

ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA: AÇÃO PARA HOMOLOGAÇÃO E O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DO MÉRITO INTEGRATIVO

Amanda Barbosa

Sumário

1. Introdução: o sistema híbrido de gestão de conflitos. 2. Homologação de acordo extrajudicial no ordenamento e jurisprudência trabalhista brasileiros. 3. Acordos extrajudiciais e a lealdade processual. 4. Princípio da primazia do mérito integrativo. 5. Coisa julgada, causa suspensiva da prescrição e prevenção. 6. Considerações finais. 7. Referências.

Resumo

A Lei nº 13.467/17, conhecida por Reforma Trabalhista, operou uma série de modificações de caráter material e processual no ordenamento deste setor. Boa parte dessas normas vêm sendo alvo de justificada crítica da comunidade jurídica e geral, em face do latente potencial de precariedade das relações laborais e significativo retrocesso. Sem embargo desta necessária crítica, certas inovações, sobretudo

de caráter processual, podem efetivamente modernizar o sistema de justiça laboral, desde que bem e responsabilmente manejadas.

Neste particular, destaca-se o procedimento para homologação de acordos extrajudiciais, ferramenta apta ao impulso da cultura de prevenção e solução negociada de controvérsias. Tal previsão institui o exercício da Jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, alinhando-a ao atual modelo de concepção ampliada de justiça, na qual a submissão do conflito à jurisdição tradicional é apenas um dos caminhos disponíveis, e no qual são valorizadas, igualmente, as opções pautadas no consensualismo e autodeterminação dos interessados.

Este ensaio pretende abordar alguns aspectos da discussão sobre a propriedade ou não desse mecanismo no segmento trabalhista e algumas ideias para a sua integração frutífera na prática forense, em específico a adoção da diretriz denominada *princípio da primazia do mérito integrativo*.



Amanda Barbosa

Juíza do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e docente da sua Escola Judicial e em cursos de Pós-Graduação lato sensu. Coordenadora do CEJUSC da circunscrição de Ribeirão Preto e da Divisão de Execuções da mesma localidade. Mestre pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, unidade Ribeirão Preto, e membro do Grupo de Estudos “A transformação do Direito do Trabalho na sociedade pós-moderna” da mesma instituição.

Para tanto, adotou-se como marco teórico os estudos sobre o impacto substantivo dos mecanismos de processamento de litígios na construção do Estado Social Democrático de Direito, sobretudo a negociação direta. Ademais, acolheu-se como paradigma metodológico a investigação de cunho jurídico-dogmática, baseando-se, predominantemente, na revisão bibliográfica e legislativa do tema.

Palavras-chave

Acordo extrajudicial. Jurisdição voluntária. Justiça do Trabalho. Primazia do mérito integrativo. Sistema híbrido de gestão de conflitos.

Abstract

The Law No. 17/13,467, also known as the Labor Reform, operated a series of material and procedural changes in this legal framework. A considerable share of these rules has been the subject of justified criticism from the legal and general community, given the latent potential of precarious labor relations and a significant setback. Despite this essential review, certain innovations can effectively modernize the Labor Courts, especially those of a procedural nature, as long as they are well and responsibly managed.

Thereunder, the procedure to legal ratification of extrajudicial agreements is noteworthy, as the instrument able to boost the prevention and negotiated solution of disputes culture. Such a forecast establishes the exercise of voluntary Jurisdiction in the Labor Courts, aligning it with the current model of expanded conception of justice, in which the traditional jurisdiction conflict submission is just one of the available

paths, and in which are also valued the options based on consensus and self-determination of the parties concerned.

This essay intends to approach some aspects of the discussion, not only regarding this mechanism suitability in the labor segment, but also some ideas for its fruitful integration with the forensic practice, especially concerning the adoption of the *primacy of integrative merit principle* guideline.

To this end, the studies on the substantial influence of litigation mechanisms in the construction of the Social Democratic State of Law, especially those concerning direct negotiation, were embraced as the theoretical frame of reference. Therefore, the legal-dogmatic research was accepted as the methodological paradigm, based primarily on the bibliographic and legislative review of the subject.

Keywords

Extrajudicial agreement. Voluntary Jurisdiction. Labor Courts. Primacy of integrative merit. Hybrid system of conflict management.

