidades e seu querer legítimo. Assim, é comum surgir, como a opção mais viável, a delegação das decisões a terceiros, tradicionalmente, o Estado-juiz, para resolver suas controvérsias. Na esfera trabalhista, a intervenção de uma decisão judicial se torna ainda mais presente e necessária diante das limitações legais ao exercício da autonomia da vontade do trabalhador.

Assim, na compreensão de que a liberdade nas relações juslaboralistas é mitigada, os operadores jurídicos, ou, numa expressão mais moderna, construtores do Direito, possuem um papel relevante, de forma a conduzir as partes ao reequilíbrio do contexto interrelacional.

Na compreensão constitucional ampla do acesso à justiça (art. 5º, inciso XXXV, da CRFB/88), percebe-se ser essencial restabelecer o valor justo entre empregado e empregador, por intermédio de um olhar para a lide sociológica. O termo justiça²⁰, nesta visão, abrange o significado de equilíbrio nas relações

²⁰ Nos termos explicados por Jéssica Gonçalves: “Segundo Horácio Wanderlei Rodrigues, a expressão “acesso à justiça” admite duas acepções distintas: a primeira atribui ao significante “justiça” o mesmo sentido e conteúdo de “Poder Judiciário”, tornando-as expressões sinônimas e, a segunda, parte da visão axiológica da expressão “justiça” e identifica como acesso a uma ordem determinada de valores e direitos fundamentais para o ser humano, de conteúdo mais amplo, englobando o primeiro termo.” GONÇALVES, Jéssica. Goulart. Juliana. Mediação de conflitos: teoria e prática. Florianópolis: EModara, 2018. p.53.

dos humanos entre si e com o social, o todo, incluindo, ainda, a multiplicidade de meios para encontrar soluções às controvérsias.

O viés consensual na gestão de conflitos ensina a importância da compreensão do conflito integralmente, e o papel dos operadores jurídicos no auxílio aos envolvidos no entendimento de suas necessidades e interesses, com acolhimento das emoções, para a viabilização do diálogo. O acordo, por sua vez, acontece por meio do protagonismo das partes, da livre manifestação de vontade, sem vícios e manipulações, na transparência dos deveres e direitos de cada acordante.

Para tanto, é imprescindível que o jurista auxilie as partes envolvidas a reconhecerem o que realmente querem como solução à controvérsia, das consequências acerca de cada decisão, pontos que ficam embaralhados no calor do embate. Esta clareza traz a força necessária à demonstração de vontade, de forma a criar o ambiente propício à formação de um acordo e seu cumprimento efetivo.

Denota-se, por conseguinte, que a clareza acerca do querer dos acordantes, ilumina o espaço em que a autonomia da vontade pode ter sua atuação, conferindo a liberdade necessária para os ajustes condizentes à elaboração da solução criada em mútua colaboração.

Nesse cenário os acordantes sentem-se pertencentes ao processo de construção da solução para o conflito que lhes é comum. Com base no auxílio técnico-jurídico implementado pelos profissionais do direito, que podem lhes incentivar²¹, por meio das técnicas de negociação e de outros conhecimentos transdisciplinares, como o exercício da escuta ativa e da empatia, por exemplo, a despertar a percepção quanto às suas necessidades, até então desatendidas.

A partir desse reconhecimento do real querer de cada acordante, o entendimento de como é possível alcançar a melhor solução dentro do arcabouço legal e processual, será papel essencial a ser desempenhado pelo operador jurídico. Noutras palavras, o profissional do direito apresentará as

²¹ Como orientado para a atuação dos mediadores e conciliadores nas resoluções já mencionadas, a exemplo da Resolução CNJ 125/2010. (BRASIL, **Resolução 125,CNJ**.Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf> Acesso em 17.jun.2021)

margens legais que balizam o espaço no qual as partes poderão exercitar sua autonomia da vontade. Sendo que, se as partes estiverem conscientes do seus quereres e abertas a se compreenderem reciprocamente, a liberdade lhes será mais nítida na construção colaborativa de uma solução.

