

MORFOLOGIA DO PROCEDIMENTO DE PRODUÇÃO DE TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL E DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Sergio Torres Teixeira*

SUMÁRIO

1. CONTEXTUALIZAÇÃO
 2. QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS
 3. "PROCESSO" DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA INSTITUÍDO PELA LEI Nº 13.467 DE 2017
 4. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA E PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL
 5. CONCLUSÕES
- REFERÊNCIAS

1. CONTEXTUALIZAÇÃO

A Reforma Trabalhista de 2017, ao promover mudanças em considerável parte do ordenamento normativo regulador das relações substanciais e adjetivas entre empregados e empregadores por meio da Lei nº 13.467 de 2017, produziu repercussões em múltiplas dimensões das relações de trabalho. Dentre erros e acertos, uma série de inovações instituídas pelo legislador de 2017 merece especial destaque em virtude do objetivo comum: proporcionar maior segurança jurídica para os sujeitos da relação de emprego no âmbito de suas relações contratuais, oferecendo seguridade no cumprimento de obrigações e tranquilidade decorrente da certeza e da confiança na forma da prestação correspondente.

Segurança e confiança são elementos de valor inestimável em relações bilaterais como a de emprego, tanto durante o desenvolvimento do contrato de trabalho como após o término do respectivo liame laboral.

* Desembargador do TRT6. Doutor em Direito. Professor Associado IV da FDR/UFPE e Professor Adjunto IV da UNICAP. Diretor da ESMATRA. Titular da cadeira nº 33 da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

Insegurança e desconfiança, por outro lado, são elementos da mais alta nocividade nesse mesmo âmbito. Seja para o empregado, seja para o empregador.

O legislador brasileiro, desde a edição da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em 1943, sempre impôs ao empregador a manutenção de um controle documental acerca do cumprimento das principais obrigações contratuais como o pagamento do salário mensal, conforme evidenciado pelas letras do seu artigo 464, cujo texto original continua em vigor até os dias contemporâneos:

Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

A obrigação de pagar a contraprestação salarial mediante um recibo e manter tal documento demonstra a cautela imposta pelo legislador primitivo, preocupação esta que persiste mesmo após o recibo tradicional ter sido substituído pelo comprovante de depósito bancário autorizado pelo parágrafo único do mesmo artigo, acrescentado pela Lei nº 9.528 de 1997 (Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho).

O legislador pátrio prossegue nessa tendência em múltiplas intervenções no texto da CLT, enaltecendo a importância do registro formal do cumprimento de obrigações oriundas do contrato de emprego, especialmente aquelas relacionadas à cessão do contrato, sempre com o intuito de evitar questionamentos acerca da materialização das respectivas prestações.

Nesse sentido, a Lei nº 5.562 de 1968 introduziu na CLT um §1º ao seu artigo 477, estabelecendo que a validade tanto do pedido de demissão como do recibo de quitação do término do contrato de trabalho, quando o empregado tivesse mais de 90 dias de serviço, estaria condicionada à assistência prestada pelo "respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho". No ano seguinte, o Decreto-Lei nº 766 de 1969 alterou o respectivo texto do §1º para aumentar para "mais de um ano de serviço" o pressuposto relacionado à duração contratual e subtraiu a expressão "ou da Justiça do Trabalho" do elenco de órgãos aptos a prestar a assistência. Mais um ano, mais uma mudança, pois o texto do §1º foi alterado por meio da Lei nº

5.584 de 1970, mas desta vez com modificações puramente estéticas, mas mantendo a exigência da assistência como pressuposto de validade tanto do pedido de demissão como da quitação da resilição contratual.

É certo que a Lei nº 13.467 de 2017, ao materializar a Reforma Trabalhista, revogou expressamente o multicitado §1º do artigo 477 da CLT. Agora, em compensação, criou fórmulas destinadas a suceder o mecanismo da assistência sindical como meio de obtenção da validação da quitação não apenas das obrigações próprias da terminação contratual, mas de qualquer obrigação oriunda ou decorrente da relação de emprego.

Diante de um quadro de incertezas que geravam desconfiança mútua, havia uma evidente demanda por maior segurança.

Com tal cenário em mente, o legislador de 2017 buscou acrescentar ao ordenamento jurídico pátrio mecanismos legais capazes de gerar maior segurança por meio de métodos confiáveis de execução, igualmente acessíveis a ambos os sujeitos da relação de emprego.

Nesse contexto, o presente trabalho apresenta como núcleo dois institutos novos à legislação trabalhista consolidada, ambos introduzidos por meio da Reforma Trabalhista de 2017. Um, próprio do direito material, a quitação anual de obrigações trabalhistas, disciplinado no artigo 507-B da CLT. Outro, típico do direito processual, o processo de jurisdição voluntária envolvendo a homologação de acordo extrajudicial, delineado nos artigos 855-B a 855-E do respectivo diploma laboral.

Origem comum, naturezas distintas, uma dualidade que revela uma série de pontos de convergência quanto às funções e finalidades, uma vez que ambos os institutos almejam gerar maior segurança para os dois agentes do elo empregatício, um valor do interesse de ambos os sujeitos.

Como será evidenciado nas próximas seções.

2. QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Em 1988, por meio do artigo 233 da Constituição da República Federativa do Brasil, o legislador constituinte incluiu na Carta Política uma disciplina normativa específica estabelecendo um procedimento administrativo extrajudicial de comprovação de quitação de obrigações trabalhistas no meio rural:

Art. 233. Para efeito do art. 7º, XXIX, o empregador rural provará, de cinco em cinco anos, perante a Justiça do Trabalho, o cumprimento das suas

obrigações trabalhistas para com o empregado rural, na presença deste e de seu representante sindical.

§ 1º Uma vez comprovado o cumprimento das obrigações mencionadas neste artigo, fica o empregador isento de qualquer ônus decorrente daquelas obrigações no período respectivo. Caso o empregado e seu representante não concordem com a comprovação do empregador, caberá à Justiça do Trabalho a solução da controvérsia.

§ 2º Fica ressalvado ao empregado, em qualquer hipótese, o direito de postular, judicialmente, os créditos que entender existir, relativamente aos últimos cinco anos.

§ 3º A comprovação mencionada neste artigo poderá ser feita em prazo inferior a cinco anos, a critério do empregador.