1. Introdução. O sistema híbrido de gestão de conflitos.

O estudo do conflito, matéria prima de diversos segmentos do saber (Psicologia, Sociologia, Direito etc.) revela a sua importância desse fenômeno social para o aprimoramento das relações humanas. Partindo da premissa pela qual o homem não vive, mas convive, e que as divergências e disputas são naturais a essa “co-vivência”, o foco dos estudos mais recentes está não na tentativa de vetar o seu

surgimento e sim no desenvolvimento de modos mais saudáveis e eficazes à sua gestão. Seja no microuniverso das relações interpessoais seja no campo macro do relacionamento entre nações, o conflito é latente. Logo, percebê-lo e tratá-lo como um potencial propulsor de mudanças e aperfeiçoamento é bem mais realista e estratégico.

A atenção, portanto, supera a evitação do conflito (ainda que não se possa menosprezar a importância da sua prevenção, sobretudo por medidas de justiça social e sistemas educacionais sólidos), e se dirige ao modo da sua administração, se por métodos sempre adversariais, competitivos e destrutivos ou se por métodos cooperativos e, por vezes, mais pedagógicos e aptos ao restabelecimento de relações. É com suporte nesta “moderna teoria do conflito”¹ que se têm desenvolvido, em diversas partes do mundo, verdadeiras políticas públicas de tratamento adequado do fenômeno, com forte incentivo aos meios consensuais de solução e propagação da perspectiva cooperativa.

No Brasil, esse movimento se encontra representado no microsistema legal integrado pela Resolução nº 125 de 2010 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ); Resolução nº 174/16 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), Código de Processo Civil (CPC); Lei nº 9.301/97 (Lei da arbitragem) e pela Lei nº 13.140/15, reguladora da mediação judicial e extrajudicial.

Logo, a jurisdição tradicional é apenas um dos caminhos disponíveis para a gestão dos

conflitos, assim como percebida a importância de se analisar a conveniência e oportunidade da eleição de alguma das outras vias, a depender das circunstâncias e interesses identificados. Conforme as características do impasse, da matéria e sujeitos envolvidos, a Jurisdição pode não ser a melhor “porta” para a sua submissão. Outras vezes, parecerá verdadeiramente inafastável, ainda que não raro seja sinônimo de solução formal da disputa (pacificação imperfeita), com baixa aptidão para gerar sentimento de solidariedade e empoderamento para o enfrentamento de controvérsias futuras.

Na seara trabalhista, todavia, em específico no campo dos conflitos individuais entre trabalhadores e tomadores do serviço (*lato senso*), a pertinência da formatação deste *sistema híbrido de gestão de conflitos* ainda é bastante controversa.

Por sistema híbrido, cabe notar, se entende o modelo de sistema pacificador que conjuga o método jurisdicional tradicional com outros métodos de solução de controvérsias, sem gradação de importância, ou categorização em principal e acessório, padrão *versus* alternativo ou mesmo “excepcional”. Híbrido, neste sentido, denota um sistema acolhedor de conflitos diversos, de origens e traços distintos, um sistema plástico, apto a receber a diversidade, e não concebido para ignorá-la e artificialmente moldá-la. Quanto à expressão gestão, tem-se como preferível por ser um termo amplo, capaz de denotar tanto o controle *a priori* quanto *a posteriori*. *A priori*, por abarcar todas as iniciativas, programas e práticas (educacionais, culturais e jurídicas) e políticas aptas à prevenção dos conflitos e à instituição de uma cultura de gestão cooperativa de conflitos. *A posteriori*, por abranger métodos aptos ao

1 Tal teoria tem como principal expoente o psicólogo americano Morton Deutsch, autor do livro *The Resolution of conflict: Constructive and Destructive Processes*, o qual se indica para aprofundamento.

tratamento construtivo e o mais proveitoso o possível desse fenômeno social, seja pela via limitada da mera resolução formal da disputa respectiva, seja, quando possível, pela obtenção de uma efetiva superação do conflito em suas diversas dimensões. Se de um lado se destacam os benefícios desse modelo, apresentado como um *plus* ao sistema judicial tradicional e tecnicamente mais efetivo no tratamento em profundidade de determinados conflitos, sobretudo os de natureza complexa (dotados de elementos jurídicos e psicossociais); de outro, suscita-se o risco de se acentuar a precarização das relações laborais, à luz da maior liberdade e informalidade dos mecanismos consensuais.

Cuida-se de debate denso, ao qual, em razão dos limites deste ensaio, não se avançará². Porém, necessário referi-la para contextualizar o cenário no qual a ação para homologação de acordos extrajudiciais, objeto deste estudo (e de resistência dos opositores ao modelo híbrido de gestão de conflitos) foi integrada à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) pela Lei nº 13.467/17.

