

# HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL E CEJUSC – ALGUMAS REFLEXÕES

## *VALIDATION OF EXTRAJUDICIAL AGREEMENT AND CEJUSC – SOME REFLEXIONS*

**Doroteia Silva de Azevedo Mota\***

**RESUMO:** Este artigo trata da legalidade dos requisitos ao procedimento de homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho, por meio de atos como portarias ou resoluções judiciais. Explica a Negociação e a Mediação, como métodos de resolução apropriada de disputas, e por que motivo a existência de tais requisitos não significa interferência indesejada. Por fim, estabelece que a homologação do Acordo Extrajudicial pode ser feita no CEJUSC, sob a égide da Resolução CSJT nº 174/2016, mesmo em se tratando de jurisdição voluntária, em que não há, em tese, um conflito a ser resolvido. O artigo relata, ainda, a experiência vivida pelo CEJUSC TRT5 na área, fazendo uma rápida análise de cada um dos requisitos estabelecidos pelo Nupemec.

**PALAVRAS-CHAVE:** Negociação. Acordo Extrajudicial. CEJUSC. Reforma Trabalhista.

*ABSTRACT: This article is about the legality of conditions added to the procedure of validation of the Extrajudicial Agreement at the Labor and Employment court, using judicial acts or resolutions. It explains Negotiation and Mediation as methods of appropriate dispute resolution, and why the existence of such conditions does not mean undesired interference. At last, it establishes that the validation of the Extrajudicial Agreement can be done at CEJUSC, under the rules of Resolution CSJT 174/2016, even being voluntary jurisdiction, when, theoretically, there is not a conflict to be resolved. The article still relates the experience of CEJUSC TRT5 in the field, making an analysis of each of the conditions established by Nupemec.*

**KEYWORDS:** Negotiation. Extrajudicial Agreement. CEJUSC. Labor Reform.

### **1 – Introdução**

**A** Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) inaugurou uma nova forma de término do contrato de trabalho, alinhando-a ao lado das despedidas com e sem justa causa, pedido de demissão, culpa recíproca, força maior, morte do empregador e fato do príncipe: o Acordo Extrajudicial, previsto

---

\* Juíza do Trabalho, titular da 5ª Vara do Trabalho de Salvador (BA); auxiliar da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região no biênio 2017/2019; coordenadora do CEJUSC1 TRT5; Masters of Law (LLM) em Resolução de Disputas, com foco em Mediação, pela Pepperdine University, Malibu, California, EUA; especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela Universidade Federal da Bahia; graduada em Direito pela Universidade Católica do Salvador e mediadora judicial.

## DOCTRINA

nos arts. 484-A e seguintes da CLT, com procedimento de homologação descrito nos arts. 855-B e 855-E, também da Consolidação das Leis do Trabalho.

A denominação “extrajudicial” é exatamente o que diz o termo: fora da justiça, do processo, sem a participação de seus juizes e servidores na discussão das cláusulas do acordo.

Não se confunde o conteúdo do Acordo Extrajudicial com sua homologação: o conteúdo diz respeito ao direito material do trabalho, ou seja, as verbas devidas no Acordo Extrajudicial são estudadas no âmbito do Direito do Trabalho, ao passo que sua homologação é tratada pelo Processo do Trabalho, como regra procedimental de jurisdição voluntária.

Nesse estudo, o foco será o *procedimento de homologação do Acordo Extrajudicial* feito pelo Magistrado do Trabalho, além dos requisitos estabelecidos em regras administrativas e o CEJUSC – Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (conhecido como “Centro de Conciliação”).

Na análise do cabimento ou não dos requisitos para homologação, faz-se necessário o entendimento do instituto da Negociação, como método adequado de resolução de disputas, podendo ser extrajudicial ou judicial, bem assim o processo de Mediação, entendido como negociação assistida.

Alguns operadores do direito entendem que, uma vez firmado o Acordo Extrajudicial, não poderia o Juiz do Trabalho fixar requisitos para sua homologação, uma vez que isso implicaria o desrespeito à Negociação previamente instaurada entre as partes, baseada no Princípio da Autonomia da Vontade, e que o procedimento já estaria descrito na Consolidação das Leis do Trabalho, arts. 855-D e seguintes.

Existe, ainda, a corrente segundo a qual o CEJUSC – Centro Consensual de Métodos de Solução de Disputas, da Justiça do Trabalho, não poderia receber processos de Acordo Extrajudicial para homologar, pois, a rigor, não haveria uma disputa a ser dirimida ou resolvida, por se tratar de jurisdição voluntária. Outra corrente já pensa diferente: por ser voltado para a conciliação, o CEJUSC seria o órgão ideal para tratar dessas homologações.

O exame feito pelo presente artigo conduz à conclusão de que a homologação feita pelo Juiz ao Acordo Extrajudicial não interfere na Negociação realizada, seja ela assistida ou não.

Não há pretensão de se esgotarem todos os argumentos, mas busca-se traçar algumas considerações necessárias ao estudo do tema. A começar pela

Negociação e a Mediação, como instrumentos adequados de resolução de conflitos ou disputas.

