



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

BIANCA BERNARDO DA SILVA

**ACORDO EXTRAJUDICIAL: forma, conteúdo, efeitos e homologação
enquanto faculdade do juiz**

Recife

2022

BIANCA BERNARDO DA SILVA

**ACORDO EXTRAJUDICIAL: forma, conteúdo, efeitos e homologação
enquanto faculdade do juiz**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharela em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Sérgio Torres Teixeira.

Recife

2022

**Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do
SIB/UFPE**

Silva, Bianca Bernardo da.

Acordo extrajudicial: forma, conteúdo, efeitos e homologação enquanto
faculdade do juiz / Bianca Bernardo da Silva. - Recife, 2022.
43p.

Orientador(a): Sérgio Torres Teixeira

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de
Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2022.

1. Direito do Trabalho. 2. Acordos trabalhistas. 3. Jurisdição voluntária. 4.
Reforma Trabalhista. I. Teixeira, Sérgio Torres. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

BIANCA BERNARDO DA SILVA

**ACORDO EXTRAJUDICIAL: forma, conteúdo, efeitos e homologação enquanto
faculdade do juiz**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Direito da
Universidade Federal de Pernambuco,
Centro de Ciências Jurídicas, como
requisito parcial para a obtenção do título
de bacharela em Direito.

Aprovada em: 18/10/2022.

BANCA EXAMINADORA

Profº. Dr. Sérgio Torres Teixeira (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Profª. Patrícia Alves da Silva (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Delmiro Borges Cabral (Examinador Externo)
Faculdade de Olinda - FOCCA

À minha família, pelo suporte e compreensão em todos os momentos da minha trajetória acadêmica.

AGRADECIMENTOS

A Deus, em sua infinita graça, por ter me concedido forças e abençoado toda a minha jornada acadêmica, seus planos são sempre infinitamente maiores e mais bondosos que os meus. Outrossim, pela saúde preservada, em circunstâncias tão excepcionais como às advindas da pandemia do COVID-19.

Aos meus pais e a minha irmã, que sempre acreditaram e investiram no meu potencial, me fazendo compreender que os sonhos são possíveis, se lutarmos por eles. Por serem meus verdadeiros heróis, minha base, fonte de apoio nas adversidades. Toda a minha gratidão por me moldarem resiliente e me ajudarem a ser a primeira pessoa na família a chegar ao ensino superior.

As minhas tias, por acreditarem e me apoiarem em tudo que me propus a fazer. Por terem sido pilar na formação do meu caráter e exemplo de força e determinação.

Aos meus amigos do ensino médio, que mesmo com a distância que nos separa, se fizeram presentes em todos os momentos com palavras de encorajamento e apoio. Eternamente grata ao mapa que me levou até vocês.

Aos amigos que colacionei durante a graduação, pelos momentos de angústia, felicidade e alívio partilhados. Pelo conhecimento dividido e por serem inspiração acadêmica e profissional.

Aos amigos que a vida profissional me trouxe, pela paciência, oportunidades, aprendizado, orientação e apoio. Sem vocês, a caminhada seria mais árdua.

Aos professores, pelos ensinamentos transmitidos, muito além dos que constam nos livros, para formação de profissionais cada vez mais conscientes. Em especial, ao meu orientador, Dr. Sérgio Torres Teixeira, que tenho como inspiração profissional, por toda confiança, paciência e trabalho de revisão.

Por fim, à Faculdade de Direito do Recife, por ter sido meu lar durante os últimos cinco anos, sendo uma experiência indescritível integrar o corpo discente de uma instituição tão rica em história e tradição.

RESUMO

O trabalho versa sobre a possibilidade de realização de acordo extrajudicial no âmbito da Justiça do Trabalho, sendo analisado o cenário anterior e posterior à Reforma Trabalhista institucionalizada em 2017, a forma, o conteúdo e os efeitos da homologação. Além disso, foi verificado o papel do Juiz na homologação de instrumento de transação extrajudicial, quanto à fiscalização do preenchimento dos requisitos previstos em lei, bem assim para aferir a legalidade de cada cláusula constante no acordo. Buscou-se, ainda, transcorrer todo o caminho da jurisdição contenciosa até a consagração da jurisdição voluntária. Fez-se uso do método dedutivo, a partir de pesquisa teórica e qualitativa, com exploração de amplo material bibliográfico, tais quais livros, artigos de revistas e periódicos e, também, por se tratar de tema contemporâneo, através de sites de conteúdos e informativos do âmbito jurídico trabalhista e análise jurisprudencial.

Palavras-chave: Direito do Trabalho. Acordos trabalhistas. Jurisdição voluntária. Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

This paper deals with the possibility of carrying out an extrajudicial agreement within the scope of the Labor Court, analyzing the scenario before and after the institutionalized Labor Reform in 2017, its form, content and effects of approval. In addition, the role of the judge in the approval of an extrajudicial transaction instrument was verified, regarding the inspection of the fulfillment of the requirements provided by law, as well as to assess the legality of each clause contained in the agreement. It was also sought to go all the way from contentious jurisdiction to the consecration of voluntary jurisdiction. The deductive method was used, based on theoretical and qualitative research, with the exploration of ample bibliographic material, such as books, magazine articles and periodicals, and also, because it is a contemporary theme, through content and informative sites of the labor legal scope and jurisprudential analysis.

Keywords: Labor Law. Labor agreements. Voluntary jurisdiction. Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART - Artigo

CC - Código Civil

CF - Constituição Federal

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CPC - Código de Processo Civil

TRT 6 - Tribunal Regional do Trabalho da Sexta Região

TST - Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
2	ANÁLISE SOCIOPOLÍTICO DO DIREITO DO TRABALHO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA.....	12
3	HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL NO CENÁRIO ANTERIOR E POSTERIOR À REFORMA TRABALHISTA – DA JURISDIÇÃO CONTENCIOSA À JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA ...	15
4	PROCEDIMENTO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS.....	20
4.1	DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS QUANTO À FORMA.....	22
4.2	DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS QUANTO AO CONTEÚDO.....	25
4.3	DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS QUANTO AOS EFEITOS DA DECISÃO HOMOLOGATÓRIA.....	26
5	A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL ENQUANTO FACULDADE DO JUIZ – SÚMULA 418 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.....	30
6	CONCLUSÃO.....	34
	REFERÊNCIAS.....	39

1 INTRODUÇÃO

Importante destacar, de início, que o presente trabalho tem como tema central a análise do instituto acordo extrajudicial trabalhista, introduzido pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), por meio da qual foram acrescentados a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os artigos 652, alínea F e o capítulo III-A, referente aos artigos 855-B a 855-E.

Anteriormente à vigência da referida lei, o poder decisório, no tocante ao instituto jurídico em comento, era concentrado, majoritariamente, no Estado. Com a legislação reformada, houve consagração da autonomia da vontade das partes, da celeridade e economia processual.

Desse modo, com a reforma trabalhista foi instituída nova modalidade de tutela assistencial de interesses particulares no que é pertinente ao processo do trabalho, a qual, até a publicação do referido dispositivo legal sequer era admitida pela jurisprudência majoritária do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Nesse toar, os Juízes do Trabalho possuem competência para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial, exercendo papel importante na consagração da jurisdição voluntária também no âmbito do Processo do Trabalho.

Todavia, a controvérsia da discussão se encontra circunscrita em torno da aplicação da legislação reformada, bem como dos alcances e efeitos da homologação dos acordos extrajudiciais, uma vez que no processo do trabalho há uma discrepância econômica evidente entre as partes, para além da resistência de magistrados e advogados em relação ao instituto, seja por defenderem que o Juiz se tornaria mero homologador dos acordos supracitados, seja por demasiado apego à jurisdição contenciosa, ou, ainda pela crença de que somente o Judiciário pode atuar na proteção ao trabalhador e proferir decisões justas.