Vejamos o regramento do instituto.

2. Homologação de acordo extrajudicial no ordenamento e jurisprudência trabalhista brasileiros.

A transação extrajudicial, como meio de prevenção e solução de conflitos, já se encontrava prevista no Código Civil brasileiro (CCB) de 2002, artigos 840 a 842, *in verbis*:

2 Para aprofundamento, conferir: *Sistema híbrido de gestão de conflitos e o Judiciário trabalhista brasileiro*. BARBOSA, Amanda. In: *Direito e Justiça - Ano IV - VII - 2º Semestre 2018 - Estudos Contemporâneos*. Editora Juruá.

Art. 840. É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.

Art. 841. Só quanto a direitos patrimoniais de caráter privado se permite a transação.

Art. 842. A transação far-se-á por escritura pública, nas obrigações em que a lei o exige, ou por instrumento particular, nas em que ela o admite; se recair sobre direitos contestados em juízo, será feita por escritura pública, ou por termo nos autos, assinado pelos transigentes e homologado pelo juiz.

A homologação de autocomposição extrajudicial de qualquer natureza ou valor passou a figurar expressamente dentre as hipóteses de exercício da jurisdição voluntária no Código de Processo Civil (CPC) de 2015 (art. 725, inc. VIII), submetendo-se ao procedimento especial regulado pelos artigos 719 a 724 do mesmo diploma e valendo a decisão nele proferida como título executivo judicial (art. 515, inc. III, do CPC).

Não havia até a Reforma Trabalhista disposição similar na legislação deste segmento. Porém, desde 2005, com a introdução do art. 515, inc. III ao CPC pela Lei nº 11.232, havia sido reativada a discussão sobre a viabilidade do procedimento no campo laboral, por aplicação subsidiária das normas processuais comuns, como permite o art. 769 celetista. Suscitava-se, ainda, a atual competência da Justiça do Trabalho, a qual abrange não só pretensões advindas do contrato de emprego, mas também “outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho” *lato senso* (CF/88, art. 114, inc. IX), por exemplo, o trabalho autônomo nas hipóteses em que não configurada relação de consumo.

A questão era bastante controversa

tanto na doutrina quanto na jurisprudência. Nessa, era comum o entendimento em contrário, extinguindo-se a ação sem a apreciação do mérito, sob o fundamento de falta de interesse para agir, por inexistência de *lide*. Tal circunstância, não raro, causava perplexidade nas partes e mesmo advogados que utilizavam a previsão legal e, agindo de boa-fé (com espeque nas normas processuais comuns e na omissão da CLT), pleiteavam a homologação da composição espontânea.

Outro fundamento recorrente era o do *status* da composição como título executivo, ainda que extrajudicial (acordo em escritura pública ou documento particular assinado pelo devedor e duas testemunhas, na forma do art. 784, inc II e III, do CPC). Assim, entendia-se igualmente que as partes careciam de interesse processual, extinguindo-se o processo sem apreciação de mérito.

Particularmente, já não considerávamos ser esta a melhor conclusão. Afinal, o interesse processual, na hipótese, estaria representado na maior segurança jurídica pretendida pelas partes e, ainda, na maior facilidade da execução das obrigações constituídas (caso necessário). Afinal, são diferentes os ritos processuais para o cumprimento de sentença e para a execução de título extrajudicial, sendo o primeiro mais enxuto.

Não se cuidaria, portanto, de mais um e despiciendo caso de “judicialização da vida”³, pois para o título judicial tem-se garantida a

3 CHAVES, Luciano Atháide. Os procedimentos especiais no processo comum e sua aplicação no processo do trabalho: um olhar a partir do novo código de processo civil. 2016, p.961-1018. In: MIESSA Élisson. (Coord). 2ª ed. rev. ampl. e atual. O Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho. Salvador: Juspodivm, 2016, p.1014.

maior simplicidade da eventual execução, por exemplo pela restrição das matérias oponíveis em embargos.