### **2 – A negociação e a mediação como métodos apropriados de resolução de disputas e o acordo extrajudicial**

O uso dos métodos adequados ou apropriados para resolução de conflitos ou disputas tem sido cada vez mais difundido, dentro e fora do Poder Judiciário. Com os tribunais abarrotados de ações, o que compromete a eficácia do Poder Judiciário e o Princípio da Razoável Duração do Processo, e tendo apenas o litígio como principal ferramenta para resolver as disputas, a sociedade brasileira aprendeu a se fazer valer de outros meios para dirimir suas contendas, elegendo aquele que melhor se adequa ao tipo de disputa vivenciada. Nesse cenário, outros métodos de resolução de conflitos ou disputas começaram a ser adotados pela sociedade, de que são exemplos a Negociação e a Mediação.

Inicialmente conhecidos como “meios *alternativos* de resolução de disputas”, pois representavam uma “alternativa” ao já conhecido e desgastado litígio ou disputa judicial, institutos como a Negociação e Mediação, em que pese já praticados há milhares de anos pelas diversas sociedades espalhadas pelo mundo e mesmo no seio das famílias – quem não tem um parente, normalmente mais idoso ou experiente, que costuma ser solicitado para ajudar a resolver disputas familiares? Ou quem não precisou negociar o valor de um produto ou serviço com um vendedor? –, trouxeram a alguns conflitos e suas resoluções uma lufada de ar puro, no sentido de se evitar o estresse e os custos decorrentes de um longo processo judicial.

A expressão “alternativa” foi paulatinamente substituída por “adequada” ou “apropriada”, pois representa diferentes maneiras de se resolver um conflito ou uma disputa, que podem ser usados extrajudicialmente ou mesmo dentro de um processo judicial. Porém, não se está aqui tratando de decisão adjudicada, mas do controle das partes do seu próprio processo.

A começar pela Negociação, que se apresenta como um método simples e pouco ou quase nada dispendioso, além de célere. Trata-se de uma forma autocompositiva de resolução de conflitos ou disputas, em que as próprias partes, sem a ajuda de um terceiro, buscam uma solução. A Negociação, como método, possui princípios e técnicas que são estudados para um melhor resultado, sendo a postura colaborativa, com foco em interesses, sempre almejada.

De acordo com Bacellar (2016):

## DOCTRINA

“Negociação é um processo e uma técnica destinada a resolver diretamente divergências de interesses e percepções que tem por objetivo criar, manter ou evoluir um relacionamento baseado na confiança, gerando ou renovando compromissos múltiplos e facilitando a formulação de opções e proposições para um acordo ou de novos acordos.”

Para Guilherme (2018):

“Trata-se de um procedimento ágil em que as partes buscam chegar a um acordo que possa ser interessante a ambas, senso primordial a contribuição de cada dos litigantes, possivelmente com concessões até que seja encaminhada uma composição.”

Na Negociação, o controle do processo cabe às próprias partes, pois são elas que irão decidir qual a melhor forma de pôr fim ao conflito ou à disputa entre elas.

No litígio, a atitude competitiva é uma constante. Advogados que não compartilham informações, o elemento surpresa como um aliado, o processo baseado em provas, para construção de uma realidade denominada “jurídica”, o controle e a decisão em mãos de um terceiro neutro, o Juiz, representando o Estado no exercício de seu poder jurisdicional. O foco em posições e, muitas vezes, a tentativa das partes de “levar a melhor” na atuação processual, o conhecido “perde-ganha” como resultado.

Contrariamente, a postura *colaborativa* da Negociação procura se fixar no problema, não nas pessoas, e em interesses, não em posições. Pretende, como o próprio nome diz, uma maior colaboração das partes e advogados, com vistas a encontrar uma solução que atenda a ambos os lados, de maneira criativa, em um “ganha-ganha” que não encontra respaldo num processo judicial. Tudo sempre de acordo com a legislação vigente.

O que não significa dizer que há uma “prevalência” entre um e outro método de resolução de conflitos ou disputas, é bom que se diga. Existem demandas que jamais irão se resolver por acordo. É possível citar como exemplo aqueles casos em que as partes e advogados precisam ouvir do Juiz qual a sua sentença para aquela determinada disputa (os americanos chamam de “ter o seu dia na corte”); ou aqueles em que é preciso se fixar uma Jurisprudência para a matéria debatida.

Em todo caso, o importante é que a sociedade disponha de diferentes métodos para resolver seus conflitos, ainda que na esfera judicial.

## DOCTRINA

Na Mediação, há também uma negociação, ou seja, as partes negociam os termos de um possível acordo, porém com a ajuda e intervenção de um terceiro, neutro, que não irá conceder aconselhamento jurídico, nem decidir o caso.

A Lei nº 13.140/2015 (Lei de Mediação) apresenta uma definição de Mediação: “Considera-se Mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial e sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia”.

Para Bacellar (2016):

“A mediação é única. Além de outras qualificações, ela representa um método adequado para tratar de soluções complexas (emocionais, relação de vários vínculos) e consiste em processo, que como tal tem de ser desenvolvido, passo a passo, com planejamento, com técnica e visão interdisciplinar.”

A Mediação é, também, cercada de Princípios que a informam, e que, no caso das disputas trabalhistas, se encontram elencados na Resolução nº 174/2016. A Lei de Mediação também contém os Princípios aplicados.