A iniciativa do legislador constitucional originário, entretanto, não surtiu o efeito esperado, uma vez que os empregadores rurais não se sentiram estimulados a recorrer a uma fórmula de quitação que poderia ser questionada a qualquer tempo pelo empregado rural conforme previsto expressamente no §2º do citado dispositivo. Após doze anos de resultados práticos decepcionantes, causados principalmente pela falta de confiança no método e no seu fruto, o instituto foi abandonado. A Emenda Constitucional 28 de 2.000, ao mesmo tempo em que equiparou empregados urbanos e empregados rurais para fins de prescrição do direito de ação, revogou expressamente o artigo 233 e enterrou definitivamente o mecanismo concebido pelo legislador constituinte.

Em 2009, contudo, surgiu na seara das relações de consumo um instituto similar. Nesse sentido, a Lei nº 12.007 de 2009 apresentou um dispositivo que impôs às pessoas jurídicas prestadoras de serviços a obrigação de emitir anualmente um instrumento declaratório de quitação dos débitos correspondentes às atividades realizadas em favor de cada consumidor. O texto do artigo 1º da respectiva norma legal expõe de forma direta e objetiva a respectiva diretriz obrigacional:

Art. 1º- As pessoas jurídicas prestadoras de serviços públicos ou privados são obrigadas a emitir e a encaminhar ao consumidor declaração de quitação anual de débitos.

No âmbito das relações de trabalho, entretanto, uma nova tentativa de consagrar um instituto de quitação periódica ainda levaria oito anos para surgir.

Em 2017, assim, em meio aos ventos de mudanças que levantaram a vela do barco dos reformistas e sob a inspiração do instituto próprio das relações de consumo, o legislador brasileiro promoveu a inserção na CLT de um novo dispositivo em linhas similares às dos legisladores de 1988 e de 2009.

A Lei nº 13.467 de 2017, por conseguinte, acrescentou à CLT o artigo 507-B, *caput* e parágrafo único, cujas letras são a seguir reproduzidas:

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.
Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

O legislador de 2017, por conseguinte, criou uma fórmula envolvendo um procedimento administrativo extrajudicial, desenvolvido perante a entidade sindical dos empregados da respectiva categoria, por meio do qual o empregado reconhece ter recebido corretamente todas as prestações correspondentes às obrigações contratuais especificadas no respectivo instrumento, e os sujeitos da relação de emprego podem obter um documento formalizando o correto cumprimento de obrigações laborais relativas a um período anual, tanto na vigência como após o término do contrato de emprego.

O procedimento disciplinado no *caput* do artigo 507-B da CLT é, pois, de natureza administrativa, de índole extrajudicial e de caráter sindical.

É um procedimento administrativo não no sentido de um elemento próprio da Administração Pública, mas sim como um complexo de atos de gestão de interesses privados, materializados diante de uma entidade igualmente privada (o sindicato profissional da categoria do empregado envolvido), cumprindo uma função simultaneamente de fiscalização/vigilância e de integração/declaração.

É um procedimento extrajudicial uma vez que, conforme explicitamente retratado no texto do respectivo *caput*, é desenvolvido

perante um órgão que não integra a estrutura do Poder Judiciário, o sindicato profissional da categoria a qual se encontra vinculado o empregado.

E, dentro de tal contexto, é um procedimento sindical, "conquanto sem o aspecto da atuação coletiva", uma vez que o exercício da atividade de gestão pelo sindicato profissional do obreiro ocorre com o objetivo de proporcionar maior segurança à confirmação da quitação das obrigações devidas a um empregado, individualmente considerado. (LIMA, 2019, p. 13)

O recurso à fórmula disciplinado pelo artigo 507-B da CLT, por sua vez, é uma faculdade e não uma imposição legal. O legislador de 2017 facultou aos empregadores e empregados o uso do respectivo método, caso optem por obter com tal procedimento maior segurança quanto à quitação das obrigações laborais anuais. Apesar de utilizar no *caput* a expressão "É facultado a empregados e empregadores", é evidente que o respectivo procedimento interessa imediatamente às entidades patronais, pois, conforme especificado no parágrafo único do artigo, será o empregado quem dará a quitação em favor do empregador. Dentro de tal quadro, de qualquer modo, o uso do método depende diretamente da anuência do empregado, pois ambos os sujeitos devem estar de acordo para o procedimento resultar em um termo de declaração de quitação devidamente chancelado pelo "terceiro gestor" corporificado na entidade sindical.

A acessibilidade ao método, por sua vez, é assegurada a todas as espécies de empregadores, qualquer que seja o ramo das atividades desenvolvidas pelos seus empregados. Seja uma empresa multinacional de grande porte, seja uma microempresa ou mesmo empregador pessoa física, a todos é assegurada a opção de utilizar o procedimento para obter uma declaração formalizando a quitação anual das obrigações.

A entidade sindical, entretanto, não é obrigada a fornecer um termo declaratório da quitação se entender que as obrigações (ou parte delas) não foram adequadamente quitadas. É da essência do procedimento que a quitação anual somente seja fornecida quando todos os envolvidos sujeitos da relação de emprego e sindicato estejam em sintonia quanto ao adequado cumprimento das obrigações cuja quitação formal está sendo almejada. O sindicato profissional, no exercício de sua atividade de gestão fiscalizatória, poderá naturalmente se opor ao fornecimento do instrumento de declaração caso entenda que não ocorreu o cumprimento correto e integral das prestações devidas.

O parágrafo único do artigo 507-B da CLT, por seu turno, estabelece

a exigência de constar no termo de quitação a discriminação das obrigações, tanto de dar como de fazer, que foram cumpridas a cada mês durante o período anual submetido à apreciação. Não será admitida, portanto, uma quitação genérica sem a devida identificação das obrigações cumpridas mensalmente durante o correspondente período.

A eficácia liberatória, por sua vez, restringe-se às parcelas especificadas no respectivo instrumento. O parágrafo único do artigo 507-B é explícito ao restringir os efeitos da quitação a apenas os títulos expressamente consignados no termo, não autorizando assim uma abrangência que venha a incluir parcelas não incluídas de modo expresso no documento.

Seguiu o legislador, assim, as diretrizes do §2º do artigo 477 da CLT e da Súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

No dispositivo legal, há clara restrição do alcance da validade da quitação dada a um instrumento de terminação contratual ou recibo de quitação, exigindo não apenas a discriminação de cada parcela paga ao obreiro, mas igualmente limitando o alcance do ato declaratório da satisfação pelo credor e da exoneração obrigacional do devedor às parcelas expressamente identificadas:

Art. 477

[...]

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

Ainda mais restritiva, a súmula da Suprema Corte Laboral expõe nas suas letras uma evidente cautela quanto aos limites da liberação:

SÚMULA 331. QUITAÇÃO. VALIDADE

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

A quitação anual passada pelo empregado nos moldes introduzidos pela Reforma Trabalhista de 2017, portanto, produz eficácia liberatória exclusivamente em relação às parcelas explicitamente discriminadas no termo declaratório resultante da declaração do empregado seguida da chancela sindical, não alcançando parcelas não consignadas no respectivo instrumento.