Um outro argumento comumente invocado para a negativa de apreciação do mérito era o da incompetência da Justiça do Trabalho, sustentando-se que o exercício de jurisdição voluntária (função de administração de interesses privados) não foi a ela atribuído. Nesse diapasão, a seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. AUSÊNCIA DE CONTENCIOSO. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Segundo a diretriz do art. 114, IX, da CF, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho. “*In casu*”, as partes postulam, conjuntamente, a homologação de acordo extrajudicial. Nesse contexto, conclui-se pela incompetência desta Especializada para apreciar o feito, na medida em que, na hipótese, não há controvérsia, ou seja, não há litígio oriundo de relação de trabalho, pois as partes limitam-se a requerer, conjuntamente, a referida homologação, “*a fim de resguardar os direitos de ambos os contratantes*”. Recurso de revista não conhecido”.⁴

Porém, a negação das atribuições de jurisdição voluntária à Justiça laboral por apego à literalidade do que dispõem os artigos 643 da CLT e art. 114, inc. IX, da Constituição Federal de 1988 (competência para dirimir “dissídios”

4 Processo: Recurso de Revista nº 623311-35.2000.5.12.5555. Órgão Judicante: 1ª Turma do TST. Relatora: Ministra Dora Maria da Costa. Julgamento em 14 de novembro de 2007. Disponível em: http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=3540&ano_int=2000 Acesso em: 11/04/2017.

e “controvérsias”) já era, desde o pré-Reforma Trabalhista, bastante frágil.

A atividade conciliatória em tal segmento é prevista em diversos outros dispositivos legais e faz parte de sua essência e história. Se o magistrado trabalhista sempre pôde (e deve) envidar seus esforços para a conciliação das partes em processo contencioso, por que negar tal atividade em caráter preventivo de “dissídios” e “controvérsias” via jurisdição voluntária?

Múltiplas razões recomendavam a interpretação em sentido oposto, mas para avançarmos neste raciocínio, necessária uma breve lembrança da teoria que qualifica a jurisdição como contenciosa ou voluntária.

Enquanto a primeira se destina à solução de conflitos por via da aplicação coercitiva do direito material reconhecido, em substituição das vontades (inconciliáveis) das partes; a segunda engloba a administração de situações que, apesar de não envolverem pretensões resistidas, comportam uma relevância social que recomenda a participação estatal, o que se define como “administração pública de interesses privados”.

Acerca da última, Luiz Guilherme Marinoni⁵ explica que:

Em alguns casos a jurisdição não atua para resolver um conflito de interesses, mas somente para zelar por algumas situações de direito material que, diante da sua relevância social e ao ver do legislador, não podem ficar entregues apenas aos particulares envolvidos, ou ainda ser apenas recepcionados por uma autoridade administrativa ou por

5 MARINONI, Luiz Guilherme. Teoria geral do processo. 7ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013, p.153.

um sujeito privado.

Vale notar que independentemente da Escola adotada, se a administrativista influenciada por Chiovenda ou a jurisdicionalista influenciada por Carnelutti (para quem a lide presente na atividade, porém como elemento a ser evitado, cuidando-se de exercício de jurisdição, ainda que de caráter preventivo)⁶ incontroverso se tratar de atuação em prol de um interesse público.

Portanto, cuida-se de circunstância de participação estatal excepcional na autonomia dos cidadãos, deliberada pelo legislador à luz da relevância do ato. E conforme pontuam Cintra, Pellegrini e Dinamarco⁷ “o juiz age sempre no interesse do titular daquele interesse que a lei acha relevante socialmente”.

No entanto, havia quem negasse a própria ocorrência de exercício de jurisdição voluntária no procedimento em análise, entendimento que se fundava no artigo 1.112 do Código de Processo Civil de 1973, o qual não previa a homologação judicial de transação dentre os procedimentos especiais de jurisdição voluntária. Com o CPC de 2015 tal entendimento perdeu a sua base. Da mesma forma, com a introdução dos artigos 855-B a 855-D à CLT, os quais regulamentam o procedimento de jurisdição voluntária no âmbito trabalhista,

6 Sobre a questão, recomendamos o trabalho de Swarai Cervone de Oliveira: *Jurisdição voluntária: perspectiva atual à luz da teoria geral e da instrumentalidade do processo civil. Reflexos sobre o âmbito de aplicação da discricionariedade judicial*, tese de doutorado defendida junto à Faculdade de Direito de São Paulo.

7 CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 29ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013, p.181.

esvaziou-se a discussão sobre a compatibilidade da norma processual civil nesta seara.

Porém, isso não elimina a validade da recapitulação aqui formulada. Considerando que a normatização do instituto integrou a Reforma Trabalhista, a qual, de modo geral, implementou modificações bastante questionáveis sob o ponto de vista protetivo, axioma do Direito do Trabalho, a contextualização da mudança ora enfocada se revela válida.