Soma-se a isso o fato de que a legislação reformada não conseguiu prever soluções para todas as questões que poderiam surgir, como a respeito da inserção de cláusula de quitação irrestrita do contrato de trabalho nos acordos, ou, ainda, quanto à limitação da forma, conteúdo e efeitos, motivo pelo qual existe divergência jurisprudencial flagrante entre as turmas dos Egrégios Tribunais Regionais do Trabalho e aquelas que integram o Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

À vista disso, o estudo tem como objetivo elucidar, de forma coesa, a discussão acerca do papel da Justiça do Trabalho nas ações de homologação do acordo extrajudicial, observada a legislação reformada, diante da necessidade de se manter certo equilíbrio e proporcionalidade na relação empregado e empregador, para além do caminho percorrido desde a jurisdição contenciosa à voluntária. Ainda, será realizado comparativo entre a legislação anterior e a legislação atual no que versa a respeito do acordo extrajudicial e sua natureza jurídica, para que se verifique a existência de mudança de entendimento e as razões para tal alteração, bem como as aplicações e efeitos advindos do instituto, a partir de uma perspectiva histórica.

Ato contínuo, se discutirá também acerca da forma, do conteúdo e dos efeitos do instrumento de transação extrajudicial, bem como o fato de que consiste em faculdade do juiz proceder com a homologação ou não do referido acordo, desde que fundamentada sua decisão, de modo algum mitigando sua importância.

Isto posto, patente a natureza elucidativa do presente estudo, sendo imprescindível, a partir de revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, tratar sobre o questionamento referente à celebração do acordo extrajudicial e sua homologação pelo Juiz, o caminho percorrido da jurisdição contenciosa à jurisdição voluntária, a forma, o conteúdo e os efeitos do novo procedimento instituído pela Lei nº 13.467/17.

2 ANÁLISE SOCIOPOLÍTICO DO DIREITO DO TRABALHO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

O mundo do Direito do Trabalho no decorrer dos anos enfrentou inúmeras transformações, haja vista ter sofrido diversas alterações significativas, especialmente se considerados os adventos dos modos de produção, como o taylorismo, fordismo e toyotismo. Sob essa perspectiva, o proletariado e as formas de trabalho foram diretamente impactados pelo desenvolvimento do capitalismo, tendo em vista a instauração de formas diferenciadas de exploração do trabalho, que reverberaram no aumento da produção e conseqüentemente do capital financeiro, os quais, ainda na contemporaneidade, se concentram sob o domínio dos detentores dos meios de produção, acentuando uma desigualdade social latente.

Historicamente, a partir de 1930, no âmbito brasileiro, o Direito do Trabalho adentrou fase conhecida como período de institucionalização. A partir da Ditadura Vargas, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho. A ideia era promover a satisfação das massas trabalhadoras com uma legislação trabalhista uma que, entre outros feitos, promovia vínculo e reconhecimento de sindicatos, bem como a faculdade de celebração de acordos coletivos (DELGADO, 2019). À época, foi publicada inclusive a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com a finalidade de sistematizar as normas trabalhistas existentes.

Entretanto, em que pese o aumento no número de operários, assim como a abertura econômica ao capital estrangeiro, as remunerações não eram compatíveis ao nível e condições de trabalho, o poder de compra dos trabalhadores era ínfimo e as reivindicações trabalhistas não eram atendidas (GOETTERT, 2014). O cenário de crise e verdadeiro cerceamento de direitos trabalhistas se estendeu até o final da década de 1970, quando a crise econômica global reverberou na crise do próprio Estado de bem-estar social, aumentando as taxas de desemprego, para além da eclosão de uma crise democrática (CARDOSO, 2015).

Tão somente com a promulgação da Constituição Federal (CF) em 1988, os direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores foram considerados como dimensão

dos direitos humanos, integrando firmemente o rol constitucional, em razão do seu forte vínculo com a dignidade da pessoa humana e não apenas direito, mas como verdadeira garantia a um mínimo existencial, possuindo titularidade individual e coletiva – assim como difusa – em relação de coexistência e complementaridade (SARLET, 2011).

Com o fim da ditadura militar e os desafios da transição democrática, foi eleito Fernando Collor de Melo, munido do discurso sobre a necessidade da abertura econômica para a superação da crise causada pelo acúmulo da dívida externa. Ocorre que a política econômica neoliberal inaugurada pelo Governo Collor, lançou o país em profunda crise recessiva, com crescimento exponencial dos níveis de desemprego, questões essas que acarretaram seu processo de *impeachment*.

Fernando Henrique Cardoso (FHC) foi, então, eleito Presidente da República, dando continuidade às medidas neoliberais dos governos anteriores e logrando êxito, com a instituição do Plano Real em 1994, em iniciar a recuperação econômica do país. Sob essa perspectiva, tratativas de “flexibilização” dos direitos dos trabalhadores foram realizadas e proporcionaram às grandes empresas a oportunidade de usar e descartar a força de trabalho, sem impedimentos legais vinculantes, próprios das relações formais de trabalho (MARTINS, 1999).

Posteriormente, especialmente no primeiro mandato do presidente Luís Inácio Lula da Silva, foi possível a expansão dos empregos formais, a partir de uma política de pleno emprego. Entretanto, no segundo mandato do Governo Lula, assim como nos dois mandatos da Presidente Dilma Rousseff, em que pese as inúmeras reformas políticas, econômicas, trabalhistas e sociais, o país vivenciou os reflexos do endividamento do setor público.

Após o *impeachment* de Dilma Rousseff, assumiu o governo, Michel Temer, o qual enfrentou índices econômicos que demonstravam números alarmantes, tais como: o desemprego, endividamento, alta dos preços e crescente da inflação, e a consequente perda do valor de compra pelos brasileiros (GOBETTI; ORAIR, 2017), com aprofundamento das condições de degradação do trabalho. De um lado, em

razão da crise econômica, a atividade empresarial restava insustentável, lado outro, os trabalhadores sofriam ataques certos aos seus direitos.

Sob esse contexto, teve início o governo do Presidente Jair Messias Bolsonaro, que lidou com questões problemáticas, haja vista a emergência de saúde pública decorrente da pandemia do COVID-19, a qual importou em graves prejuízos à economia e agravou ainda mais a precarização do trabalho no Brasil.

Restou evidenciado, pela análise histórica realizada, que durante todo o percurso no que diz respeito aos direitos trabalhistas houve avanços e retrocessos, sendo necessária a consagração dos princípios de proteção ao trabalhador, indisponibilidade de direitos, primazia da realidade sobre a forma, dentre outros, como mecanismos indispensáveis à consolidação de um Estado Democrático de Direito.

Isto posto, toda a conjuntura acima narrada, conduzia o trabalhador a buscar solução para os conflitos trabalhistas na jurisdição contenciosa, por meio da qual um Juiz profere decisão, independentemente das vontades específicas manifestadas pelas partes, sendo vista por muitos como único caminho para se concretizar o acesso à justiça e a defesa dos princípios supracitados, desconsiderando, portanto, as modificações ocorridas na forma de se compreender as relações de trabalho.