Noutro giro, percebe-se que quando uma decisão é imposta, em regra, há uma resistência da parte sucumbente em reconhecer devidamente o direito da outra, gerando insatisfação e ocasionando um número acentuado de recursos e ações protelatórias. Verifica-se que a sentença não é suficiente para fomentar a obediência às leis e assegurar efetivamente os direitos reconhecidos. Todavia, a busca pela sentença ainda está inserida como um padrão comum de comportamento nos dias atuais, sendo denominado pelo professor Kazuo Watanabe como “cultura da sentença”²². Nas palavras de Jéssica Gonçalves e de Juliana Goulart:

A predominância no sistema de justiça brasileiro do referido modelo [heterocompositivo] fez surgir a “cultura da sentença”, em que a sentença judicial é reflexo do modo pelo qual os cidadãos e os profissionais do direito no Brasil, neste momento, procuram administrar suas diferenças. Por consequência, a cultura jurídica brasileira de tratamento dos conflitos, aqui definida conforme a mencionada expressão de Kazuo Watanabe como: “cultura da sentença”, é um fato histórico e simbólico que reflète a forma como o país trata preponderantemente os conflitos.²³

Não se pode olvidar que muitos conflitos necessitam de uma sentença para apontar uma solução às questões a eles inerentes e nesse caminho também é importante garantir o mínimo de autonomia no processo. Afinal, a sentença faz lei entre as partes, além de poder servir como precedente e/ou jurisprudência, tendo impacto de forma individual e para a sociedade.

Outrossim vale ressaltar que, inúmeros conflitos se mostram dispostos a serem resolvidos de maneira autocompositiva. Esse raciocínio coaduna com o conceito da Justiça multiportas²⁴.

²² WATANABE, Kazuo. **Cultura da sentença e cultura da pacificação**. In: YARSHELL, ZANOIDE (coord.) *Estudos em homenagem à professora Ada Pellegrini Grinover*. São Paulo: DPJ, 2005. p.684-861

²³ GONÇALVES, Jéssica. Goulart. Juliana. *Mediação de conflitos: teoria e prática*. Florianópolis: EModara, 2018. p.64.

²⁴ Termo cunhado na década de 70 pelo professor Frank Sander, da Faculdade de Direito de Harvard. (AZEVEDO, André Gomma (org.) **Manual de mediação Judicial**. Brasília/DF;

Através dessa perspectiva da Justiça Multiportas podemos traçar um paralelo à própria noção sistêmica de que tudo está conectado, no sentido de que os conflitos judiciais podem ser resolvidos tanto por métodos heterocompositivos como por autocompositivos, não havendo uma metodologia melhor que a outra, mas sim, uma questão de melhor adequação de uma ou outra a determinado tipo de conflito.

Nas últimas décadas, o pensamento cartesiano e mecanicista vem dando espaço para uma abordagem holística que observa a permanência da inter-relação entre as partes que compõem um todo, sendo denominado de pensamento sistêmico. Conforme bem definido por Fritjof Capra:

A nova visão da realidade, de que vimos falando, baseia-se na consciência do estado de inter-relação e interdependência essencial de todos os fenômenos – físicos, biológicos, psicológicos, sociais, culturais. Essa visão transcende as atuais fronteiras disciplinares e conceituais e será explorada no âmbito de novas instituições.²⁵

E, esse deslocamento paradigmático voltado para uma visão sistêmica permite realizar o diálogo entre o Direito e outros saberes de outras disciplinas, viabilizando a prática da transdisciplinaridade. Conectando com a abordagem que busca contextualizar os conhecimentos de maneira mais global, o conceito de transdisciplinaridade está arraigado à própria essência humana que comunga e compartilha de todos aqueles saberes, sendo bem pontuado por Edgar Morin, que nos explica que :

A atitude de contextualizar e globalizar é uma qualidade fundamental do espírito humano que o ensino parcelado atrofia e que, ao contrário disso, deve ser sempre desenvolvida. O conhecimento pertinente é aquele que é capaz de situar toda a informação em seu contexto e, se possível, no conjunto global no qual se insere²⁶.

Pautadas nessa abordagem sistêmica de conexão, é imprescindível esclarecer que a transdisciplinaridade tem se mostrado relevante para a atuação do profissional do direito, sem que a soma de outros saberes que

Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD), 2016.

²⁵ CAPRA, Fritjof.. O ponto de mutação. Tradução Álvaro Cabral. São Paulo: Cutrix, 2006, p. 259.