Pois bem. Diante de um conflito, no nosso caso específico, o término de um contrato de trabalho, as partes podem se utilizar da Negociação ou mesmo da Mediação para chegar a um acordo, que pode ser o Acordo Extrajudicial objeto do presente estudo.

Ao celebrar um acordo, uma transação, pressupõe-se que previamente houve um entendimento entre as partes, uma anuência de ambas para o estabelecimento da avença naquelas condições. Assim é com o Acordo Extrajudicial. Em outras palavras, é necessário um sinal positivo do empregado, no sentido de que aceita romper seu vínculo de emprego com o empregador, nos moldes previstos no art. 484-A da CLT; é preciso que o empregado dê o seu aval, a sua anuência, para chegar a um acordo com o empregador. Para tanto, o aconselhamento de um advogado se faz necessário.

A Lei nº 13.467/2017 já determina o *conteúdo* do Acordo Extrajudicial: aviso prévio, se indenizado, por metade; também por metade, a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); saque de até 80% do valor dos depósitos de FGTS; na integralidade, as demais verbas trabalhistas (leia-se: aquelas devidas por força do rompimento contratual).

É importante notar que o prazo para pagamento continua existindo (dez dias), bem assim a multa devida acaso não respeitado esse prazo, conforme se

vê da nova redação do art. 477, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, e seus parágrafos sexto e oitavo.

Feito o Acordo Extrajudicial, a Negociação ou Mediação que se iniciou é encerrada. O Acordo é o seu resultado. Para que as partes obtenham a chancela da Justiça, a Reforma Trabalhista cuidou de criar a “Homologação de Acordo Extrajudicial”, procedimento disposto nos arts. 855-B e seguintes da CLT.

De logo se vê que o procedimento citado não interfere na Negociação ou na Mediação, que já se encerrou. Assim, não há, no ato judicial que nega a Homologação, um desrespeito à Autonomia Privada de Vontade. As partes, com o seu ajuizamento, procuram uma homologação judicial que dará garantias ao que foi entabulado, seja de geração de título executivo judicial, seja da certeza de que não haverá a propositura de uma ação trabalhista litigiosa buscando o que já foi pago.

Sim, porque, uma vez homologado pelo Juiz, o acordo passa a ser exigível judicialmente, acaso não cumprido espontaneamente pelo devedor; e se transforma no equivalente a sentença judicial transitada em julgado, ou seja, aquela sentença contra a qual não cabe recurso, não podendo as parcelas constantes da quitação serem objeto de nova demanda judicial. É para obter essa “garantia”, que vem da homologação do acordo celebrado pelo Juiz do Trabalho, que as partes procuram a Justiça e podem propor a Ação de Homologação de Acordo Extrajudicial (HOTREX), cujo procedimento se encontra regulado no citado art. 855-B e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **3 – Requisitos para homologação de acordo extrajudicial**

Como visto, a Reforma Trabalhista fixou, nos arts. 855-B a 855-E, o procedimento de homologação de Acordo Extrajudicial pela Justiça do Trabalho. Nele, o acordo já chega pronto, por petição conjunta, com advogados distintos. Tal petição, inclusive, suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados (art. 855-E, *caput*).

O legislador da Reforma Trabalhista não estabeleceu qualquer óbice à apreciação do acordo pelo juiz, ao contrário: no art. 855-D diz que “o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença”. Essa sentença será ou não de homologação do acordo.

Já se vislumbra, portanto, que a decisão de homologação, como não poderia ser de outra forma, pois se trata de ato judicial típico, compete exclusivamente ao Magistrado. Será ele, e apenas ele, que dirá se aquele acordo se encontra dentro dos limites legais e apto a ser homologado, assinado, confir-

mado pela Justiça e gerador de título executivo extrajudicial. Ao contrário da homologação praticada pelos sindicatos, quando apresentada uma rescisão de contrato de emprego, no Acordo Extrajudicial, o Juiz, ao homologá-lo, estará confirmando sua validade e conferindo a chancela estatal aos seus termos. Com isso, o trabalhador terá a garantia de cumprimento forçado da obrigação pelo devedor, acaso descumprida espontaneamente, mediante a execução do acordo na Justiça; e o empregador, por sua vez, terá a garantia de que, acaso haja uma ação judicial daquele mesmo trabalhador, tendo por objeto um daqueles direitos já constantes da cláusula de quitação do acordo, ela irá esbarrar no efeito da coisa julgada, contra a qual não cabe recurso, conferido pela sentença de homologação.

A Súmula nº 418 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

*Faculdade do juiz.* É, portanto, o Magistrado que irá decidir, dentro do âmbito de sua discricionariedade, se homologa ou não determinado acordo, seja extrajudicial ou judicial.

Logo, é perfeitamente possível o estabelecimento de requisitos pelo Juiz do Trabalho para a homologação do Acordo Extrajudicial, em portarias ou atos administrativos. Com isso, não estará o Magistrado desrespeitando a Autonomia de Vontade das partes, mas tão somente exercendo seu poder para dar a validade da Justiça aquele acordo celebrado fora de seus muros. Nem estará legislando, apenas dará conhecimento às partes e advogados do seu entendimento discricionário quanto à homologação do Acordo Extrajudicial, o que é bastante positivo, uma vez que ninguém será surpreendido quando for negada a homologação. O fundamento das decisões judiciais constitui, inclusive, garantia do Estado Democrático de Direito.