3 HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL NO CENÁRIO ANTERIOR E POSTERIOR À REFORMA TRABALHISTA – DA JURISDIÇÃO CONTENCIOSA À JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

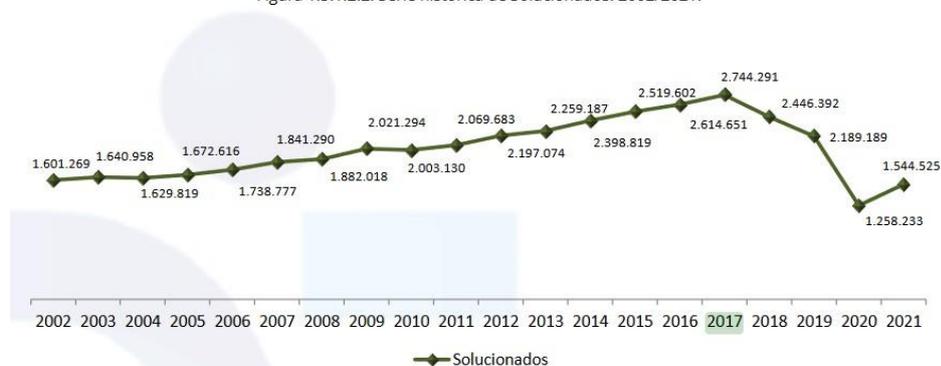
O poder judiciário trabalhista sempre foi visto de forma hostil, como único meio para resolução de conflitos oriundos das relações de trabalho, se posicionando magistrados e até mesmo advogados nesse sentido, a partir da negativa de admissibilidade de vias alternativos de acesso à justiça. Sob essa perspectiva, o Juiz seria a única figura apta, isenta e imparcial, a intervir no conflito individual trabalhista e assegurar uma composição justa. Não se observa, no entanto, que o magistrado, como todo e qualquer ser humano, também se encontra suscetível a cometer erros, e, nem sempre, proferirá a decisão mais justa e satisfatória a parte trabalhadora.

Cumpre-se salientar que para obtenção de pronunciamento judicial, se fazia necessário percorrer a jurisdição e submeter ao ajuizamento das questões no âmbito da Justiça do Trabalho, por meio da jurisdição contenciosa, acarretando crescimento exponencial no número de ação e, por conseguinte, na morosidade do Judiciário. À vista disso, ressalta-se que, conforme se verifica do relatório emitido pelo Tribunal Superior do Trabalho, no ano de 2021, o total de processos julgados por magistrado apresentou aumento consecutivo no período de 2010 a 2017¹:

Figura 1 – Série histórica de solucionados 2002/2021

¹ Relatório geral da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021.pdf/16c678c9-7136-51ba-2d62-cae4c5a4ab4d?t=1656603252811>. Acesso em: 22 set. 2022.

Figura 1.5.1.2.2. Série histórica de Solucionados. 2002/2021.



Fonte: Relatório geral da Justiça do Trabalho

O gráfico demonstra a sobrecarga evidente da Justiça do Trabalho ao decorrer dos anos, em razão do quantitativo de ações propostas. Todavia, no tocante ao acordo extrajudicial, o trâmite anterior seria ingressar com reclamatória trabalhista e realizar o acordo no curso dela, para que fosse possível homologação por Juiz do Trabalho, em total dispêndio desnecessário de tempo e recursos, tão somente agravando o abarrotamento de ações em curso na Justiça do Trabalho. O empregador que o celebrasse sequer era respaldado juridicamente (DELGADO, 2019), as partes, por exemplo, até mesmo poderiam celebrar o referido acordo em decorrência de alterações contratuais, todavia, o ajuste não gozava de qualquer chancela judicial e, por conseguinte, da segurança jurídica pretendida.

Ora, em razão de ausência de política pública efetiva e, ainda, acrescentando-se que a humanidade vivencia os efeitos da Era Digital e de uma modernidade líquida (1992), como tratado pelo sociólogo Zygmunt Bauman, inegavelmente ocorreu uma mudança do status e na forma de se compreender o trabalho e suas relações, todavia a legislação não acompanhava tal modificação substancial. O ordenamento jurídico necessitava acompanhar a complexidade do cenário trabalhista atual, a fim de que fossem fornecidas soluções eficientes também para as novas modalidades de

conflitos, tendo em vista que a legislação, assim como as políticas públicas direcionadas à área, muitas vezes, eram ineficientes ou até mesmo inócuas.

Nesse toar, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) surgiu, justamente, como sendo fruto de um esforço conjunto entre os Poderes Legislativo e Executivo para reger novos dispositivos no ordenamento jurídico brasileiro, sendo introduzido caminho oposto à jurisdição contenciosa, com designação de capítulo destinando à homologação de acordos firmados extrajudicialmente, em perspectiva inovadora e muito mais alinhada à realidade e necessidades dos empregados e empregadores contemporâneos, sendo possível, atualmente, a realização de um acordo antes de qualquer ação em andamento.

Isto posto, trata-se de superação de um modelo arcaico e que, em verdade, apenas agravava a sobrecarga de ações da Justiça do Trabalho, em detrimento da vontade das partes, tendo sido priorizado o processo de jurisdição voluntária por intermédio do qual as partes interessadas procuram a formação de coisa julgada, a partir da decisão homologatória do instrumento de transação extrajudicial, com o intuito de se obter a segurança jurídica pretendida.

Como antedito, por muito tempo, o único caminho vislumbrado para resolução de conflitos trabalhistas, era a jurisdição contenciosa, personificada como meio exclusivo de acesso à justiça, coibindo a violação aos princípios constitucionais que alicerçam a sociedade, de modo que era oferecida uma solução ao litígio independentemente de qual era a vontade das partes.

Lado outro, a jurisdição voluntária é forma de exercer, através do poder do Estado, fiscalização de requisitos legais, consagrando a vontade particular das partes, conforme ensina o professor e jurista Didier Jr. (2015):

Jurisdição voluntária é uma atividade estatal de integração e fiscalização. Busca-se do Poder Judiciário a integração da vontade, para torná-la apta a produzir determinada situação jurídica. Há certos efeitos jurídicos decorrentes da vontade humana, que somente podem

ser obtidos após a integração dessa vontade perante o Estado-juiz, que o faz após a fiscalização dos requisitos legais para a obtenção do resultado almejado (DIDIER, 2015).

Outrossim, a jurisdição voluntária prevista nos artigos 1.103 a 1.210 do Código de Processo Civil (CPC), consiste na inexistência de conflito, se busca apenas por uma solução célere e que melhor atenderá aos anseios dos interessados. A Reforma Trabalhista, nesse toar, firmou marco jurídico pátrio, ao sancionar, no âmbito da Justiça do Trabalho, a possibilidade de homologação de transação extrajudicial, tendo sido implementados na Consolidação das Leis do Trabalho, os artigos 855-B a 855-E, explicitando o procedimento para homologação do acordo.

A possibilidade trazida nos dispositivos legais acima transcritos, ao se permitir a formulação dos acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho, é uma afirmação a preceitos constitucionais de acesso à justiça bem como da duração razoável do processo, presentes no artigo 5º da Constituição Federal de 1988, incisos XXXV e LXXVIII15, visando com isso, mesmo que abstratamente, acelerar a resolução dos impasses, independentemente da provocação da partes (KOURY, 2019).

Salienta-se, demais disso, que são três os caminhos indicados para solucionamento dos conflitos trabalhistas: a autotutela, a autocomposição e a heterocomposição (DELGADO, 2007). Todavia, os conflitos laborais individuais ou coletivos eram majoritariamente resolvidos por meio do Judiciário, justamente em razão de uma cultura de desincentivo à adoção das formas extrajudiciais de solucionamento de controvérsias.

Há de ser destacado que as vias autocompositivas têm como objetivo celebrar acordos em termos que as partes se sintam integralmente satisfeitas e, no âmbito trabalhista, muitas vezes, importa em grande benefício a parte hipossuficiente da relação jurídica, haja vista ser a execução imediata. Ao revés, a decisão proferida por via judicial em reclamações trabalhistas, por vezes, pode levar anos até que venha a ser executada. Nesse intervalo de tempo, o empregado teria sua subsistência prejudicada.