O fruto do novo procedimento tipificado no artigo 507-B, *caput* e parágrafo único, da CLT, destarte, quanto à sua validade e alcance se sujeita às mesmas limitações e restrições esculpidas no artigo 477, §2º, da CLT e Súmula 331 do C. TST, mesmo considerando a revogação pela Reforma Trabalhista de 2017 do §1º do mesmo artigo 477 consolidado, que exigia a assistência da entidade sindical para a validade do pedido de demissão e do recibo de quitação da rescisão contratual do empregado com mais de um ano de serviço.

As escolhas do legislador de 2017, sob múltiplos ângulos, parecem antagonônicas, ou ao mesmo parcialmente contraditórias.

É revogado o §1º do artigo 477 da CLT, que antes condicionava a participação ativa do sindicato da categoria para supervisionar a quitação das obrigações decorrentes da cessação contratual, impondo a chancela sindical como requisito de validade da plena liberação do empregador. Mas, concomitantemente, é criado um novo método extrajudicial destinado a proporcionar essa liberação das obrigações anuais cumpridas pelo empregador, durante ou após a vigência do contrato de emprego, mediante um procedimento no qual o empregado, na imprescindível presença da entidade sindical da sua categoria, poderá dar quitação em favor do seu empregador de todas as obrigações expressamente discriminadas em um termo declaratório que, mais uma vez, terá que ser chancelado pelo sindicato.

Na realidade, o legislador simplesmente optou por uma fórmula na qual prevalece a vontade do empregador em obter ou não essa quitação.

À época da vigência do §1º do artigo 477 da CLT, a submissão ao procedimento de homologação do termo de quitação das obrigações decorrentes da terminação contratual era uma imposição legal. Não havia opção. Encerrado o contrato de um empregado com mais de um ano na empresa, o empregador era obrigado a proceder à fórmula de submissão da quitação à gestão sindical, independentemente de sua vontade em se sujeitar a tal procedimento.

Agora, com a revogação do §1º, inexistente a imposição da submissão obrigatória à assistência sindical. O artigo 507-B, por outro lado, apresenta-se como uma escolha.

O uso do novo procedimento é uma opção. E, evidentemente, recomendável para aqueles empregadores que realmente cumprem suas obrigações, pois, uma vez obtida a quitação anual, a entidade patronal estará adequadamente documentada acerca do cumprimento integral e correto de suas obrigações laborais durante o correspondente período. Mas o recurso ao novo procedimento será uma escolha voluntária e não um dever legal.

Cabe ao empregador decidir, por conseguinte, se deseja buscar a maior segurança proporcionada pela quitação anual obtida por meio do procedimento descrito nas letras do artigo 507-B, seja durante, seja após o término do contrato de emprego. A entidade patronal continua a depender da anuência do empregado e da aceitação da entidade sindical para obter a sua liberação obrigacional, mas a busca por essa quitação agora passou a ser uma opção e não uma imposição.

E tal distinção, para considerável parte dos empregadores brasileiros, constitui um avanço em si.

Examinado o conteúdo normativo do *caput* e parágrafo único do artigo 507-B da CLT, é possível concluir com o seguinte elenco de elementos estruturais do novo instituto: a) **Objeto**: procedimento administrativo, extrajudicial e sindical) b) **Objetivo**: produzir um termo declaratório de quitação de obrigações trabalhistas, declarada pelo empregado e chancelado pelo sindicato da categoria profissional); c) **Finalidade**: proporcionar para o empregador a declaração de cumprimento correta e integral das obrigações discriminadas no termo; d) **Sujeitos**: empregado e empregador; e) **Natureza Jurídica do Ato de Recurso ao Procedimento**: faculdade do empregador, sujeita à anuência do empregado; d) **Periodicidade**: anual; f) **Momento**: na vigência ou não do contrato; g) **Órgão Certificante**: sindicato da categoria profissional ao qual se encontra vinculado o empregado; h) **Conteúdo do Termo**: discriminação específica das obrigações de dar e de fazer cumpridas

e quitação dada pelo empregado; i) **Efeito**: eficácia liberatória às restritas parcelas especificadas no termo declaratório da quitação anual.

Em síntese, são esses os elementos que formam a estrutura do novel instituto disciplinado no artigo 507-B da CLT, destinado a servir de meio a proporcionar maior segurança na quitação de obrigações laborais.

Agora ... e se o empregador não se contentar com essa fórmula extrajudicial? E se a entidade patronal almejar obter uma segurança ainda mais intensa ... e definitiva (ou quase), não mais sujeita à judicialização ordinária?

Nessa hipótese, um segundo caminho deverá ser percorrido.

Como será exposto na próxima seção.

3. "PROCESSO" DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA INSTITUÍDO PELA LEI Nº 13.467 DE 2017

As inovações institucionais da Reforma Trabalhista, na busca por fórmulas geradoras de maior segurança jurídica no âmbito das relações de trabalho, não se limitaram àquelas descritas nas letras do artigo 507-B, introduzido no corpo da CLT.

A Lei nº 13.467 de 2017 também procedeu a um acréscimo importante ao Título X da CLT (DO PROCESSO JUDICIAL DO TRABALHO), apresentando um novo capítulo, o III-A, intitulado DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL, com os seus artigos 855-B a 855-E.

O legislador de 2017, destarte, expressamente inseriu por meio desses dispositivos um inovador processo de jurisdição voluntária, ou seja, de uma fórmula alternativa à jurisdição contenciosa exercida pela Justiça do Trabalho.

Foi uma opção legislativa que, apesar desde a tramitação do projeto enfrentar ruídos de oposição por parte daqueles contrários ao uso de caminhos alternativos à jurisdição estatal contenciosa para a solução de conflitos individuais do trabalho, decidiu enfrentar a resistência e insistir em medidas inovadoras.

A chave para o funcionamento adequado de qualquer via alternativa à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho, na realidade, reside em algo que legislador algum pode impor por mais que formalize a imposição no texto da lei como fez o legislador de 2015 no artigo 5º do Código de Processo Civil: a exigência de um alto padrão ético para todos os envolvidos, desde as partes interessadas (empregado e empregador) e seus respectivos representantes (como os advogados), até o terceiro

que intervém na relação com o objetivo de promover um resultado final satisfatório a todos.

Estabelece o citado artigo 5º do diploma processual civil:

Art. 5º - Aquele que de qualquer forma participa do processo deve comportar-se de acordo com a boa-fé.