Partes podem negociar livremente, é fato; e também devem cumprir livremente o quanto acordado. Acaso pretendam a garantia judicial da homologação pelo Juiz, contudo, precisarão se submeter aos requisitos legais e administrativos estabelecidos pela autoridade competente responsável pela homologação do acordo.

E não se diga que a Justiça do Trabalho e seus juízes estariam sendo “protecionistas” do empregado. O próprio empregado, uma vez celebrado o acordo com seu patrão, está a desejar aquele acordo. Contudo, o Brasil é um país de contrastes: se por um lado votamos em urnas eletrônicas, por outro há uma imensa dívida social, dívida que remonta aos tempos da escravidão, não

totalmente eliminada da sociedade brasileira, haja vista a existência de escravos “contemporâneos”, presos pelas correntes psicológicas das jornadas exaustivas, do salário de fome, do ambiente inseguro, perigoso ou insalubre do trabalho. É preciso, muitas vezes, que haja o estabelecimento de requisitos “mínimos” para a homologação desses acordos, é preciso que sejam examinados e adequados à lei e à Jurisprudência, a fim de ser conferida a plena garantia jurisdicional.

Esses requisitos podem constar de portarias, que irão regulamentar o procedimento de homologação constante da lei. Um exemplo de requisito é a vedação de cláusula de quitação total no termo de acordo, ou seja, o Juiz estabelece que o Acordo Extrajudicial não poderá quitar toda a relação de emprego. Mais adiante cuidaremos de examinar, um pouco mais detalhadamente, alguns exemplos de requisitos que podem ser fixados.

#### **4 – Homologação de acordo extrajudicial e o CEJUSC**

Outra discussão recorrente é aquela acerca da possibilidade de Acordos Extrajudiciais serem homologados pelo Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC, da Justiça do Trabalho.

Após um período de discussões acerca do cabimento ou não da Mediação para resolução de disputas trabalhistas, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em bom momento e dentro da concepção proposta pelo visionário Frank Sander, na Conferência POUND, de 1976, de um tribunal “multi portas”, onde cada uma levaria a um método de resolução de disputas distinto dos demais, editou a Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016, regulamentando esse uso.

A Resolução CSJT nº 174/2016 determinou a criação de NUPEMECs (Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Solução de Disputas) e CEJUSCs (Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas) no âmbito de cada tribunal regional. O art. 5º e seus incisos, da citada resolução, estabelecem as atribuições do NUPEMEC, que funciona como uma espécie de “cérebro” da Política Pública de Conciliação e Mediação no regional, nos termos da própria resolução. Já o CEJUSC, previsto no art. 6º, é encarregado da execução dessa mesma Política, responsável “pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância”. Cada Tribunal Regional do Trabalho terá um NUPEMEC, mas pode (e deve) ter mais de um CEJUSC, inclusive na segunda instância.

No CEJUSC ocorrem as sessões de conciliação e mediação, conduzidas por conciliadores/mediadores, que são servidores ou magistrados do quadro do regional, ativos ou inativos, devidamente capacitados para exercer a fun-



ção, e supervisionados por um Magistrado da ativa, que deverá estar presente fisicamente (art. 6º, § 1º, da Resolução CSJT nº 174/2016). O CEJUSC conta, ainda, com um magistrado que coordena o trabalho dos supervisores, chamado “coordenador”.

Segundo o “critério trabalhista puro”, expressão cunhada pela Autora em artigo publicado no *site* Conjur, em 10 de março de 2019, para estabelecer a diferença entre Conciliação e Mediação (MOTA, 2019), a Conciliação é a etapa do Processo e da audiência trabalhista em que se tenta levar as partes a um acordo; e a Mediação é um processo em si, com fases distintas (Pré-Mediação, Abertura, Comunicação, Negociação e Encerramento) e técnicas próprias, que utiliza a interdisciplinaridade para ajudar as partes e seus advogados a chegarem a um acordo.

Num giro panorâmico da situação atual, temos o seguinte:

a) Ao estabelecer o procedimento de homologação de Acordo Extrajudicial, o legislador da Reforma Trabalhista, em que pese não ter se referido ao CEJUSC, não proibiu o envio da petição inicial do acordo ao referido órgão, nem estabeleceu óbice a sua apreciação;

b) A Resolução CSJT nº 174/2016, que regulamenta a “Política Judiciária Nacional de tratamento de disputas de interesses trabalhistas”, estabelece, em seu art. 6º, *caput*, que os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC) serão “responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho”. O § 2º, do mesmo dispositivo, permite a realização de pautas iniciais das unidades jurisdicionais, inclusive precatórios e requisições de pequeno valor. Não poderia se referir ao Acordo Extrajudicial porque este ainda não existia (a Reforma data de 2017);

c) No CEJUSC, como já mencionado, há, obrigatoriamente, magistrado supervisor durante as sessões de conciliação e mediação. Esse juiz irá assinar as atas de resultado da conciliação ou mediação, sejam elas de acordo ou não. Ora, havendo Magistrado presente, por que razão ele não poderia homologar (ou deixar de homologar) o Acordo Extrajudicial que lá chegasse?