É necessário, destarte, que as partes confiem no novo procedimento inaugurado pela reforma trabalhista, assim como os próprios operadores de direito, ressaltando-se que não se trata de afastamento da incidência do poder judiciário ou de transformar o Juiz em mero homologador de acordos, como será adiante tratado.

A homologação de acordo celebrado extrajudicialmente pela Justiça do Trabalho, sem intermediação de terceiro, somente consagra a autonomia da vontade das partes em detrimento de uma intervenção estatal, incentivando à adoção da mediação extrajudicial de conflitos na seara trabalhista, o que pode contribuir diretamente para o desafogamento do Judiciário, assim como para maior satisfação das partes.

4 PROCEDIMENTO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS

Como já acima explicitado, o capítulo III-A da CLT recebeu a seguinte denominação: “*do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*”, em observância a inclusão de quatro artigos no texto celetista, os quais não foram capazes de prevê todas as possibilidades decorrentes da homologação, sendo, muitas vezes, insuficientes e omissos diante do caso concreto, reverberando em decisões díspares nos Tribunais Regionais do Trabalho de todo país, seja quanto à inconstitucionalidade de tais artigos, seja em razão de sua forma, conteúdo e efeitos.

À luz do artigo 855-B da CLT, o acordo extrajudicial pode ser realizado por meio de petição conjunta, desde que as partes se encontrem representadas por advogados distintos, configurando exceção ao *jus postulandi* na Justiça do Trabalho, justamente com o intuito de evitar que o obreiro transacione direitos sem o conhecimento jurídico adequado. Ainda, dispõe o artigo 855-D da CLT, que, no prazo de quinze dias, contados da data de distribuição da petição, o juiz realizará análise do acordo, designando audiência no caso que entenda pertinente, após, proferirá sentença. O procedimento é desprovido de maiores burocracias, sendo respeitada, portanto, a vontade das partes.

No prazo de 15 (quinze) dias fixado pelo artigo 855-D o magistrado analisará o acordo submetido ao seu crivo e, caso entenda necessário, há possibilidade de designação de audiência antes de que seja proferida sentença, para averiguação da validade da transação, a respeito da ciência do empregado acerca das consequências jurídicas advindas da decisão homologatória e, ainda, se há indícios de lide simulada.

Entretanto, há de ser ressaltado que o procedimento estabelecido restou omissivo, não havendo qualquer determinação, em específico, sobre o objeto dos acordos ou até mesmo se válida a inserção de cláusula de quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho, além das seguintes questões que não foram esclarecidas: a) Caberá recurso ordinário para reforma da sentença que negou a homologação?; b) Poderá o juiz

homologar o acordo de forma parcial?; e c) O juiz deverá analisar o conteúdo material do acordo ou apenas a sua forma?

Muitos são os questionamentos formulados diante da situação em concreto e que ensejam decisões díspares entre os magistrados, se considerado, principalmente, que se trata de um procedimento novo e que, para muitos, figura na contramão da lógica processual trabalhista, já tendo ocorrido, inclusive, manifestação por parte dos Tribunais Regionais do Trabalho para que a jurisprudência seja uniformizada.

Salienta-se, nesse contexto, que antes mesmo da vigência da reforma trabalhista, com o objetivo de esclarecer a inexistência de obrigatoriedade por parte do Juiz na homologação de todos os acordos que lhe são apresentados, o Tribunal Superior do Trabalho, em sua jurisprudência assentada, publicou a Súmula 418², facultando ao juiz a homologação ou não do acordo na seara trabalhista (PAES, 2018, p. 157). Observe-se:

Súmula nº 418 do TST

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Assim sendo, em que pese aparente pacificação quanto ao entendimento a respeito de se constituir faculdade do juiz a homologação dos acordos que lhe são distribuídos, a insegurança jurídica persiste, uma vez que cada magistrado adota seus próprios critérios subjetivos para a homologação ou rejeição dos acordos que lhe são submetidos.

² Súmula 418 do TST. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418. Acesso em 13 set.2022.

Diante das controvérsias que circundam a legislação vigente, se torna imprescindível analisar a homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho, sob três prismas: a forma, o conteúdo e os efeitos da decisão.

4.1 Dos acordos extrajudiciais quanto à forma

Os acordos celebrados na seara trabalhista possuem natureza jurídica de transação, constituindo, portanto, negócio jurídico bilateral pelo qual as partes realizam concessões de forma recíproca e anuem quanto à extinção de obrigações (TARTUCE, 2016, p.798-799). Por analogia, os acordos firmados extrajudicialmente seguem idêntica lógica, sendo requisito para validade do acordo: a) capacidade dos agentes; b) vontade livre e desembaraçada; c) objeto lícito, determinado ou determinável; d) forma prescrita por lei ou não vedada por ela.

Cumpre-se pontuar, quanto à capacidade do agente, que nos casos de acordo extrajudicial que tenha como parte interessada menor de idade, será necessária a presença do Ministério Público do Trabalho ou seu representante legal, em virtude do previsto no artigo 793 da Consolidação das Leis do Trabalho e nos artigos 721 c/c art. 178, II, ambos do Código de Processo Civil, sob pena de nulidade do acordo.

Outrossim, no que diz respeito à manifestação da vontade, este requisito figura como imprescindível. Isso porque as partes, por vontade livre, acordam em solucionar os embaraços advindos de uma relação trabalhista sem que haja intervenção estatal.

A manifestação da vontade, então, de nenhuma forma, pode ser eivada de vício, motivo pelo qual, com fulcro no artigo 855-D da CLT, aqui se defende a realização de audiência antes da prolação da sentença, a fim de que se verifique se há vício de vontade, se trata de hipótese em que a lide foi simulada, ou, ainda, se a homologação importará em flagrante prejuízo ao trabalhador, além de cientificar o empregado das consequências jurídicas que a decisão homologatória gerará.

Ressalta-se, demais disso, que o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho³, estipula a nulidade de pleno direito dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na referida legislação. O texto celetista estabelece, sendo assim, que o ato de vontade que importa em prejuízo, ainda que mínimo, ao trabalhador, inclusive se expressado por meio de acordo entre as partes, será inválido.

Para além disso, em que pese os requisitos acima mencionados quanto à forma para homologação do acordo extrajudicial, destaca-se que, existem Tribunais Regionais do Trabalho, como o da 1ª Região, que, com o objetivo de uniformizar a jurisprudência, emitiu ato regulamentando, no âmbito de sua incidência, o procedimento de homologação de acordos feitos fora da esfera judicial⁴.

Assim, inexistente impeditivo aos Tribunais Regionais do Trabalho, de realizar, através de uma interpretação sistêmica do Direito do Trabalho, regulamentação que determinará as normas de direito material e processual aplicáveis para homologação de acordos extrajudiciais, no âmbito de sua incidência.

4.2 Dos acordos extrajudiciais quanto ao conteúdo

No que concerne o conteúdo do acordo extrajudicial, salienta-se que, somente os direitos disponíveis são passíveis de transação, em atenção ao princípio da indisponibilidade dos direitos, o qual proíbe que determinados direitos sejam renunciados pelo trabalhador, por ato individual, sob pena de nulidade do ato que assim dispuser, a teor do artigo 462 da Consolidação das Leis do Trabalho. O

³ Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 23 set. 2022.

⁴ Ato nº 82/2019. Disponível em: < <https://www.trt1.jus.br/documents/21078/17144801/ato+82-2019/d26f5381-e61a-f04e-6943-82e4311f8083>> Acesso em 23 set. 2022.

empregado não pode negociar o pagamento de verbas que, de todo modo, já seriam exigíveis do empregador por dever legal. Salienta-se, como exemplo, que não poderá ser objeto de acordo exclusivamente as verbas rescisórias.