É desconfortável reconhecer que o legislador de um país sentiu a necessidade de expressar na letra da Lei que todos os participantes de um processo judicial, seja de jurisdição contenciosa ou voluntaria, têm o dever de agir de acordo com algo que, em uma nação civilizada, pressupõe-se como inato a um cidadão.

Ser honesto. Atuar de forma leal. Agir de boa-fé.

Elementos que devem sempre nortear o caminho de um indivíduo e de uma coletividade.

Se a Constituição da República estabeleceu logo no seu artigo 1º, dentre os fundamentos da República Federativa do Brasil, a cidadania, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, é por meio de um caminho percorrido com ética e boa-fé que o brasileiro conseguirá alcançar esses valores essenciais à sociedade pátria.

Sem uma atuação pautada em valores morais intrínsecos a uma vida escorreita, não há como materializar esses objetivos, seja dentro ou fora de um processo judicial.

Sem ética, não haverá como promover acesso à justiça, em qualquer uma de suas dimensões.

Em havendo uma atuação com alto padrão ético por parte dos envolvidos em qualquer fórmula alternativa à jurisdição contenciosa, não haverá motivo de preocupação com fraudes, com abusos, com ilicitudes.

Dentro de tal contexto, a fórmula de acordos extrajudiciais (e sua posterior homologação em um procedimento de jurisdição voluntária) deve ser sempre bem-vinda como forma de acesso à justiça ... em uma visão de uma "Justiça Multiportas". (ZANETI JÚNIOR; CABRAL, 2017).

É a partir dessa premissa que deve ser pautada a defesa da admissibilidade dessa via alternativa à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho, consubstanciada em uma fórmula de jurisdição voluntária destinada à homologação de acordo extrajudicial.

Deve o magistrado, ao exercer essa nova atribuição, partir do pressuposto da crença na boa-fé das partes. Mas ser absolutamente intolerante com a má-fé.

Se existir uma fraude, uma tentativa de sonegar direitos e simular um acordo, deve o magistrado agir com rigor para evitar a concretização do desvio e para sancionar os responsáveis. Ações de tal natureza devem ser combatidas com vigor pela Justiça do Trabalho. E o juiz do trabalho deverá estar atento a tais condutas nocivas, pois, como será examinado adiante, no exercício da jurisdição voluntária dentro da nova fórmula processual, a sua atuação não se resume a ser um equivalente a um mero "certificante".

Agora, a premissa não pode ser no sentido que sempre haverá tal intuito perverso.

Presunção de boa-fé, punição à má-fé.

Esta deve ser a diretriz.

Feitas essas considerações de bases éticas, a análise da nova fórmula faz surgir uma série de constatações de grande interesse processual. Para alguns doutrinadores, o processo de homologação de acordos extrajudiciais representa uma das propostas mais ambiciosas do legislador de 2017. (SILVA, 2017, p. 165).

A primeira providência do legislador de 2017, para evitar qualquer problema envolvendo questões de competência, foi inserir a alínea "f" no elenco do artigo 652 da CLT:

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

[...]

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Além de incluir o novo dispositivo, o legislador igualmente promoveu uma mudança no *caput* do artigo 652, substituindo a expressão "Juntas de Conciliação e Julgamento" pela nomenclatura mais moderna de "Varas do Trabalho". Mas, mesmo com essa "modernização" de nomenclaturas, persiste uma incoerência técnica no texto do respectivo artigo.

Uma Vara do Trabalho não exerce competência jurisdicional. Esta atribuição no primeiro grau é exclusiva do juiz do trabalho.

A terminologia adotada pelo legislador, assim, não foi a mais adequada, uma vez que as Varas do Trabalho são unidades judiciárias nas quais atuam os juízes do trabalho, estes sim órgãos da Justiça do Trabalho segundo o artigo 111, inciso III, da Constituição da República, e, assim, como tais, investidos na jurisdição e com competência para processar e julgar ações.

É da competência do juiz do trabalho de primeiro grau, assim, proceder à atividade judicante envolvendo a prolação de sentenças homologatórias de transações celebradas extrajudicialmente em questões que se enquadram dentro da competência material da Justiça do Trabalho.

O legislador de 2017 atribuiu tal atividade jurisdicional aos órgãos de primeiro grau e não aos tribunais regionais ou ao Tribunal Superior do Trabalho, delimitando o alcance da competência em termos funcionais, em virtude da nova alínea "f" ter por objeto o acordo extrajudicial celebrado em sede das relações individuais de trabalho. Não quis o legislador, assim, incluir dentro de tal âmbito de atuação jurisdicional a homologação de eventual acordo extrajudicial celebrado pelas partes em matéria que, caso judicializada, seria da competência originária dos tribunais. E agiu bem o legislador, seja em virtude de não ser razoável conceber a existência de interesse (e muito menos de necessidade) de submeter à homologação judicial acordos extrajudiciais envolvendo temas típicos de mandado de segurança ou de ação rescisória, seja em face da evidente prescindibilidade de qualquer tutela jurisdicional integrativa de tal natureza diante de instrumentos oriundos de negociação coletiva, já revestidos de sua eficácia própria.

Nada impede, entretanto, que o relator de um recurso ordinário no âmbito de um tribunal regional (ou mesmo no Tribunal Superior do Trabalho), interposto contra a sentença do juiz do trabalho no processo de jurisdição voluntária, venha a proceder à homologação do acordo extrajudicial. Mas em assim agindo, estará no exercício de uma competência funcional derivada, em consequência da sua atuação na fase recursal do processo. (CASSAR; BORGES, 2017, p. 141).

A expressão "em matéria da competência da Justiça do Trabalho" constante da mencionada alínea "f", por sua vez, deixa evidente que o respectivo acordo extrajudicial pode envolver questões além dos limites do inciso I do artigo 114 da Constituição da República, anteriormente examinado. Em outras palavras, a respectiva atividade jurisdicional pode ter por objeto a homologação de um acordo extrajudicial envolvendo obrigações relativas a um contrato de empreitada entre um empregado operário ou artífice e seu tomador de serviço, nos moldes permitidos pelo inciso IX do citado artigo 114 em combinação com o artigo 652, alínea "a", inciso III, da Consolidação das Leis do Trabalho.

E mais: pode até envolver outras situações alcançadas pelos demais incisos do artigo 114 da Carta Magna. Como, por exemplo, alguma disputa pertinente ao exercício do direito de greve (inciso II) ou um conflito entre sindicato e trabalhador ou entre sindicato e empregador (inciso III).