“Por se tratar de jurisdição voluntária”, alguém poderia dizer. Mas o Juiz da vara para a qual é distribuído o Acordo Extrajudicial, uma vez ajuizado, não pode homologar o acordo? E não é esse mesmo juiz quem envia o acordo ao CEJUSC para apreciação? E o que se poderia dizer da hipótese de, num processo que tramitou “normalmente” na Vara do Trabalho, com petição inicial, defesa

e instrução, as partes chegassem a um acordo e pedissem a homologação, mas o Magistrado da unidade jurisdicional responsável se desse por suspeito ou impedido, e, por essa razão, enviasse o processo ao CEJUSC para homologação do acordo? O CEJUSC, como órgão da Justiça, não poderia receber esse processo, por já existir um acordo nos autos?

Tomemos como exemplo o CEJUSC do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, Bahia. O CEJUSC TRT5 recebe os processos enviados pelo próprio Juiz natural da causa, seja a pedido dos advogados (e aceito pelo Juiz da Vara), seja espontaneamente, quando da triagem feita pela Vara do Trabalho. Acordos Extrajudiciais também podem ser remetidos e recebidos. Uma vez no CEJUSC, o processo e o acordo celebrado são submetidos aos requisitos da Portaria nº 02, elaborada pelo NUPEMEC TRT5. Essa Portaria pode ser encontrada em: <[https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/www/normas/08\\_2018/00022018\\_requisitos\\_peticao\\_acordo\\_extrajudicial.pdf](https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/www/normas/08_2018/00022018_requisitos_peticao_acordo_extrajudicial.pdf)>. Entre esses requisitos (considerados, da análise feita mais acima, pertinentes e cabíveis), está o comparecimento à sessão de audiência a ser designada no CEJUSC, em obediência ao artigo sexto, da Resolução nº 174, sendo indispensável a presença do Reclamante e seu advogado. Caso não estejam obedecidos os requisitos, o processo retorna à vara de origem e a homologação não acontece. Presentes os requisitos, a homologação é realizada pelo Juiz supervisor.

Ao retornar à vara de origem, o Magistrado que nela esteja atuando poderá agir conforme seu entendimento, como sempre o faz. A própria remessa do processo ao CEJUSC é um ato do Juiz que está na titularidade da vara para onde foi distribuído.

Logo, podemos concluir que é possível a apreciação de Acordo Extrajudicial pelo Juiz supervisor ou coordenador do CEJUSC.

### **5 – Requisitos do acordo extrajudicial no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**

No Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (doravante denominado apenas TRT5), conforme já mencionado, há uma Portaria, de nº 2, elaborada pelo NUPEMEC, aprovada pela Desembargadora Presidente, que contém os requisitos para homologação de Acordo Extrajudicial pelo Juiz Supervisor do CEJUSC.

Eis o procedimento: o Acordo Extrajudicial é proposto e logo em seguida, pelo Processo Judicial Eletrônico (PJE), é distribuído a uma das varas da localidade. O Juiz daquela vara para onde o Acordo foi distribuído pode adotar

## DOCTRINA

uma das seguintes medidas: homologa o acordo; designa audiência, a fim de analisar melhor as condições em que foi celebrado o ato; nega homologação de pronto, fundamentando sua decisão; ou, havendo CEJUSC na jurisdição, remete o processo para lá. Importante registrar que muitas varas já têm a sua própria Portaria, estabelecendo requisitos.

No TRT5, ao chegar o processo ao CEJUSC, o servidor já examina se o Acordo preenche os requisitos para homologação. Esses requisitos dizem respeito à forma (requisitos formais) e também ao conteúdo (requisitos materiais). São eles:

5.1. Discriminação de cada uma das parcelas que compõem o acordo, com a definição da natureza jurídica respectiva e a indicação dos valores objeto da transação.

5.2. A petição do acordo deve contemplar a cláusula penal, com o seu percentual e sua base de incidência (sobre o valor da parcela inadimplida ou sobre o valor total do acordo).

5.3. Comprovação do recolhimento dos tributos devidos (Contribuições previdenciárias e IR), nos termos da legislação correspondente.

5.4. As custas sobre o valor do acordo devem ser recolhidas antecipadamente, conforme § 3º do art. 789 da CLT, e só poderão ser integralmente dispensadas se os requerentes forem ambos beneficiários da gratuidade judiciária.

5.5. Comprovação do recolhimento do FGTS e, se for o caso, da multa de 40% sobre o FGTS, caso tais parcelas não integrem o valor do acordo.

5.6. A petição de acordo assinada por procuradores deverá acompanhar os respectivos instrumentos procuratórios, constando poderes específicos para firmar acordo junto ao Juízo. Os advogados subscritores da petição de acordo extrajudicial não devem integrar uma mesma sociedade ou escritório de advogados.

5.7. Assinatura eletrônica de ambas as partes ou protocolização de petição ratificando os termos da avença pela parte que não juntou a petição de acordo.

5.8. Havendo pactuação de obrigação de fazer, referente a liberação das guias do FGTS, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS e/ou guias para habilitação no Seguro Desemprego, tais guias devem ser depositadas na Secretaria da Vara, até 10 (dez) dias após a notificação da audiência respectiva.