De fato, predominantemente, as modificações introduzidas pela reforma trabalhista são alarmantes. Logo, justifica-se a mobilização hermenêutica da comunidade jurídica para o estabelecimento das suas dimensões à luz de diplomas estruturantes, como a Constituição Federal e normas internacionais às quais vinculado o Brasil. Sobre a questão, já se ponderou que:

Se a norma jurídica se apresenta como uma opção política, cabe-nos atentar ao fato pelo qual essa opção política, não raro, é fruto da interferência de poderes setorizados, o que pode resultar em validade desacompanhada de legitimidade. É nesse particular que sobreleva o papel renovador da jurisprudência, para o qual concorrem cada um dos atores jurídicos envolvidos na sua criação, tanto do âmbito acadêmico como forense. (...) A Reforma Trabalhista, sem dúvida, é um exemplo emblemático do que aqui se discutiu: as implicações da lamentável subserviência do Legislativo ao poder econômico. Subserviência que deturpa a sua finalidade de representação do povo e de vivificação do projeto social inclusivo, muito bem delineado, no

caso brasileiro, pela Carta Magna de 1988⁸.

No entanto, certas inovações da Reforma, sobretudo de caráter processual, podem efetivamente modernizar o sistema de justiça laboral, desde que bem e responsabilmente manejadas. Neste particular, destaca-se o procedimento para homologação de acordos extrajudiciais, ferramenta apta ao impulso da cultura de prevenção e solução negociada de controvérsias e ao maior alinhamento da Justiça do Trabalho ao atual modelo de concepção ampliada de justiça. Neste, a submissão do conflito à jurisdição tradicional é apenas um dos caminhos disponíveis e são valorizadas, igualmente, as opções pautadas no consensualismo e autodeterminação dos interessados. Neste aspecto, a Justiça do Trabalho ainda destoava do cenário normativo geral e, em certa medida, do próprio momento de valorização da autocomposição se presentes certas condições, sobretudo a livre decisão informada e o respeito às normas inderrogáveis.

Como se aprofundará, a maior parte dos argumentos contrários ao instituto em relevo não são contrários ao instituto em si, mas à eventual deturpação da sua utilização. Logo, necessário superar a miopia e focar no problema correto, passo para o seu enfrentamento eficaz.

A relutância, contudo, não é exclusividade dos órgãos judiciais trabalhistas. Faz-se presente também na esfera civil, a qual apregoa ora a necessidade de se valorizar os

8 BARBOSA, Amanda. As normas Benjamim Button da Reforma Trabalhista. In BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andreia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa. (Org). *Atualidades e Tendências do Direito e Processo do Trabalho*. Editora JusPodivm, 2018. p.54/55.

documentos privados, evitando-se o estímulo à chancela judicial nos atos gerais da vida (com o que se concorda, em certa medida), ora a necessidade de não “banalizar a atuação judicial e sua relevante missão”. Ilustrativamente, vale conferir a seguinte ementa de decisão do Superior Tribunal de Justiça:

É necessário romper com a ideia de que todas as lides devem passar pela chancela do Poder Judiciário, ainda que solucionadas extrajudicialmente. Deve-se valorizar a eficácia dos documentos produzidos pelas partes, fortalecendo-se a negociação, sem que seja necessário, sempre e para tudo, uma chancela judicial. Ao homologar acordos extrajudiciais, o Poder Judiciário promove meramente um juízo de delibação sobre a causa. Equiparar tal juízo, do ponto de vista substancial, a uma sentença judicial seria algo utópico e pouco conveniente. Atribuir eficácia de coisa julgada a tal atividade implicaria conferir um definitivo e real a um juízo meramente sumário, quando não, muitas vezes, ficto. Admitir que o judiciário seja utilizado para esse fim é diminuir-lhe a importância, é equipará-lo a um mero cartório, função para a qual ele não foi concebido. Recurso especial não provido⁹

Data vênia, identifica-se certo rastro de vaidade neste discurso. A missão do Judiciário é ser útil ao cidadão na medida das suas necessidades, e no atual cenário de “crise” do Siste-

9 Recurso Especial n. 1184151, Relatora Ministra Nancy Andrighi, 3ª Turma, data do julgamento: 15/12/2011. Disponível em: <https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1083622&num_registro=201000390286&data=20120209&formato=PDF>. Acesso em: 10 abr. 2017.

ma de Justiça, é também do próprio Judiciário a necessidade de impulsionar práticas negociais, ainda que, em algumas, seja chamado a participar para uma espécie de controle *a posteriori*.