Desde que o acordo extrajudicial envolva interesses que possam ser objeto de uma transação e cuja matéria se encontre dentro do âmbito dos limites estabelecidos pelos incisos do artigo 114 da Carta Política de 1988, será da competência material dos juízes do trabalho o exercício da respectiva atividade jurisdicional nova introduzida pela Lei nº 13.467 de 2017.

Com tal medida, o legislador deixou em clarividência que o juiz do trabalho agora tinha ampliado a sua esfera de atuação para incluir mais essa manifestação de jurisdição voluntária da Justiça do Trabalho. (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2017, p. 347).

Algo perfeitamente admissível não apenas considerando as experiências anteriores envolvendo os procedimentos previstos nos artigos 500 da CLT, 1º da Lei nº 5.107, 9º da Lei nº 7.064 de 1982 e 233 do texto primitivo da Constituição de 1988, mas especialmente considerando a alteração promovida pela Emenda Constitucional nº 45 de 2004 ao texto do artigo 114 da mesma Constituição.

Ao estabelecer a competência da Justiça do Trabalho para processar e julgar ações oriundas da relação de trabalho, o texto do artigo 114 não deixa dúvidas quanto a admissibilidade de atividade jurisdicional dos juízes do trabalho em sede de jurisdição voluntária, administrando interesses privados numa função de gestão de natureza integrativa própria da jurisdição graciosa.

Mas atuação do juiz do trabalho no exercício da jurisdição voluntária peculiar ao procedimento de homologação de acordo extrajudicial vai além de uma função meramente "certificante".

Como será abordado na próxima seção.

4. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA E PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

A Lei nº 13.467 de 2017 introduziu um novo capítulo, o Capítulo III-A, ao Título X da CLT, destinado a disciplinar o "PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL".

Interessante a opção terminológica do legislador: "Processo" de jurisdição voluntária.

Para aqueles que negam o caráter jurisdicional à jurisdição voluntária, apontando que a mesma se materializa apenas por meio de um procedimento e não por intermédio de um processo jurisdicional, surge um novo argumento a desafiar.

Mera falha parlamentar na escolha da nomenclatura, como ocorreu na redação do texto do *caput* do artigo 652 ao utilizar a expressão "Varas" ao invés de "Juízes"?

Talvez ...

Mas é evidente que se apresenta como mais atrativo o entendimento de que, no caso particular do título do novo Capítulo III-A, houve um acerto na terminologia e uma conseqüente evolução no texto legal no tratamento dispensado à jurisdição voluntária. Ao menos para os que reconhecem como jurisdicional todo o complexo de atribuições do magistrado diante de lides e de demandas necessárias mas não contenciosas.

Dentro de tal contexto, destarte, acertou o legislador de 2017 ao utilizar a expressão "Processo de Jurisdição Voluntária", indo além do legislador de 2015, que no Código de Processo Civil preferiu utilizar a expressão "procedimentos de jurisdição voluntária".

Conforme já defendido em seções precedentes, a jurisdição graciosa, mesmo sem ter por objeto uma lide, é sim jurisdição do Estado-Juiz. O conflito não é absolutamente essencial à atividade jurisdicional. Não há dúvida de que a jurisdição contenciosa ocupa o posto de principal foco de atenção do Judiciário. Mas a jurisdição não contenciosa e integrativa também representa uma relevante atribuição dos órgãos jurisdicionais. Como exposto em passagens anteriores, assim, a jurisdição voluntária é atividade jurisdicional exercida pelo juiz.

E, deve ser destacado ainda, a "necessidade" dessa nova fórmula alternativa à jurisdição contenciosa nem sempre decorre da vontade espontânea dos sujeitos que celebraram o acordo no âmbito extrajudicial, fato que acentua ainda mais o seu caráter jurisdicional. Em algumas hipóteses, o recurso à jurisdição voluntária pode derivar de uma imposição legal decorrente de situação alheia à vontade dos interessados, conforme já demonstrado na análise da hipótese do artigo 9º da Lei nº 7.064 de 1982.

Pode ocorrer a necessidade de se obter a homologação de um acordo extrajudicial celebrado pelo empregador com os sucessores legais de um empregado falecido, por exemplo, simplesmente para se obter a autorização judicial do levantamento de valores anteriormente depositados em nome do *de cuius*, uma vez que a simples transação extrajudicial não implicará automaticamente tal liberação. (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2017, p. 441).

Há, por conseguinte, um autêntico processo de jurisdição voluntária dentre as novas atribuições da Justiça do Trabalho oriundas da Lei nº 13.467 de 2017.

Quanto ao rito processual disciplinado nos novos artigos 855-B a 855-E da Consolidação das Leis do Trabalho, a estrutura do modelo é bastante simplificada.

O *caput* do artigo 855-B estabelece apenas as exigências para a instauração do processo, exigindo que a peça vestibular seja uma petição conjunta apresentada e que as partes estejam representadas por advogados, vedando o *ius postulandi*:

Art. 855-B - O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

A imposição legal da representação judicial por meio de profissional devidamente habilitado, evidentemente, decorreu da preocupação do legislador em exigir maior solenidade à fórmula de jurisdição voluntária, com o intuito de prevenir desvios e abusos com a presença de quem a Constituição da República de 1988 elevou ao *status* de agente indispensável à administração da justiça.

E, por mais que venham a surgir críticas no sentido de que tal exigência é insuficiente para assegurar a lealdade dos interessados e que a nova fórmula servirá apenas para legitimar fraudes, a premissa da boa-fé deve prevalecer. Ou seja, deve o juiz partir do pressuposto da crença na boa-fé das partes, mas ser intolerante com a má-fé.

Os dois parágrafos do artigo 855-B, por seu turno, estabelecem que cada parte deve constituir seu próprio advogado, sendo proibida a atuação de um mesmo causídico para representar ambas as partes, e que, se o empregado assim optar, poderá ser assistido pelo advogado da entidade sindical da sua categoria:

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Na disciplina dos respectivos dispositivos, novamente se torna visível uma certa cautela do legislador, que impôs a presença de advogados distintos para as partes e vedou a representação de ambos por um advogado comum, como forma de garantir a higidez das manifestações de vontade dos interessados e assegurar, caso venham a surgir diferenças,

maior independência na defesa dos interesses de cada um dos sujeitos.

Apesar de o legislador não especificar qualquer proibição explícita, o bom senso e o alto padrão ético desejável recomendam averiguar em cada caso se existe ou não alguma forma de sociedade ou parceria eventual entre os causídicos, para evitar simulações e fraudes.

Quanto aos requisitos intrínsecos e extrínsecos dessa petição conjunta, o legislador de 2017 nada esclareceu no texto do novo capítulo. Como consequência lógica, a disciplina de tais exigências de regularidade deve ser a mesma prevista para uma petição inicial trabalhista típica.