No ponto, explicita-se que, conforme tratado pelo professor Sérgio Torres Teixeira, no artigo denominado “*Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei nº 13.467 de 2017*”, a indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas figura, inclusive, como um dos mitos que permeiam a resistência a aceitação de fórmulas extraestatais de solução de litígios laborais⁵.

Isso porque indisponibilidade sugere impossibilidade absoluta de alienação e renúncia, sendo por muitos defendido que todos os direitos trabalhistas são indisponíveis, motivo pelo qual restaria inviabilizada a celebração de acordo extrajudicial. Ocorre que, considerando a realidade do ordenamento brasileiro, nem todos os direitos laborais são tidos como integralmente indisponíveis. Maurício Godinho Delgado, inclusive, realiza distinção entre indisponibilidade absoluta e indisponibilidade relativa (DELGADO, 2017).

Desse modo, para operacionalização do procedimento de homologação de acordo extrajudicial na seara trabalhista, aqui não se defende a indisponibilidade absoluta de todos os direitos trabalhistas, podendo os direitos disponíveis e controversos serem objeto de acordo extrajudicial, desde que submetido ao crivo do Juiz em audiência antes da prolação de sentença.

Questão importante, ademais, diz respeito a inclusão de cláusula que estabelece a quitação geral do contrato de trabalho no acordo extrajudicial, a qual é forma de extinção das obrigações e impossibilitará o empregado a proceder, futuramente, com o ajuizamento de reclamação trabalhista. Isso porque, muitos magistrados, decidem por não homologar ou homologar parcialmente o acordo extrajudicial se verificada, de

⁵ TEIXEIRA, Sérgio Torres. Rev. Direito Econ. Socioambiental, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 155-197, set./dez. 2017.

logo, a existência da referida cláusula. Destaca-se, nesse sentido, acórdão proferido nos autos do processo nº 0001119-82.2021.5.10.0801, pela Egrégia Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, que somente homologou o acordo celebrado pelas partes no que diz respeito às parcelas ali registradas, afastando a cláusula de quitação irrestrita do contrato laboral, com fundamento na realização de interpretação sistemática:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO GERAL. NÃO CABIMENTO. *“A inclusão, no acordo extrajudicial, de cláusula prevendo a quitação ampla e irrestrita de todos os aspectos relacionados à relação empregatícia não se harmoniza com a interpretação sistemática a ser dada ao procedimento de jurisdição voluntária regulamentado pelos artigos 855-B a 855-E na CLT. No caso dos autos, mostra-se escorreita a r. sentença ao homologar apenas sobre as verbas expressamente consignadas no acordo. Recurso ordinário conhecido e desprovido”.*

(TRT-10 – ROT: 00011198220215100801 DF, Data de Julgamento: 13/12/2021, Data de Publicação: 17/12/2021).

Entretanto, cumpre-se pontuar que o acordo extrajudicial é fruto de concessões mútuas entre empregado e empregador, realizadas pelos mesmos interesses e gerando benefícios tanto de um quanto de outro, desde que preenchidos os requisitos dispostos no artigo 855-B da CLT, bem como a manifestação expressa do empregado quanto à sua livre e espontânea vontade em acordar com o empregador.

Isto posto, se, como defendido acima, as partes estiverem assistidas juridicamente, o acordo foi submetido ao crivo do Juiz, o qual realizou audiência para averiguação de qualquer vício de vontade ou irregularidade, sem que fosse constatada qualquer lesão, ainda que em potencial, ao trabalhador, a existência de cláusula plena do contrato de trabalho, por si só, não seria justificativa hábil para não homologação ou homologação com ressalvas do acordo. Assim sendo, se entendido pelo magistrado que a cláusula não importa em prejuízo a empregada, pois, por exemplo, todas as obrigações empresariais foram adimplidas, a quitação é válida.

Fica claro, portanto, que quanto ao conteúdo do acordo extrajudicial, além do preenchimento dos requisitos constantes na legislação trabalhista, deverão os juízes, em audiência, exercer papel fiscalizatório e garantidor de direitos, antes da prolação da sentença. Ademais, não incumbe ao magistrado apresentar óbice a cláusula de quitação irrestrita do contrato de trabalho, sem qualquer indício de prejuízo ao trabalhador.

4.3 Dos acordos extrajudiciais quanto aos efeitos da decisão homologatória

Com fulcro no artigo 489 do Código de Processo Civil, aplicado ao processo trabalhista subsidiariamente, a decisão que homologa ou deixa de homologar acordo extrajudicial tem natureza jurídica de sentença, devendo o magistrado fundamentar sua decisão, tendo em vista a possibilidade de reforma. Por se tratar de sentença, em um primeiro momento, pode-se imaginar que caberia a interposição de recurso ordinário para revisão da decisão em todas as hipóteses.

Todavia, nos casos em que, o acordo extrajudicial for integralmente homologado, por ilação lógica, as partes não gozariam de interesse processual em recorrer, sendo cabível, tão somente, se constatada a existência de omissão, contradição ou obscuridade, a oposição de embargos de declaração, à luz do artigo 897-A da CLT.

Outrossim, nos casos em que o magistrado homologar parcialmente o acordo, as partes possuem interesse e se encontram legitimadas para interposição de recurso. Porém, as decisões oriundas da autocomposição são irrecorríveis, conforme artigo 831, parágrafo único, da CLT⁶, de modo que ocorrerá o trânsito em julgado na data em que homologado o acordo extrajudicial, aqui se perfilhando ao entendimento de

6 Dispõe o parágrafo único do art. 831 da CLT: no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

que somente poderá ser rediscutido por meio de ação rescisória, tendo em vista a formação de coisa julgada, se considerada a aplicação analógica do previsto na Súmula 259 do Tribunal Superior do Trabalho:

SÚMULA Nº 259 - TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA

Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

Nesse sentido, destaca-se julgado do próprio Tribunal Superior do Trabalho, em que restou reconhecido que o acordo homologado parcialmente somente poderá ser infirmado por meio de ação rescisória. Na oportunidade, o apelo interposto pela reclamada não foi conhecido, por uso de remédio processual inadequado:

AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HOMOLOGAÇÃO PARCIAL DE ACORDO. NÃO CABIMENTO DE RECURSO ORDINÁRIO. SÚMULA Nº 259 DO TST. A decisão monocrática proferida deve ser confirmada, pois foi proferida em conformidade com a jurisprudência desta Corte, que firmou entendimento no sentido de que decisão que homologa parcialmente acordo é irrecorrível, sendo impugnável apenas pela via da ação rescisória. Aplicação das Súmulas nº 100, V, e 259 do TST. Precedentes. Agravo interno a que se nega provimento.

(TST - Ag-RR: 19949020115150113, Relator: Emmanoel Pereira, Data de Julgamento: 15/05/2019, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 17/05/2019)

Contudo, ressalta-se a existência de entendimento em sentido distinto, qual seja a possibilidade de interposição de recurso ordinário à instância superior para exame da matéria não abarcada pela homologação judicial, sendo defendido, nessa perspectiva, que a irrecorribilidade prevista no artigo 831, parágrafo único, da CLT, não abrange as questões não homologadas na sentença.

A título de exemplo, destaca-se o acórdão proferido nos autos do processo nº 00244429720185240004, por meio do qual a Egrégia Turma reconheceu que da

sentença que homologa apenas parcialmente o acordo extrajudicial, cabe recurso ordinário, não incidindo, portanto, o óbice constante do artigo 831, parágrafo único, da CLT. De igual forma, pode-se verificar no acórdão proferido nos autos do processo nº 01008834120215010009, no qual também foi consolidado entendimento quanto ao cabimento de recurso ordinário diante da decisão que tão somente homologa o acordo celebrado extrajudicialmente de modo parcial.