Maria Inês Targa¹⁰ também enfrentou o argumento da necessidade de preservar o sistema judicial das atividades “meramente notariais”, à época, analisando o artigo 57 da Lei de Juizados Especiais Cíveis, com idêntica previsão. Na ocasião, asseverou que antes do intenso movimento de desburocratização e democratização da Justiça, período no qual o juiz se mantinha “encastelado em sua função de declarar, meramente, o *id quod justum est*”, o magistrado deixava de colaborar com a prevenção de litígios de iniciativa dos cidadãos, negando uma de suas relevantes missões, sua atuação como pacificador.

Parece-nos ser esta uma das causas (ainda que subjacentes) para o apego à ideia equivocada de pacificação como sendo o exercício tradicional do poder-dever de declaração coercitiva do direito ao caso concreto, atribuindo às demais possibilidades de gestão de controvérsias (presentes ou em potencial), uma importância reduzida e quase “indigna” da magistratura.

Fato é que a possibilidade de interessados virem a Juízo buscar segurança jurídica (e vantagens processuais, em caso de necessidade de execução dos acordos que firmarem), é agora uma realidade prevista na própria legislação trabalhista. Cumpre-nos o esforço de vigilância, esclarecimento e direcionamento da sociedade à utilização adequada da ferramenta, de inegável potencial para a prevenção de disputas e para a pacificação com celeridade.

10 TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César. *Mediação em juízo*. São Paulo: LTR, 2004, p.84.

3. Acordos extrajudiciais e a lealdade processual

Os princípios da proteção e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas permeiam as normas, estudos e mentalidade dos operadores deste ramo. Isso se justifica na comum assimetria entre os sujeitos da relação laboral, fato que se projeta na concepção (ou preconcepção) acerca da (in) validade de transações independentes do Estado-autoridade. Dito de outro modo, são recebidas com extrema desconfiança as transações cujo desenvolvimento não foi estimulado ou ao menos acompanhado diretamente pelo magistrado do trabalho. Paira uma “quase” presunção de consentimento viciado do trabalhador nas negociações fora do âmbito judicial, independentemente das características dos pactuantes, como nível de escolaridade, remuneração praticada, porte do contratante e valores envolvidos.

Compreende-se as razões que motivam essa postura de “alerta”. Porém, discorda-se do efeito que por vezes se observa, qual seja: a indisposição de parte dos profissionais da área com o procedimento em estudo. A preocupação com a higidez e razoabilidade da transação direta deveria, ao contrário, estimular a receptividade à ferramenta, capaz de trazer para a análise judicial a transação que, sem ela, permaneceria na “informalidade”. Interagir de modo habilidoso com o fato social é muito mais estratégico que ignorá-lo.

A objeção ao mecanismo no pré-Reforma Trabalhista (aludida acima), concorria para um efeito adverso à proteção dos interesses públicos e privados envolvidos, pois à vista dessa resistência e na busca da segurança negada pelo Judiciário, os

interessados recorriam, alternativamente, a órgãos secundários (a exemplo dos cartórios, para lavratura de escrituras públicas de acordo) ou mantinham na informalidade a negociação. Ora, é incontroversa a importância econômica e social da relação trabalhista, não só para as partes (com ênfase para o obreiro que dela extrai a subsistência), como também para alguns interesses públicos, a exemplo do devido recolhimento das contribuições previdenciárias conexas.

A resistência à utilidade da jurisdição voluntária na seara laboral concorria também para a proliferação de condutas processualmente aéticas, ainda que, inicialmente, não fosse a intenção dos interessados. Quanto mais se fecha a porta da frente, mais a dos fundos é buscada, bastando lembrar as tão indesejadas lides simuladas. Não é porque não reconhecidas pelo Judiciário trabalhista que as negociações diretas deixavam de existir. E por mais criteriosos que sejam os magistrados e servidores, é naturalmente limitada a capacidade de identificar e coibir integralmente a prática. Sobre o assunto, Maria Inês Targa aduz que ao não reconhecer a necessidade de segurança jurídica, ainda que absolutamente excepcional, o juiz “fará proliferar as lides simuladas, destinadas, meramente, à realização, em seus cursos, de acordos que, na verdade, já se encontravam anteriormente entabulados¹¹”

Em que pese a atenção dos magistrados à conhecida circunstância das “casadinhas”, reclamações trabalhistas forjadas, propostas com o fim de homologar acordos com cláusula quitação ampla do contrato de trabalho, é presunçoso, senão extremamente ingênuo,

11 Op. cit. p.86.

cogitar que todas as ocorrências são detectadas. Mormente nas atuais condições de trabalho, as quais estrangulam, cada vez mais, a atuação reflexiva dos magistrados e servidores.