Devem acompanhar a respectiva peça vestibular do processo, por conseguinte, os documentos necessários à propositura da ação, bem como os instrumentos de mandato outorgando poderes aos respectivos advogados. O conteúdo da petição, por seu turno, deve conter os elementos exigidos pela nova redação do artigo 840, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive com a identificação dos valores de cada pedido envolvendo prestação pecuniária.

A exigência de tal quantificação é natural. Se no acordo se almeja obter a quitação de dívidas, as respectivas obrigações devem ser identificadas e os valores das prestações expressamente indicados.

O artigo 855-C, por sua vez, apenas deixou claro que o processo de homologação de acordo extrajudicial em nada afeta os prazos do §6º e a multa do §8º do artigo 477 da CLT:

O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

O processo de jurisdição voluntária de homologação de acordo extrajudicial, deve ser enfatizado, não serve apenas para composições envolvendo empregados cujos contratos foram encerrados. Mas, se o caso for este, a disciplina do artigo 855-C certamente estimulará o empregador a proceder, simultaneamente, com a homologação do termo de rescisão contratual ou, ao menos, proceder ao depósito do valor dos títulos decorrentes da terminação contratual como forma de evitar a incidência da sanção pecuniária prevista no §8º do artigo 477. (SILVA, 2017, p. 167).

É no artigo 855-D, no entanto, que se apresenta a essência do rito especial do processo de homologação de acordo extrajudicial:

No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

O procedimento, de simplicidade aparente mas que pode se desenvolver com alguma complexidade dependendo das peculiaridades do caso, estabelece o seguinte protocolo a ser cumprido dentro do prazo (exíguo) de apenas 15 dias:

- 1) Distribuída a petição, que deverá conter no seu corpo ou em anexo o instrumento do acordo cuja homologação é pretendida, o magistrado exerce um juízo de admissibilidade sobre a ação e, sendo admitida, em seguida procede a um exame acerca do teor do pacto extrajudicial;
- 2) analisado o instrumento, o magistrado passa a ter três opções: a) pode proferir sentença indeferindo o pedido de homologação, caso entenda que haja motivo para a rejeição, devendo fundamentar de modo claro e preciso a sua decisão; b) pode proferir sentença homologando o acordo, caso entenda que todos os requisitos de validade do negócio jurídico foram atendidos; e c) pode designar audiência para esclarecimentos (uma espécie de audiência de justificação e eventual instrução), caso entenda necessário diligências de tal natureza para melhor esclarecer a matéria objeto do acordo, e, em seguida, proferir uma sentença nos moldes de uma das letras anteriores.

Rito processual em princípio simples, mas que pode se tornar complexo, dependendo do caso.

Apenas 15 dias para cumprir todas as etapas? Na prática não é fácil atender à postura otimista do legislador quanto à celeridade do protocolo judicial.

Durante o curso do processo de jurisdição voluntária, o juiz do trabalho deve sempre proceder com cautela, ponderação e dinamicidade.

Cautela para prevenir qualquer tentativa de fraude. Deve o magistrado examinar cuidadosamente a petição conjunta e, se entender adequado, convocar os interessados para uma audiência para prestar esclarecimentos. Incumbe ao juiz fiscalizar a regularidade da peça vestibular e do próprio acordo, com o objetivo de não deixar passar incólume qualquer defeito ou vício de vontade.

Ponderação no sentido de atuar com o objetivo de, com sensibilidade e dentro de limites de razoabilidade, conduzir os interessados na missão de alcançar a finalidade proposta pelo legislador e permitir a homologação de um acordo celebrado extrajudicialmente. Sem exageros formalistas e com bom senso.

E dinamicidade no sentido de agir de forma pró-ativa, inclusive em cooperação com os interessados, de modo a suprir eventual empecilho que esteja impedindo o prosseguimento do processo, seja o obstáculo um simples defeito sanável na petição conjunta, seja o problema a necessidade de readequar os termos do acordo a limites legais. O magistrado deve auxiliar os interessados para que o objetivo comum dos mesmos seja alcançado.

A atuação do juiz no processo de jurisdição voluntária, assim, não é de natureza meramente certificante. Há uma atuação ativa do magistrado tanto no exame do objeto do processo (o acordo judicial), para aferir a presença e validade dos elementos constitutivos e a ausência de defeitos aptos a comprometer a validade do respectivo negócio jurídico, como também para ajudar as partes a proceder ao desenvolvimento regular da respectiva relação processual de modo a viabilizar a entrega da prestação jurisdicional almejada por ambos os interessados.

O receio daqueles que visualizam essa nova fórmula de jurisdição voluntária como uma via expressa para a fraude, assim, deve ser superado pela constatação do papel que o juiz do trabalho exercerá durante toda a tramitação da respectiva demanda necessária, executando simultaneamente atos de fiscalização e de integração, como é próprio de uma função jurisdicional tão relevante.

Em obra sobre a Lei nº 13.467 de 2017, os autores Antônio Umberto de Souza, Fabiano Coelho de Souza, Ney Maranhão e Platon Teixeira de Azevedo Neto enfatizam exatamente a importância de tal papel do juiz do trabalho:

Seja sobre o objeto, seja sobre a forma e seja sobre os sujeitos envolvidos, cabe ao juiz, independentemente de qualquer provocação, avaliar a juridicidade e eticidade do pedido que lhe é dirigido. (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2017, p. 441).

[...]

Efetivamente, o juiz do trabalho não estará obrigado a homologar o acordo extrajudicial a ele submetido

(CLT, art. 855-E, parágrafo único). Cumprirá verificar as circunstâncias do negócio jurídico entabulado e, em especial, ter certeza da ausência de qualquer vício de vontade na manifestação dos transatores - em especial da pessoa mais frágil naquele instante. Afinal, se a fragilidade é um dado sociológico inerente à generalidade dos empregados, ela estará sensivelmente agravada no momento imediatamente à dispensa, pois a incerteza do futuro, o medo do ócio involuntário e as necessidades materiais prementes podem formar um campo fértil para a prática de abusos patronais, com ofertas de quitação rescisória que sejam ruins para o trabalhador. A presença do estado de perigo, da lesão, da coação ou até mesmo da simulação (viabilizada por qualquer dos vícios anteriores) deve ser afastada no exame do pedido de homologação. (SOUZA JÚNIOR *et al*, 2017, p. 448).