Diante do exposto, a divergência jurisprudencial é patente, seja entre as turmas que compõem os Egrégios Tribunais Regionais, seja entre as turmas componentes do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, quanto ao remédio processual adequado para impugnação da sentença que homologa parcialmente o acordo extrajudicial.

Acrescenta-se, sob outro prisma, que a homologação parcial de acordo extrajudicial, inclusive, é questão interessante a ser discutida, tendo em vista que a 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o processo de nº 10738-41.2019.5.15.0098, por exemplo, firmou entendimento no sentido de que o Poder Judiciário pode homologar ou rejeitar integralmente a transação, mas não o fazer de forma parcial, com ressalva de quitação limitada a determinados valores ou parcelas.

No caso analisado pela Colenda Turma, o Juízo de primeiro grau entendeu ser vedada a quitação irrestrita do contrato de trabalho, limitando a homologação aos títulos discriminados no instrumento de transação extrajudicial. A sentença, inclusive, restou mantida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. O ministro relator, contudo, destacou que os artigos 855-B a 855-E inseridos no texto celetista com a Lei nº 13.467/2017, não criam a obrigação de o juízo homologar todo e qualquer acordo extrajudicial proposto pelas partes, especialmente se for constatado vício de vontade ou, eventualmente, ofensa ao ordenamento jurídico, todavia não se perfilha ao entendimento de que seria possível uma homologação de forma parcial.

Ademais, na hipótese em que for denegada integralmente a homologação do acordo extrajudicial entabulado pelas partes, a teor da Súmula 418 do TST, não haverá que se falar em impetração de mandado de segurança, ante a inexistência de direito líquido e certo, mas tão somente na interposição de recurso ordinário, por meio

de petição conjunta, pelas partes, com o intuito de que o Egrégio Tribunal Regional da respectiva região homologue a transação.

Por fim, em todos os casos, é importante pontuar que o juiz, a teor da súmula acima referida, não se encontra obrigado a proceder com a homologação do instrumento de transação extrajudicial, não figurando como mero homologador, mas sendo sua incumbência proferir decisão fundamentada, a partir da análise minuciosa do caso, com o intuito de que evite fraude aos direitos trabalhistas, conforme será adiante demonstrado.

5 A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL ENQUANTO FACULDADE DO JUIZ – SÚMULA418 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

A princípio, pontua-se que os operadores do Direito que se posicionam contra as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467 de 2017, especialmente no que diz respeito à homologação do acordo extrajudicial, firmam entendimento de que, nos moldes trazidos pela reforma trabalhista, o Juiz do Trabalho figuraria como mero homologador de acordos, diante de ataque ao princípio de proteção ao trabalhador e até mesmo do esvaziamento da Justiça do Trabalho.

Isso porque, o procedimento de jurisdição voluntária para homologação do acordo, não se trata de pleito formulado nos autos de reclamação trabalhista, mas sim de meros interesses levados ao juiz, que personificará o papel do Estado fiscalizador do negócio jurídico pelos interessados na homologação apresentada (LEITE, 2019, p. 13). Assim sendo, não incumbiria ao juiz atuar como se estivesse diante de feito submetido à jurisdição contenciosa.

À vista disso, o procedimento trabalhista em muito se assemelhou àquele trazido pelo Código Civil Brasileiro, ao passo que as partes podem dispor de seus direitos mediante utilização da jurisdição voluntária, sendo apresentada simples petição com os termos da transação entre empregado e empregador, cabendo ao juiz tão somente analisar os termos do acordo e proferir sentença de homologação ou não, conforme seu entendimento.

Nesse toar, com o intuito de legitimar os Juízes do Trabalho, foi inserida na CLT, a alínea “F”, do artigo 652, delegando aos magistrados a competência para decidir quanto a à homologação do acordo extrajudicial na seara trabalhista.

Isto posto, diante da vontade particular das partes, o Juiz realizará uma fiscalização de requisitos legais previstos em lei, sendo necessário que haja uma integração dessa vontade perante o Estado-juiz (DIDIER, 2015). O Estado se faz presente por intermédio da atuação do Poder Judiciário, a quem incumbe, quando

diante de uma discussão travada por particulares, proteger as situações jurídicas que ao Juiz foram apresentadas, o qual proferirá decisão em consonância com o ordenamento jurídico e com o intuito de assegurar o direito material (PAES, 2018, p. 156).

Embora o intuito do procedimento voluntário seja preservar o interesse privado manifestado pelas partes, é assegurada a prestação de uma tutela jurisdicional assistencial aos acordantes, por meio da participação do Estado através do Poder Judiciário, quando dá análise da ação de homologação do acordo extrajudicial ajuizada. Busca-se proteger os direitos trabalhistas historicamente lapidados como mínimos civilizatórios e humanísticos aos trabalhadores (PAES, 2018, p. 156).

O legislador definiu tal procedimento justamente para salvaguardar a possibilidade de que o instituto jurídico fosse utilizado com objetivo de fraudar à legislação trabalhista, acarretando concessões demasiadamente prejudiciais ao trabalhador. Se for essa a hipótese, há possibilidade da não homologação do acordo extrajudicial pelo Juiz, tendo em vista que ao magistrado incumbe o dever de fiscalizar a legalidade do acordo extrajudicial.

Inclusive, com o objetivo de esclarecer a inexistência de obrigatoriedade por parte do Juiz na homologação de todos os acordos que lhe são apresentados, o Tribunal Superior do Trabalho, em sua jurisprudência assentada, publicou a Súmula 418⁷, facultando ao juiz a homologação ou não do acordo extrajudicial trabalhista (PAES, 2018, p. 157).

Assim, o Juiz não se encontra obrigado a homologar o acordo extrajudicial celebrado, cabendo analisar o caso concreto para verificar a existência de flagrante prejuízo ao trabalhador, motivo pelo qual aqui se defende a realização de audiência antes da prolação da sentença de homologação ou não do acordo, para que o juiz

⁷ Súmula 418 do TST. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418. Acesso em 13 set.2022.

possa proferir sua decisão, à luz da oitiva das partes e da verificação quanto à existência de eventual vício de vontade.

Esse é o entendimento da jurisprudência, inclusive, conforme se depreende de julgados proferidos pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, aqui debatidos apenas de forma elucidativa.

A título de exemplo, cumpre destacar o acórdão proferido pela Quarta Turma do Egrégio Regional, nos autos no processo de nº 0000811-21.2020.5.06.0016, em que foi ressaltada a competência da Justiça do Trabalho para o julgamento das ações de homologação de acordo extrajudicial, bem como a impossibilidade de compelir o magistrado à respectiva homologação, em consonância ao entendimento consagrado pela Súmula 418 do Tribunal Superior do Trabalho, editada antes mesmo dos novos dispositivos trazidos com a Lei 13.467/2017⁸.

De igual forma, cumpre-se destacar o acórdão prolatado pela Primeira Turma também do Egrégio 6º Regional, nos autos do processo nº 0000265-02.2021.5.06.0122, em que foi salientado que a homologação do acordo extrajudicial importaria em prejuízo inquestionável à reclamante, motivo pelo qual não seria possível proceder com a homologação⁹.