5.9. Não haverá alvará judicial para levantamento de FGTS e habilitação ao seguro-desemprego.

5.10. O Juízo determinará o comparecimento das partes ao CEJUSC, em pauta de audiência, para ratificação dos termos do acordo, sendo indispensável a presença pessoal do Reclamante e seu advogado, com prévia notificação das

partes mediante seus procuradores. Na hipótese de as partes não comparecerem ou não haver possibilidade de acordo, os autos serão devolvidos, com a justificativa da não realização do acordo, à Vara de origem, para as providências que o Juiz entender cabíveis.

5.11. Não será concedida quitação total e irrestrita nesses acordos extrajudiciais.

Passaremos, agora, ao exame, de maneira sucinta, de cada um dos requisitos e dos motivos pelos quais foram adotados como necessários ao exame da petição de Acordo Extrajudicial.

### **5.1 – Discriminação de cada uma das parcelas que compõem o acordo, com a definição da natureza jurídica respectiva e a indicação dos valores objeto da transação**

A discriminação das parcelas que integram o montante do acordo, com a indicação tanto do valor, quanto da parcela, deve sempre constar da avença, pois existem verbas que, a depender da natureza jurídica (e.g., se salarial ou indenizatória), sofrem ou não incidência de contribuições previdenciárias e impostos. É preciso, portanto, saber se haverá recolhimento de tais verbas. No momento em que se redige o acordo, muitas vezes, o próprio sistema já verifica se há ou não tal incidência e calcula o valor da contribuição correspondente.

### **5.2 – A petição do acordo deve contemplar a cláusula penal, com o seu percentual e sua base de incidência (sobre o valor da parcela inadimplida ou sobre o valor total do acordo)**

Requisito de natureza formal, a cláusula penal, como o próprio nome diz, é a penalidade estabelecida, acaso não haja o pagamento no prazo ou na forma ajustada. Fixada a obrigação, seja de pagar, seja de fazer ou não fazer alguma coisa, é preciso que se ajuste a pena para o devedor que possa vir a se tornar inadimplente. Esse é o papel da cláusula penal, que deve ser estabelecida pelas partes que assinam o acordo. Normalmente, é fixada em 50% sobre o valor da parcela inadimplida, podendo, ainda, incidir sobre o valor total do acordo, com ou sem o vencimento antecipado das demais parcelas. Esse percentual de penalidade pode variar, a critério das partes e sob o exame do Juiz que irá homologar o Acordo.

Também pode haver cláusula penal que preveja conversão em obrigação de pagar, nos casos em que a obrigação principal é de fazer ou deixar de fazer alguma coisa, ou de entrega de coisa. Nesse caso, a cláusula penal deverá ser estabelecida pelo critério das partes, sob o exame de sua viabilidade pelo Magistrado.

### **5.3 – Comprovação do recolhimento dos tributos devidos (contribuições previdenciárias e IR), nos termos da legislação correspondente**

Uma vez discriminadas as parcelas que compõem o Acordo, e os seus respectivos valores, o recolhimento dos tributos devidos, como contribuições previdenciárias e Imposto de Renda porventura devidos, deverão ser comprovados no CEJUSC, antes mesmo da homologação, para conferência.

### **5.4 – As custas sobre o valor do acordo devem ser recolhidas antecipadamente, conforme § 3º do art. 789 da CLT, e só poderão ser integralmente dispensadas se os requerentes forem ambos beneficiários da gratuidade judiciária**

O art. 789, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece pagamento de custas “em partes iguais aos litigantes”, se não for convencionada outra forma, e, no caso do requerimento de homologação de acordo no CEJUSC TRT5, deverão ser recolhidas antecipadamente.

### **5.5 – Comprovação do recolhimento do FGTS e, se for o caso, da multa de 40% sobre o FGTS, caso tais parcelas não integrem o valor do acordo**

O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço deverá estar integralmente recolhido, feita a comprovação e previamente a homologação, bem assim a indenização (que é também conhecida como “multa”) pelo término do contrato de trabalho. Há, aqui, um pequeno equívoco ao se falar em 40% sobre o FGTS, uma vez que o art. 484-A, I, *b*, da Consolidação das Leis do Trabalho determina que nos Acordos Extrajudiciais tal verba será devida “por metade”. Seria, então, devido montante de 20% sobre o FGTS de todo o período de labor.

O final da redação do requisito comunica a possibilidade de tais parcelas integrem o valor do acordo, acaso não estejam depositadas.

### **5.6 – A petição de acordo assinada por procuradores deverá acompanhar os respectivos instrumentos procuratórios, constando poderes específicos para firmar acordo junto ao Juízo. Os advogados subscritores da petição de acordo extrajudicial não devem integrar uma mesma sociedade ou escritório de advogados**

Os procuradores das partes, ou seja, seus advogados, deverão juntar seus instrumentos procuratórios, que lhes confirmam poderes específicos da cláusula *ad juditia* para firmar acordos. O advogado não poderá ser comum às

partes, conforme preleciona o art. 855-B, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, que deverão estar representadas por procuradores distintos, e, no caso específico da Portaria em questão, “não devem integrar uma mesma sociedade ou escritório de advogados” (*sic*), o que poderia ser facilmente interpretado como advogado comum, pois, embora pessoas físicas distintas, advogados da sociedade ou escritório militam em prol de interesses comuns.