Incumbirá ao juiz do trabalho, em cada caso, exercer as múltiplas atribuições desse novo papel no âmbito da jurisdição voluntária. Se entender que há algum vício formal ou material insuperável, deverá indeferir o pedido de homologação, proferindo uma sentença de improcedência e, se evidenciado nos autos, aplicar as sanções próprias da litigância de má-fé agora constantes da legislação processual trabalhista, em face da inserção na Consolidação das Leis do Trabalho dos artigos 793-A, 793-B e 793-C pela Lei nº 13.467 de 2017.

Será possível homologar apenas parte do acordo?

À luz do artigo 848 do Código Civil Brasileiro de 2002, "Sendo nula qualquer das cláusulas da transação, nula será esta." E esta diretriz impõe a homologação de todo o conjunto de cláusulas do acordo ou, então, a improcedência do correspondente pedido de homologação.

Admitir que o juiz possa homologar apenas uma parte do acordo, "mutilando" a transação por entender que algumas cláusulas apresentam ilicitudes, enseja um quadro absolutamente intolerável: o de, eventualmente, o juiz cancelar apenas as cláusulas favoráveis a uma das partes e negar a homologação das cláusulas que favorecem a outra, quando é inconteste que as partes fizeram concessões recíprocas para chegar a um denominador comum resultando no complexo de cláusulas do acordo.

A homologação do acordo extrajudicial, destarte, deve ser integral ou então deve ser negada, julgando-se improcedente o pedido.

A homologação parcial, portanto, não deve ser sequer considerada uma opção para o juiz.

É perfeitamente possível, entretanto, que, quando constatar uma cláusula com vício ou conteúdo ilícito, o juiz possa tentar conduzir as partes a uma readequação dos termos do acordo inicialmente celebrado extrajudicialmente, mas agora submetido a um processo de novação para fins de obter a desejada homologação. Dentro do processo de jurisdição voluntária, na audiência designada pelo juiz nos termos do artigo 855-D da CLT, nada obsta que seja feita uma novação convencional, com as partes celebrando um acordo com uma ou mais cláusulas novas de modo a eliminar a irregularidade ou ilicitude antes detectada pelo juiz. Neste caso, o magistrado procederá à homologação do "novo" acordo, agora celebrado judicialmente, ou seja, de forma endoprocessual, ao invés da versão extrajudicial originalmente apresentada junto com a petição inicial conjunta que deu início ao processo de jurisdição voluntária.

Em qualquer caso, deve o juiz do trabalho buscar o diálogo com e entre as partes para promover um acerto dentro dos limites da licitude que permitirá a obtenção da desejada homologação judicial.

Seja qual for o resultado, o magistrado deverá sempre fundamentar a sentença, expondo os motivos que o levaram a deferir ou indeferir o pedido de homologação, inclusive observando as exigências do §1º do artigo 489 do CPC de 2015. Noutras palavras, mesmo quando decidir pela homologação do acordo extrajudicial, o juiz deverá proceder à prolação de uma sentença homologatória na qual exporá, mesmo que de forma concisa, a satisfação dos requisitos de regularidade da correspondente transação, tanto no aspecto formal como no tocante ao seu conteúdo material. Se o juiz decidir pelo indeferimento do pedido de homologação, por outro lado, a sentença de improcedência deverá apresentar de modo ainda mais claro e preciso os motivos que firmaram a convicção do magistrado, identificando o itinerário lógico seguido para resultar na rejeição à pretensão comum das partes.

E, caso haja indeferimento do pedido de homologação, caberá recurso ordinário de tal sentença de improcedência, a ser interposto por qualquer uma ou ambas as partes interessadas.

Em ocorrendo a homologação do acordo conforme postulado na petição que deu início ao processo de jurisdição voluntária, somente caberá recurso em uma única hipótese: apelo do Instituto Nacional de Seguridade Social, à semelhança do previsto no artigo 831, parágrafo único, da CLT, para o termo de conciliação judicial, uma vez que a autarquia

previdenciária poderá constatar, após ser devidamente intimada da sentença homologatória da quitação de créditos de natureza indenizatória, a existência de irregularidades envolvendo recolhimentos previdenciários.

O último artigo do Capítulo III-A, por fim, limita-se a tratar dos efeitos do processo de homologação de acordo extrajudicial sobre a prescrição, estabelecendo que haverá a suspensão do prazo prescricional quanto aos direitos discriminados no negócio jurídico, retornando o seu fluxo normal no dia útil subsequente ao do trânsito em julgado da sentença que negar a pretensão homologatória.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

O parágrafo único igualmente destaca, merece ser destacado, que, após o exaurimento do prazo recursal, haverá o trânsito em julgado da sentença. O efeito da *res iudicata* certamente será almejado por ambos os interessados na homologação, uma vez que estabelece a imutabilidade da decisão homologatória, que então somente poderá ser desconstituída em outro processo judicial, agora de jurisdição contenciosa.

E a via processual adequada será uma ação anulatória ou uma ação rescisória?

Antônio Umberto de Souza, Fabiano Coelho de Souza, Ney Maranhão e Platon Teixeira de Azevedo Neto (SOUZA *et al*, 2017, p. 450) defendem que o artigo 966, §4º, do Código de Processo Civil de 2015 teria superado o entendimento sedimentado na Súmula nº 259 do Tribunal Superior do Trabalho, e, assim, defendem que a ação anulatória seria o instrumento a utilizar para impugnar uma sentença homologatória do acordo extrajudicial, quando transitada em julgado. Entretanto, os mesmos autores defendem que será a ação rescisória o remédio processual a ser utilizado para hostilizar sentença que tenha indeferido o pedido de homologação.

O caminho mais em sintonia com as peculiaridades, antigas e novas, do modelo processual trabalhista, entretanto, conduz à ideia de que a ação rescisória se revela mais adequada para postular a invalidação da sentença proferida em sede de processo de jurisdição voluntária de homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

Após mais de seis anos de vigência do Código de Processo Civil de 2015, o Tribunal Superior do Trabalho ainda mantém intacto texto da sua Súmula 259, que consagra a ação rescisória como o meio de impugnação do termo de conciliação judicial, ressalvada a hipótese de recurso ordinário interposto pela Fazenda Pública quanto a questões previdenciárias.

O texto do parágrafo único do artigo 855-E, por sua vez, ao enfatizar que ocorre o "trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo", deixa em clarividência a existência da espécie de coisa julgada material típica da pretensão rescindenda da ação rescisória.

E admitir duas vias distintas para a impugnação da sentença, dependendo do deferimento ou não do pedido de homologação, seria seguir por um caminho processual tortuoso e confuso para as partes ... e isso sem considerar que, em tese, na hipótese de uma possível sentença que deferisse em parte o pedido de homologação, um capítulo seria impugnável pela via da rescisória e outro capítulo teria que ser hostilizado por meio de uma ação anulatória.