⁸ ACORDO EXTRAJUDICIAL. IMPOSSIBILIDADE DE HOMOLOGAÇÃO. Embora a inserção dos artigos 855-B a 855-E da CLT tenha conferido esta Justiça Especializada competência para homologação de acordo extrajudicial, não há como compelir o magistrado à respectiva homologação. É o entendimento que já estava consagrado na Súmula 418/TST, ainda editada anteriormente aos novos dispositivos trazidos com a Lei 13.467/2017 e a interpretação que também pode ser extraída da alínea f do art. 652 e do parágrafo único do artigo 855-E, da CLT. No caso dos autos, ainda que seja de interesse do autor perceber, de pronto, o valor do acordo, a quitação total do contrato de trabalho acarretaria a efetiva renúncia de todos os demais direitos decorrentes do pacto laboral, que poderiam ser eventualmente postulados nessa Justiça Especializada em até dois anos após o fim do liame empregatício, nos termos do art. 5º, XXIX, da CF/88. Acresça-se que a petição inicial foi apresentada sem discriminação das verbas rescisórias que estariam envolvidas no acordo extrajudicial. Temerário, portanto, conferir ampla, geral e irrestrita quitação ao contrato de trabalho. Recurso ordinário improvido. (Processo: ROT - 0000811-21.2020.5.06.0016, Redator: Gisane Barbosa de Araujo, Data de julgamento: 03/06/2021, Quarta Turma, Data da assinatura: 03/06/2021).

⁹ ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. Hipótese em que a homologação do acordo extrajudicial resultaria em incontestável prejuízo à trabalhadora, por configurar renúncia de direitos.

Fica claro, portanto, que a homologação de acordo extrajudicial, procedimento em jurisdição voluntária, com o intuito de reduzir o quantitativo de ações que tramitam perante a Justiça do Trabalho, não tem o condão de transformar o Juiz em mero homologador de acordos, engessando sua atuação, além de esvaziar a Justiça do Trabalho. Ao magistrado cabe realizar análise minuciosa quanto as exigências constantes do art. 855-B da CLT, ademais da existência de vício de vontade, a possibilidade de fraude aos direitos trabalhistas, como antedito, sendo justamente por esses motivos que o acordo extrajudicial deve ser submetido ao seu crivo.

O magistrado continua no desempenho de papel imprescindível na homologação do acordo extrajudicial, a qual, inclusive, é faculdade e não imposição. O juiz não figura, à vista disso, como mero homologador ou examinador tão somente de aspectos formais quanto ao preenchimento dos requisitos legais, mas pode, verdadeiramente, examinar o conteúdo de cada cláusula que integra a transação a ele submetida, para aferir a legalidade, ou ainda, homologar o acordo de forma parcial, conforme seu entendimento, haja vista que o texto celetista restou omissivo e insuficiente diante das situações em concreto.

6 CONCLUSÃO

A evolução histórica do Direito do Trabalho demonstra que a análise das relações de trabalho figura como categoria central para compreensão dos fenômenos sociais. Em seus primórdios, pautado em uma ótica essencialmente capitalista, o trabalho humano foi transformado em mercadoria, sendo indiscutível a necessidade de se proteger a parte trabalhadora, que ocupava a posição mais frágil.

Sob esse contexto, no Brasil, foi publicada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no ano de 1943, com o objetivo de sistematizar as normas trabalhistas existentes, promover maior satisfação aos trabalhadores, com a unificação das legislações trabalhistas já existentes. Todavia, ainda assim, as remunerações sequer eram compatíveis ao trabalho prestado, sendo perpetuado o cenário de crise e cerceamento de direitos trabalhistas pelas décadas subsequentes.

Toda sistemática que reverberava na degradação do trabalho, contribuiu para sedimentação do entendimento de que, via de regra, o trabalhador somente conseguiria solucionar os litígios decorrentes da relação de trabalho por intermédio da jurisdição contenciosa, ou seja, somente um Juiz, seria capaz de oferecer um solução justa e satisfatória, observando os princípios de proteção ao trabalhador.

Nesse sentido, consoante estudos do ilustre jurista Humberto Theodoro Júnior (2018), a jurisdição contenciosa incumbiria a imposição de uma solução jurídica à situação litigiosa, independentemente das vontades específicas manifestadas pelas partes, por se tratar da própria concretização do acesso à justiça. Por todo contexto histórico, a judicialização tornou-se regra, quando deveria figurar como exceção.

À vista disso, a jurisdição contenciosa no processo judiciário brasileiro sempre teve forte influência e atuação, o que acarretou o excesso de processos ajuizados, assim como a morosidade da justiça nos julgamentos e decisões, em razão da consolidação ao longo dos anos de uma cultura verdadeiramente litigiosa.

À luz do exposto e, considerando ainda, os fenômenos sociais que reverberaram na modificação substancial na forma de se entender o trabalho e as relações dele advindas, as novas modalidades de conflitos e o complexo cenário atual trabalhista, urgia a classe trabalhadora por uma prestação jurisdicional eficaz, uma vez que a legislação, nos moldes em que se encontrava no período que antecedeu a Reforma Trabalhista (introduzida pela Lei nº 13.467/2017, se encontrava obsoleta, podendo, a bem da realidade, muitos dos processos que tramitavam na Justiça do Trabalho, serem resolvidos por meio de métodos alternativos de solução dos conflitos.

Partindo deste pressuposto, a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) surgiu, justamente, com o escopo de promover uma mudança estrutural no corpo do judiciário, a fim de torná-lo, como um todo, pacificador e não potencializador de conflitos, por meio de um esforço conjunto entre os Poderes Legislativo e Executivo, sendo introduzido novo processo de jurisdição voluntária de homologação de acordos extrajudiciais.

Foram implementados na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os artigos 855-B a 855-E, explicitando o procedimento para homologação do acordo, pautado na estrita legalidade, com concessões recíprocas entre as partes, tudo dentro do legalmente permitido, não havendo que se falar em indisponibilidade de direitos ou renúncias prejudiciais por partes dos empregados ou vedação à cláusula de quitação irrestrita do contrato de trabalho. As partes, expõem e ajustam seus próprios interesses, elegendo a mais viável solução para a relação jurídica havida entre elas, saindo ambas as partes satisfeitas. Logrou-se êxito, tão somente, em consagrar procedimento fruto da jurisdição voluntária.

Quanto à forma para homologação da transação extrajudicial, se faz necessário observar os requisitos constantes dos artigos 855-B a 855-E, bem como se as partes possuem capacidade para transacionar, se expressam vontade livre de vícios, se o objeto transacionado é lícito, determinado ou determinável, ou, ainda, se a cumprida a forma prescrita por lei ou não vedada por ela.

Nesse ponto, renova-se a importância da realização de audiência antes da prolação de sentença homologatória ou não, a fim de possibilitar ao magistrado oitiva das partes, verificação próxima quanto à vontade expressada, além da averiguação da possibilidade de fraude aos direitos trabalhistas e da cientificação das partes quanto aos efeitos da decisão que será prolatada.

No que diz respeito ao conteúdo dos acordos extrajudiciais, importa realçar que tão somente os direitos disponíveis poderão ser objeto da transação, não podendo figurar alegada indisponibilidade total dos direitos trabalhistas como óbice à aceitação de fórmulas extraestatais de solução de litígios laborais. Demais disso, o acordo não poderá versar sobre verbas exclusivamente rescisórias que, de todo modo, já teriam que ser adimplidas pelo empregador, em decorrência de dever legal.

Acrescenta-se, nesse ínterim, quanto à possibilidade de inserção de cláusula de quitação irrestrita do contrato de trabalho nos acordos celebrados extrajudicialmente. A referida cláusula figuraria como impedimento ao empregado de efetuar futura reclamação ao se dar conta de possíveis lesões em seus direitos.

Por esse motivo, muitos magistrados negam a homologação do acordo extrajudicial se constatada a existência de tal cláusula ou homologam o acordo de forma parcial, com exceção da cláusula referida, ainda que preenchidos os demais requisitos legais exigidos por lei, por entenderem que tal disposição é excessivamente onerosa ao empregado e fere os seus direitos.