### **5.7 – Assinatura eletrônica de ambas as partes ou protocolização de petição ratificando os termos da avença pela parte que não juntou a petição de acordo**

Mais um requisito de natureza formal, a ratificação da parte que não juntou o documento é necessária, a fim de demonstrar que concorda com os termos do Acordo realizado. Se ambos assinam a petição, essa formalidade não é necessária.

### **5.8 – Havendo pactuação de obrigação de fazer, referente a liberação das guias do FGTS, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS e/ou guias para habilitação no Seguro Desemprego, tais guias devem ser depositadas na Secretaria da Vara, até 10 (dez) dias após a notificação da audiência respectiva**

Esse requisito decorreu da praxe que se vislumbra no cotidiano das audiências trabalhistas, em que são expedidos Alvarás Judiciais para saque do FGTS e habilitação no Programa de Seguro Desemprego, inclusive quando da homologação de acordos. Ora, havendo petição de Acordo Extrajudicial em que é fixada obrigação de liberar FGTS pelo empregador, este deverá juntar as guias respectivas em até dez dias após a notificação da audiência. Isso implica dizer que o CEJUSC TRT5 não irá liberar Alvará Judicial, tal obrigação cabe ao empregador, por seu Departamento de Pessoal.

Embora o § 2º do art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, expressamente desautorize o ingresso no Programa de Seguro Desemprego, muitos empregadores liberam as guias correspondentes, para não incorrerem na possibilidade de serem demandados judicialmente para pagar indenização pela não liberação de tais guias.

### **5.9 – Não haverá alvará judicial para levantamento de FGTS e habilitação ao seguro-desemprego**

Requisito que confirma o anterior, ou seja, confirma a necessidade de se liberarem as guias que equivalem à obrigação de fazer, uma vez que não será expedido Alvará Judicial para tanto.

### **5.10 – O Juízo determinará o comparecimento das partes ao CEJUSC, em pauta de audiência, para ratificação dos termos do acordo, sendo indispensável a presença pessoal do Reclamante e seu advogado, com prévia notificação das partes mediante seus procuradores. Na hipótese de as partes não comparecerem ou não haver possibilidade de acordo, os autos serão devolvidos, com a justificativa da não realização do acordo, à Vara de origem, para as providências que o Juiz entender cabíveis**

Uma vez no CEJUSC, o processo de jurisdição voluntária de Acordo Extrajudicial será obrigatoriamente incluído em pauta. Não importa que o Acordo já esteja pronto, perfeito, acabado e assinado. Será necessária a audiência perante o conciliador e o Juiz supervisor do CEJUSC, a fim de que as partes ratifiquem os termos da avença submetida à apreciação do juízo.

Indispensável a presença pessoal do Reclamante e seu advogado, conforme prevê a Resolução CSJT nº 174/2016, que estabelece a Política Pública da Conciliação no âmbito dos tribunais do trabalho. A presença do advogado do Autor se justifica pela existência do Princípio da Proteção ao Hipossuficiente Econômico na relação de emprego, pois muito se discutiu, em passado próximo, sobre a possibilidade do uso da Mediação para resolver conflitos ou disputas trabalhistas, e ainda se discute, em razão do citado Princípio e também de outro, o da Indisponibilidade de Direitos. Estando com seu advogado, nada terá a temer o Reclamante, pois estará devidamente amparado pelo profissional que contratou quando da realização do acordo.

Mas não vigora na justiça do Trabalho o *jus postulandi*, ou direito de postular em juízo sem advogado? Sim, embora já bastante mitigado, o citado direito ainda é usado em muitas regiões de nosso imenso Brasil. Contudo, ao celebrar Acordo Extrajudicial e submetê-lo a homologação judicial, o empregado deverá estar assistido por seu advogado em razão de princípios constitucionais citados, que se sobrepõem à própria lei. Não devemos, ainda, olvidar da existência do art. 133 da Constituição Federal, estabelecendo que “o advogado é indispensável à Administração da Justiça”.

A necessidade da presença do advogado do Reclamante não constitui reserva de mercado, como poderiam julgar alguns, mas decorre da aplicação dos mencionados princípios. Mediador e Professor em universidades americanas, *Dwight Golann* (GOLANN, 2009) reconhece e analisa as diferenças de poder nas mediações trabalhistas, e escreve:

“In certain employment disputes, such as those involving sexual harassment claims, a perceived or real imbalance in the power relationship between the parties may itself constitute an impediment to settlement. We have found that as a general proposition, particularly in dealing with an individual who feels at a power disadvantage in mediation, movement is better accomplished by pulling than pushing.

(...) When an issue of power imbalance is articulated or apparent, it is helpful to take the time to consult with the parties before the ‘real’ mediation begins in order to structure the process. We typically discuss, for example, whether the complainant or the lawyer wants to make an opening statement. We have observed that complainants who prepare a statement for the initial joint session tend to feel a degree of participation that engenders a sense of control and dignity in the process that is not otherwise possible. At times, having a Family member or close friend attend a session is helpful. We also attempt to establish in advance whether it will be necessary to keep the complainant and individual respondent apart, at least initially. We routinely schedule pre-mediation conference calls with all persons involved in the case to work through these kinds of issues.”