Essa detecção é mais provável quando tomam corpo “institucional”, ou seja, prática reiterada, da normal rotina de algumas empresas, o que facilita, mais cedo ou mais tarde a percepção da fraude, sobretudo quando direcionadas ao objetivo específico de quitação das verbas rescisórias.

O fato já foi apreciado inúmeras vezes pelos tribunais trabalhistas, inclusive em sede de ação civil pública, por se considerar configurada lesão a direito coletivo. Ilustrativamente, vejamos o seguinte julgado do TST:

RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. CABIMENTO. LIDES SIMULADAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO. 1 - Cinge-se a controvérsia em determinar se a prática reiterada das empresas, consistente na simulação de lides perante a Justiça do Trabalho, objetivando ver homologada judicialmente as rescisões contratuais de seus ex-empregados, caracteriza, ou não, dano moral à coletividade, capaz de atrair a tutela do Ministério Público do Trabalho por meio de ação civil pública; 2 - A Corte Regional, mediante percuciente acórdão, foi categórica ao afirmar que restou “Fartamente provada nos autos, então, a prática das acionadas de promoverem lides simuladas visando encobrir o desrespeito a direitos trabalhistas essenciais dos empregados das acionadas e obter quitação geral quanto ao extinto contrato de trabalho” (fl. 1826); 3 – Ora, em se tratando de relações trabalhistas, o dano moral coletivo

caracteriza-se quando a conduta antijurídica cometida em desfavor do trabalhador excede o interesse jurídico individualmente considerado e atinge interesses metaindividuais socialmente relevantes para a coletividade. Seguindo esse raciocínio, é indubitável que o procedimento reiterado das empresas, consistente na simulação de lides perante a Justiça do Trabalho, com objetivo único de quitar verbas rescisórias, além de causar prejuízo aos trabalhadores individualmente identificáveis, atinge os direitos assegurados pela ordem jurídica, acarretando afronta direta ao interesse coletivo, sendo passível de reparação. O sujeito ativo da relação jurídica, no caso, passa a ser a própria coletividade que teve a sua honra coletiva lesada pela atitude empresarial, indiscutivelmente antijurídica, atentando, em última análise, contra a dignidade da Justiça, o que, atinge toda a sociedade. 4 - Assim, não resta dúvida quanto à proteção que deve ser garantida aos interesses metaindividuais, o que se encontra sob o pálio da ação civil pública, promovida pelo Ministério Público do Trabalho, cuja finalidade precípua é desestimular ações lesivas à coletividade, a exemplo da lide simulada, que emperra o Poder Judiciário, ao fazer nascer litígio sem que haja, efetivamente, uma pretensão resistida. Precedentes. Recurso de revista não conhecido¹².

Não há mesmo como se admitir tal deslealdade com o trabalhador e com o

12 Recurso de Revista nº 54300-52.2000.5.01.0035. Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Ministro Relator Alexandre Agra Belmonte. Julgado em 11 de novembro de 2015. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=66019&anoInt=2011&qtdAcesso=121823649>>. Acesso em: 11 abr. 2017.

Judiciário, impondo-se todo o rigor na apuração. Também não estamos a defender que, doravante, em razão da novel previsão, essas deturpações deixarão de existir, mas parte dos elementos que as motivam foram esvaziados.

Ademais, a regra de fato é a irrenunciabilidade absoluta das verbas rescisórias e normas quanto ao seu pagamento. Eis o que é possível deduzir, inclusive, do artigo 855-C, da CLT que informa que o disposto sobre o instituto “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.” Todavia, considerando que uma das principais vantagens de uma negociação leal é a possibilidade de se prestigiar a realidade (da qual o comando legal não raro se distancia), tem-se que em situações excepcionais e devidamente demonstradas, a negociação pode se revelar legítima mesmo ao envolver verbas rescisórias e seu prazo padrão de pagamento.