Entretanto, enfatiza-se, mais uma vez, que o acordo extrajudicial é resultado de concessões recíprocas entre as partes, assistidas por advogados distintos, que desejam o submeter ao crivo do Juiz, em busca de homologação e de segurança jurídica. Restou amplamente defendido que, na oportunidade, o Juiz realizará audiência para averiguação de eventual irregularidade ou concessão demasiadamente onerosa por parte do empregado e, nesses casos, lhe assiste razão de negativa de homologação. Em não sendo verificada qualquer irregularidade, não seria justificável a negativa de homologação do acordo tão somente pela existência

de cláusula de quitação irrestrita do contrato de trabalho, se adimplidos todos os direitos que faria jus o trabalhador.

Para além disso, quanto aos efeitos advindos da decisão que homologar o acordo extrajudicial entabulado pelas partes, frisa-se que a referida decisão tem natureza jurídica de sentença, a teor do artigo 489 do Código de Processo Civil, incumbido ao magistrado fundamentar a decisão que homologa ou denega homologação a transação extrajudicial, considerando a possibilidade de reforma. O cerne da questão, no entanto, girou em torno do remédio processual cabível para impugnação de tal decisão.

Adotou-se o entendimento de que as decisões oriundas da autocomposição são, em verdade, irrecorríveis, em observância ao artigo 831, parágrafo único, da CLT e Súmula 259 do Tribunal Superior do Trabalho, ocorrendo o trânsito em julgado na mesma data em que prolatada a decisão, de modo que somente poderá ser rediscutido mediante ajuizamento de ação rescisória, ante a formação de coisa julgada, em que pese a existência de entendimento no sentido de que caberia a interposição de recurso ordinário à instância superior para exame da matéria não abarcada pela homologação judicial.

Além disso, cabível a interposição de recurso ordinário, por intermédio de petição conjunta, na hipótese em que for denegada integralmente a homologação do acordo extrajudicial entabulado pelas partes, sendo ressaltado o teor da Súmula 418 do TST, a respeito do não cabimento de mandado de segurança.

Ainda, quanto à referida Súmula, observou-se que o Juiz não se encontra obrigado a proceder com a homologação do instrumento de transação extrajudicial, o que o reduziria a mero homologador de acordos. Mas, ao revés, continua no desempenho de papel fundamental na Justiça do Trabalho, sendo sua responsabilidade proferir decisão fundamentada, a partir da análise minuciosa do caso, com o intuito de que se evite fraude aos direitos trabalhistas.

Fica claro, portanto, que o acordo extrajudicial contribui para solução célere, segura e eficaz dos conflitos trabalhistas que tanto, anteriormente, abarrotavam a Justiça do Trabalho, somente produzindo efeito se analisado e homologado por um magistrado, após audiência para oitiva das partes e análise acurada de todas as cláusulas constantes do acordo extrajudicial, bem como da existência de vontade livre, de modo que, em nenhum cenário, teria o condão de transformar o Juiz em mero homologador de acordos, enfraquecendo sua atuação e, por conseguinte, a proteção ao trabalhador.

REFERÊNCIAS

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Tradução Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1992.

Andrade, Paula. **Justiça em Números: mais de 2,4 milhões de acordos homologados em 2020. Conselho Nacional de Justiça**. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/justica-em-numeros-mais-de-24-milhoes-de-acordos-homologados-em-2020/>. Acesso em 25 set. 2022.

BEBBER, Júlio César. **Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial**. In: FELICIANO, G.; TREVISO, M.; FONTES, S. (Org.). Reforma Trabalhista: Visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **As normas e os fatos. Desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2015.

CARDOSO, Adalberto. **Dimensões da crise do sindicalismo brasileiro**. Caderno CRH [online]. 2015, v.28, n.75, pp. 493-510. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/n7T4KCgy6HtkPpWDddGSSfH/abstract/?lang=pt> Acesso em: 13 ago. 2022.

BRASIL. Constituição Federal 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm . Acesso em: 20 ago. 2022.

BRASIL. **Código Civil**. São Paulo: Saraiva, 2002.

DELGADO, **Maurício Godinho. Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18 ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. 17 ed. Salvador: Juspodivm, 2015

GENTILE, Isabela Reimão. A Efetividade do Acordo Extrajudicial Trabalhista: Instrumentos de Segurança Jurídica aos Acordantes. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). Soluções de Conflitos Trabalhistas: Novos Caminhos. São Paulo: LTr, 2018.

GOBETTI, Sérgio Wulff; ORAIR, Rodrigo Octávio. **Resultado primário e contabilidade criativa: Reconstruindo as estatísticas fiscais "acima da linha" do governo geral, (Texto para Discussão, n. 2288)**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), 2017.

GOETTERT, Jones Dari. **Introdução à história do movimento sindical**. 3ª ed. Brasília, DF: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, 2014.

KOURY, Luiz Ronan Neves. **Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho: Competência. Jurisdição Voluntária. Procedimento**. Revista LTr, São Paulo, v. 83, n. 02, p. 153-159, fev. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial**. Enciclopédia jurídica da PUC-SP. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/367/edicao-1/procedimento-de-jurisdiacao-voluntaria-para-homologacao-de-acordo-extrajudicial>. Acesso em: 29 nov. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Nova Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, São Paulo, v. 30, n. 361, p 9-22, jul. 2019.

MARTINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. **O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90**. Tempo social [online]. 1999, v.11, n.2. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ts/a/hQZZRBr9xy9rJKjH69byqDN/abstract/?lang=pt>. Acesso em 13 ago. 2022.

MARTINS, Sergio Pinto. Direito Processual do Trabalho. 29º ed. 2 reimpr. São Paulo: Atlas, 2009, p. 179.

MEIRELES, Edilton. **Homologação judicial de acordo extrajudicial**. In: CORREIRA, Henrique; MIESSA, Élisson (Orgs.). A reforma trabalhista e seus impactos. Salvador: Juspodivm, 2018.

MIESSA, Élisson. **Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial**. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). Soluções de Conflitos Trabalhistas: Novos Caminhos. São Paulo: LTr, 2018.

PAES, Arnaldo Boson. **Homologação de Acordo Extrajudicial – Especificidades da Jurisdição Voluntária**. Revista LTr, São Paulo, v. 82, n. 02, p. 155-159, fev. 2018.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. 4. ed. São Paulo: RT, 1996, Tomo XXV.

PORTAL TST. **TST mantém decisão que reconheceu fraude em acordo extrajudicial**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/tst-mantem-decisao-que-reconheceu-fraude-em-acordo-extrajudicial>. Acesso em: 23 set. 2022.

Relatório geral da Justiça do Trabalho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/30889144/RGJT+2021.pdf/16c678c9-7136-51ba-2d62-cae4c5a4ab4d?t=1656603252811>. Acesso em: 12 set. 2022.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Direitos fundamentais e processo: o direito à proteção e promoção da saúde entre tutela individual e transindividual**. Revista de Processo. São Paulo, v.199, p.13-39, set. 2011.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista: análise da Lei 13.467/2017 – artigo por artigo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 9ªed. São Paulo: Malheiros, 1992.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. Rev. Direito Econ. Socioambiental, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 155-197, set./dez. 2017.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil**. 59. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso ordinário - 0000811-21.2020.5.06.0016**. Relator Desembargador: Gisane Barbosa de Araujo da 4ª Turma. Data de Publicação: 03/06/2021. Acesso em: 23 set. 2022.

Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso ordinário - 0000265-02.2021.5.06.0122**. Relator Ivan de Souza Valença Alves, da 1ª Turma. Data de julgamento: 28/05/2021. Acesso em: 23 set. 2022.