Mais simples e adequado ao modelo processual do trabalho, assim, concentrar na via da ação rescisória o caminho para impugnar a sentença oriunda do processo de jurisdição voluntária envolvendo a homologação de acordo extrajudicial, seja qual for o teor do respectivo julgado.

Ao menos no atual estágio de evolução do processo trabalhista.

O processo de jurisdição voluntária de homologação de acordo extrajudicial é, indiscutivelmente, uma fórmula inovadora diante de grandes expectativas.

Como o respectivo processo permite a obtenção dos efeitos da coisa julgada mediante a homologação por sentença do acordo, haverá um natural estímulo àqueles que não desejam passar pelo tormento de um processo contencioso mais longo.

Mas funcionará? Haverá harmonia entre juízes e interessados em obter a chancela judicial? Serão parceiros ou adversários?

Dependerá de dois fatores subjetivos de grande relevância ... Um alto padrão ético das partes interessadas (e de seus respectivos advogados), que assim podem se tornar importantes aliados dos juízes do trabalho. E a receptividade destes últimos à respectiva via alternativa à jurisdição contenciosa.

Se os magistrados trabalhistas compreenderem o seu papel definidor na reconquista da legitimidade de sua atuação perante toda a sociedade, hoje abalada pela incapacidade de enfrentar um volume colossal de demandas litigiosas ... aí sim a Justiça do Trabalho estará fortalecida para enfrentar qualquer ameaça ... e com a resiliência capaz de superar qualquer adversidade.

5. CONCLUSÕES

O legislador de 2017, por meio da Lei nº 13.467 de 2017, introduziu na legislação trabalhista duas novas fórmulas destinadas a proporcionar maior segurança jurídica no âmbito das relações laborais, um procedimento extrajudicial e um processo judicial de jurisdição voluntária.

Por meio do método disciplinado no artigo 507-B da CLT, surge uma oportunidade para o empregador, quando interessado em alcançar maior segurança quanto ao correto cumprimento de suas obrigações trabalhistas de fazer e de dar durante um período de um ano, obter um termo declaratório de quitação anual formalizando uma declaração do empregado desonerando o seu patrão, devidamente chancelada pelo sindicato da categoria profissional correspondente.

Seguindo o modelo do citado dispositivo consolidado, o empregador terá ao seu alcance um instrumento com eficácia liberatória das parcelas expressamente discriminadas no seu bojo, produzido em um procedimento administrativo, extrajudicial e sindical. Sem a necessidade de recorrer aos órgãos públicos, portanto, a entidade patronal poderá ter acesso a um termo apto a eliminar incertezas quanto ao cumprimento adequado de suas obrigações laborais durante a vigência do contrato a cada ano ou após o término.

Se almejar segurança jurídica ainda maior, o empregador terá ao seu alcance uma outra instituição criada pelo legislador de 2017. Uma nova fórmula jurisdicional não contenciosa, consubstanciada em um processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais.

Incluindo tal atribuição dentro da competência dos órgãos de primeiro grau da Justiça do Trabalho mediante a inclusão da nova alínea "f" do artigo 652 da Consolidação das Leis do Trabalho, e disciplinando o respectivo rito processual nos novos artigos 855-B a 855-E do mesmo diploma, a chamada Lei da Reforma Trabalhista ampliou a dimensão da atuação jurisdicional dos juízes do trabalho.

Essas inovações legislativas trazidas pela Lei nº 13.467 de 2017 podem contribuir para o fortalecimento do Judiciário Trabalhista.

É inegável a existência de uma forte resistência às vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho, como o procedimento extrajudicial de quitação anual de obrigações trabalhistas e como o processo judicial para homologação de acordos extrajudiciais.

Para o funcionamento adequado da nova fórmula alternativa, o

mais importante é a exigência de um alto padrão ético por parte de todos os sujeitos participantes dessa técnica.

A introdução do processo de jurisdição voluntária de homologação de acordo extrajudicial certamente dará um impulso à mediação de conflitos individuais trabalhistas. E com uma vantagem sobre a disciplina envolvendo outras vias alternativas como a arbitragem privada: ao condicionar a formação da coisa julgada material à homologação pelo juiz do trabalho, instituiu um mecanismo de controle sobre o negócio jurídico e seus sujeitos.

Com um procedimento em princípio bastante simples, o procedimento de homologação é iniciado com a exigência de instauração por uma petição conjunta, mas a representação judicial de cada parte terá que ser por advogado próprio. Em seguida, são desenvolvidas uma fase de admissibilidade da pretensão e outra de análise do acordo com a possibilidade de ser designada sessão de audiência para fins de esclarecimentos de eventuais dúvidas do magistrado, finalizando com uma etapa decisória na qual o juiz sentenciará definindo se homologará ou não o acordo, com o dever de fundamentar adequadamente essa decisão. A sentença, por fim, poderá ser desafiada por meio de recurso ordinário por qualquer das partes se não ocorrer a homologação ou se esta for parcial, e, excepcionalmente, poderá ser hostilizada pelo INSS em caso afeto às contribuições previdenciárias. Uma vez transitada em julgada, a sentença formará a coisa julgada almejada pelas partes como forma de garantia de segurança jurídica quanto aos termos do acordo homologado, sendo desafiada apenas por meio de ação rescisória.

Novas técnicas, novos procedimentos extrajudiciais e processos judiciais. E talvez uma realidade diferente para a Justiça do Trabalho na sua árdua missão de solucionar um número verdadeiramente impressionante de conflitos trabalhistas.

Compreender tanto o procedimento extrajudicial sindical de quitação anual de obrigações trabalhistas como o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais, ambos considerados como fórmulas alternativas que podem efetivamente eliminar tensões no ambiente laboral e auxiliar o Judiciário Trabalhista na sua missão de solucionar conflitos trabalhistas, sempre dentro da linha de um alto padrão ético e da atuação em boa-fé, representará um ganho e não uma perda para todos os interessados na evolução das relações de trabalho no Brasil.

São esses os caminhos a seguir.

REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Método, 2017.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Quitação anual: estudos em direito sindical*. São Paulo: LTr, 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à reforma trabalhista: análise da lei 13.467/2017 - artigo por artigo*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *A reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017*. São Paulo: Rideel, 2017.

ZANETI JÚNIOR, Hermes; CABRAL, Trícia Navarro Xavier. *Justiça multiportas: mediação, conciliação, arbitragem e outros meios de solução adequada para conflitos*. Salvador: JusPodium. 2017.