²⁶ MORIN, Edgar. **Complexidade e transdisciplinaridade: a reforma da universidade e do ensino fundamental**. Tradução Edgard de Assis Carvalho. Natal: EDUFRN, 2000, pág. 13.

dialogam com a ciência jurídica desconsidere a essência dos próprios saberes jurídicos. Novamente, não se trata de substituição de um saber por outro, mas de acrescentar conhecimentos transdisciplinares na atuação do profissional, o qual norteia-se, indubitavelmente, no conhecimento jurídico que o acompanha e guia.

Essa paulatina mudança de perspectiva de uma cultura da sentença - também reconhecida pelo padrão inerente a uma cultura do litígio - para uma cultura da pacificação - também denominada de cultura do consenso²⁷ - pode ser considerada como o berço para olhares transdisciplinares na atuação dos profissionais do direito. Viu-se a prática de abordagens que passaram a humanizar o tratamento direcionado para os titulares dos conflitos judiciais, a saber, os jurisdicionados. Programas de justiça restaurativa, técnicas de escolas de negociação, como a escola de Harvard, abordagens como a do direito sistêmico, da comunicação não-violenta e da Programação Neurolinguística (PNL), dentre outras, passaram a ser aplicados nos diversos ramos do direito e em vários tribunais pelo país, seguindo o mesmo caminho na seara trabalhista.

Em virtude da premissa supracitada, é interessante destacar que na condução de uma resolução de conflitos, os juristas precisam adotar a transdisciplinaridade, aprendendo a mapear a integralidade da controvérsia, para propiciar soluções mais adequadas a cada envolvido. Vale ressaltar que ainda que adote essa postura, o profissional não irá deixar de realizar o seu papel de magistrado (a), servidor (a) ou advogado (a) e contribuirá para uma das funções do direito: a pacificação social.

7 Considerações finais

Diante de todo o exposto, verificou-se a importância de refletir sobre a autonomia da vontade no direito e no processo de trabalho e como este assunto repercute nas relações laborais. A manifestação da vontade é possível de ser exercida, na medida em que se compreende a liberdade e voluntariedade intrinsecamente relacionadas à responsabilidade dos sujeitos de direito.

Em momentos de crise, sobretudo, é essencial buscar e pensar em novas possibilidades de criar soluções adequadas ao complexo contexto. A

²⁷ GONÇALVES, Jéssica. Goulart. Juliana. Mediação de conflitos: teoria e prática. Florianópolis: EModara, 2018.

vida é cíclica, sendo assim, sem deixar de olhar para o que já foi construído, é necessário aceitar o convite para reconhecer que alguns conteúdos podem ser revisitados e repensados, a exemplo da autonomia da vontade na seara laboral, no objetivo de contribuir com a evolução social.

Frise-se que esse trabalho não teve a pretensão de esgotar o tema e nem de criar mecanismos para defender hipóteses de retrocessos. É valioso caminhar no sentido possível do tempo e lembrar que existem humanidades e vontades por trás de qualquer escolha, o que abrange elementos provenientes do racional e do emocional. Faz-se essencial registrar que a liberdade humana não é absoluta, até porque vive-se em coletividade, mas é possível ponderar e traçar caminhos que permitam a autorresponsabilidade, com ampliação de consciência e limites equilibrados no contexto laboral, conforme parâmetros aceitáveis e de acordo com o que se tem no ordenamento jurídico hodierno.

É inegável que, historicamente, na seara laboral a autonomia da vontade foi mitigada, em razão dos direitos trabalhistas serem direitos sociais (direitos fundamentais), os quais devem ser tutelados por princípios próprios e pela Constituição Federal. Entretanto, não se pode negar que a autonomia da vontade vem ganhando relevo como meio de regular relações de trabalho (emprego), no antes, durante e após findadas.

É de grande valia percorrer pelo tema e construir bases e limites possíveis e que atendam as demandas sociais de forma mais positiva e eficaz, amadurecida e em consonância com a realidade social. Afinal, as normas devem refletir os anseios sociais e promover o fim precípua de uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA. Diogo A. Rezende. PAIVA. Fernanda. Os Princípios da Mediação de Conflitos. *in: Mediação de Conflitos para iniciantes, praticantes e docentes / coordenadoras Tania Almeida, Samantha Pelajo e Eva Jonathan. 2ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019. págs.103.*

ALMEIDA, Diogo A. Rezende. PANTOJA, Fernanda Medina. **Natureza da mediação de conflitos**. In: Mediação de Conflitos para iniciantes, praticantes e docentes / coordenadoras Tania Almeida, Samantha Pelajo e Eva Jonathan. 2ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019. págs.89/100.