Ou seja, mesmo nos Estado Unidos, onde a Mediação é largamente usada para resolução de conflitos ou disputas de diversas naturezas, a diferença de poder nas relações de emprego é reconhecida e são aplicadas técnicas, como as descritas pelo Professor Golann, para coibir tais diferenças. A presença do advogado do Reclamante é uma delas.

Não obedecido o requisito, ou na hipótese de ausência das partes, então o processo é devolvido à Vara de origem, a fim de que o Juiz proceda da forma que entender cabível.

### **5.11 – Não será concedida quitação total e irrestrita nesses acordos extrajudiciais**

A cláusula em questão atenta para o risco de se homologarem verdadeiras injustiças, pois, acaso fosse concedida quitação total e irrestrita, algumas



questões muito sérias poderiam ficar sem solução, como uma doença ocupacional de um empregado, por exemplo. Demais disso, o que se busca com o Acordo Extrajudicial é a rescisão contratual apenas. Logo, cabe a quitação das parcelas inerentes ao término do vínculo, e não outras que sequer se imagina devidas à época.

Atenção para a multa do art. 477 da CLT, cuja quitação pode ser incluída no Acordo Extrajudicial, ainda que não esteja sendo paga. E se explica: muitas vezes o trâmite de uma Homologação de Acordo Extrajudicial pode ultrapassar o prazo de dez dias previsto na lei para pagamento, especialmente se o processo for incluído em pauta. Nesse caso, se as partes solicitarem, poderá, a critério do Juiz que irá homologar o Acordo, ser dada quitação à referida multa por atraso.

De logo, uma exceção pode ser suscitada: tendo a negociação que precede a realização do Acordo Extrajudicial sido feita na presença e com a ajuda de uma instituição, como o Ministério Público do Trabalho e o Sindicato dos Trabalhadores, abre-se a possibilidade de ser conferida quitação total, porém sempre a critério do Juízo.

### 6 – Conclusão

O Acordo Extrajudicial, como nova forma de extinção dos contratos de trabalho, para ser homologado, pode se submeter a requisitos fixados por Magistrados do Trabalho, autores da mencionada homologação. A imposição de tais requisitos não representa uma “revogação” das condições anteriormente negociadas pelas partes, seja pela Negociação, seja pela Mediação, decorrentes do Princípio da Autonomia da Vontade, uma vez que o acordo já chega finalizado, mas sim diz respeito a homologação, ato que irá conferir ao acordo a chancela da Justiça; nem representa uma alteração indevida do texto legal, ou ato de legislar, pois apenas expressa o pensamento do Juiz que irá proceder à homologação, tornando-o transparente.

A homologação do Acordo Extrajudicial pelo CEJUSC é válida e eficaz, pois realizada pelo Magistrado supervisor, que deverá estar presente fisicamente na sessão de conciliação ou mediação. Importante a designação da sessão de audiência, que pode ser estabelecida como requisito em normativo interno do CEJUSC, como ocorre no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, sendo indispensável a presença do advogado do Reclamante, medida que visa a salvaguardar o respeito ao Princípio do Hipossuficiente Econômico na relação de emprego e ao Princípio da Indisponibilidade de Direitos.

No TRT5, a Portaria nº 02 do CEJUSC estabelece requisitos para a homologação de Acordos Extrajudiciais que são remetidos àquele órgão pelas Varas do Trabalho. Tais requisitos, aqui analisados individualmente, apenas tornam transparente o pensamento do Juiz que irá homologar o Acordo, propiciando às partes e seus advogados conhecerem, de antemão, as regras a que devem se submeter quando pretendem a homologação, que é ato judicial, e pode ser recusada pelo Magistrado, acaso considere que o acordo celebrado viola regras legais ou contém vício de vontade.

### Referências bibliográficas

BACELLAR, Roberto Portugal. *Mediação e arbitragem*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 125, de 29 de novembro de 2010*. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=156>>. Acesso em: 11 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. *Resolução nº 174, de 30 de setembro de 2016*. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95527/2016\\_res0174\\_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95527/2016_res0174_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 11 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Novo Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2019.

\_\_\_\_\_. *Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015*. Lei Geral de Mediação. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm)>. Acesso em: 11 fev. 2019.

GOLANN, Dwight. *Mediating legal disputes: effective strategies for neutrals and advocates*. American Bar Association, 2009.

GRINOVER, A. P. Os métodos consensuais de solução de conflitos no Novo Código de Processo Civil. *Estado de Direito*, Porto Alegre, 4 de novembro de 2015. Disponível em: <<http://estadodedireito.com.br/conflitosnonovo/>>. Acesso em: 27 mar. 2016.

GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. *Manual de arbitragem e mediação: conciliação e negociação*. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MOTA, Doroteia Silva de Azevedo. Conciliação e mediação? O critério trabalhista puro. *Conjur*, 10.03.2019. Disponível em: <[www.conjur.com.br](http://www.conjur.com.br)>. Acesso em: 11 mar. 2019.

PINHEIRO, Rogério Neiva. *Técnicas e estratégias de negociação trabalhista: com apêndice sobre negociações coletivas e noções de cálculos*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017.

Recebido em: 28/03/2019

Aprovado em: 24/04/2019