ALEXY, Robert. **Colisão de direitos fundamentais e realização de direitos fundamentais no estado de direito democrático**, Revista de Direito Administrativo n 217, 1999.

AZEVEDO, André Gomma (org.) **Manual de mediação Judicial**. Brasília/DF; Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD), 2016.

BARROSO, Luís Roberto. **Direito Constitucional Contemporâneo: Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

BIANCHI, Angela Andrade e outros. **Teorias do Conflito**. In: Mediação de Conflitos para iniciantes, praticantes e docentes / coordenadoras Tania Almeida, Samantha Pelajo e Eva Jonathan. 2ª ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2019. págs.73/87.

BERNARDES, Felipe. **Manual de Processo do Trabalho**. JusPODVIM, 2019.

BRASIL, **Constituição Federal**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 17.jun.2021

_____, **Resolução 125,CNJ**.Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/Resolucao_n_125-GP.pdf>Acesso em 17.jun.2021

CAMPOS, Diogo Leite de. **Pessoa, direitos e direito: A pessoa, os seus direitos e a sua criação do Direito**. / Diogo Leite de Campos e Fátima Nancy Andrighi. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

CAPRA, Fritjof. **A revolução ecojurídica: o direito sistêmico em sintonia com a natureza e a comunidade**. / Fritjof Capra, Ugo Mattei; tradução de Jeferson Luiz Camargo. São Paulo: Editora Cultrix, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____, Fritjof.. **O ponto de mutação**. Tradução Álvaro Cabral. São Paulo: Cutrix, 2006.

DICIONÁRIO.**Palavra autonomia**. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/autonomia/>> acesso em 15.jun.2021

DICIONÁRIO, **Palavra vontade**. Disponível em <<https://www.dicio.com.br/vontade/>> acesso em 15.jun.2021

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência social: A ciência revolucionária das relações humanas**. Trad. Renato Marques. 1ª ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2019.

GONÇALVES, Jéssica. Goulart. Juliana. **Mediação de conflitos: teoria e prática**. Florianópolis: EModara, 2018.

HELLINGER, Bert. **Simetria oculta do amor**. Trad. Newton A. Queiroz. 6ed. São Paulo: Cultrix, 2015.

_____, Bert. **Ordens do Amor. Um guia para o trabalho com Constelações Familiares**. Tradução Newton de Araujo Queiroz. São Paulo: Ed. Cultrix, 2007.

_____, Bert. **Ordens da ajuda**. Tradução: Tsuyuko Jinno-Spelter. Patos de Minas: Atman, 2005.

LEDERACH, John Paul. **Transformação de conflitos**. Tradução de Tônia Van Acker. São Paulo: Palas Athena, 2012.

MORIN, Edgar. **Complexidade e transdisciplinaridade: a reforma da universidade e do ensino fundamental**. Tradução Edgard de Assis Carvalho. Natal: EDUFRN, 2000.

ROSA. Amilton Plácido da. **Direito sistêmico: a justiça curativa, de soluções profundas e duradouras**. In: Revista MP Especial, ano 2, ed. 11, janeiro de 2014, Ministério Público do Mato Grosso do Sul.

SANDEL, Michael J.. **Justiça - O que é fazer a coisa certa**. Trad. de Heloísa Matias e Maria Alice Máximo. 9ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2012.

STORCH, Sami. **O que é Direito Sistêmico?**. Disponível em < <https://direitosistemico.wordpress.com/2010/11/29/o-que-e-direito-sistemico/> > acesso em 17.jun.2021

_____, Sami. **Direito sistêmico: a resolução de conflitos por meio da abordagem sistêmica fenomenológica das constelações familiares**. In.: Revista Unicorp, 2015.

WATANABE, Kazuo. **Cultura da sentença e cultura da pacificação**. In: YARSHELL, ZANOIDE (coord.) *Estudos em homenagem à professora Ada Pellegrini Grinover*. São Paulo: DPJ, 2005. p.684-861