Ora, existem diversas categorias de tomadores de serviço, incluindo pequenos empreendedores, empregadores domésticos, instituições sem fim lucrativo e de beneficência (cujas dificuldades para a manutenção são recorrentes) etc. E apesar da incontestada distinção quanto ao porte, fim e capacidade econômica deles, não há distinção legal quanto às obrigações rescisórias. Ocorre que não é incomum a necessidade de ajuste diferenciado para tal acerto, hipótese na qual, por exemplo, pode ser aventada a incidência de valor adicional em compensação ao maior tempo para o acerto. Ainda que não seja o ideal, sob a perspectiva do trabalhador (o que não se contesta), a absoluta intransigência, própria ou do órgão judicial, pode ser mais penosa ao

obreiro. Isso porque o pagamento forçado, “em razão dos estritos termos da lei”, demandaria disputa judicial em tempo certamente maior do que o eventualmente pactuado para a quitação.

Não bastasse, lamentavelmente, sequer há garantia de efetivo recebimento ao final, pois uma parte considerável das execuções forçadas são finalizadas sem êxito na Justiça brasileira, seja por insolvência do devedor seja por blindagem patrimonial cuja desconstrução não se alcança. Lado outro, as obrigações fruto de negociação são predominantemente cumpridas e incide indenização compensatória em caso negativo (art. 846, §2º, CLT). A negativa à transação, nestas condições, sob o argumento da proteção do trabalhador, talvez se voltasse contra ele próprio, sendo de se avaliar a conveniência ou não do apego ao paradigma jurídico. Da mesma forma, os casos em que responsáveis subsidiários se antecipam e negociam o pagamento imediato dessas e de outras verbas incontroversas inadimplidas pelo devedor principal, circunstância bastante factível no ramo trabalhista, no qual há larga presença da terceirização. Nesses contextos, o mais adequado pode ser a perquirição e delimitação dos efeitos da quitação a ser concedida (subjéctiva e objetivamente).

Não descabe pontuar, ainda, outros aspectos não econômicos que eventualmente podem se fazer presentes e que tenham sido relevantes para os envolvidos na tomada de decisão, como proximidade, afinidade, auxílios mútuos no curso da relação, histórico até a rescisão etc.

Dessarte, em situações pontuais, conforme criteriosa aferição do magistrado, a razoabilidade da negociação envolvendo este

e outros pontos sensíveis para o Direito do Trabalho pode estar demonstrada. Da mesma forma, é provável que não se identifique óbice à inclusão de outra cláusula “tabu” na discussão da matéria: a quitação ampla e irrestrita de uma parte a outra ou a quitação geral com ressalva de alguma pretensão específica, por exemplo, a relacionada a acidente de trabalho *lato senso*¹³. Insiste-se: a análise deve ser casuística e será artificial qualquer preconceção generalista, receita pronta, padrão, ainda que pautado na melhor intenção e na mais refinada teoria jurídica.

Por fim, pode acontecer de a adequação da composição não estar de plano configurada, mas revelar-se viável a depender de certo ajuste. Tal circunstância evidencia, uma vez mais, a propriedade da participação do Juízo demandada pelos interessados e a relevância da designação da audiência facultada pela lei para este procedimento.

É o que se discutirá no tópico seguinte.

4. Princípio da primazia do mérito integrativo

A decisão de homologação (ou não) do acordo extrajudicial é um ato jurisdicional, fundado, como todos os outros, na livre

13 Sobre a questão, consoante a jurisprudência consolidada na Orientação Jurisprudencial nº 270 da Sessão de Dissídios Individuais (Subseção I), do TST, a quitação tinha efeito exclusivo às parcelas e valores constantes do recibo, no caso das transações extrajudiciais que importassem rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária. O Supremo Tribunal Federal, porém, no Recurso Extraordinário nº 590415 (julgado em 30/04/2016), entendeu válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego (desde que a condição conste de Acordo Coletivo de Trabalho e dos demais instrumentos assinados pelo empregado).

convicção motivada do magistrado. Não se cuida de ato automático, uma simples chancela cega e cartorial do juízo. Segue o mesmo raciocínio praticado para a homologação de acordo em processo contencioso, estampado na súmula nº 418 do TST¹⁴ pela qual “a concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.” Portanto, o que se impõe é tão somente a fundamentação da decisão (art. 93, inc. IX, da Constituição Federal de 1988).

Como bem esclarece Petrônio Calmon¹⁵, ao homologar um acordo o juiz:

Não se deve questionar a discricionariedade das partes, pois somente elas podem resolver sobre a conveniência e oportunidade do que foi decidido, mas não pode deixar-se levar pela omissão extrema, agindo, repete-se, como mero cartorário, que apõe um carimbo afirmando apenas que o fato existiu. Fosse assim, não viriam as consequências da sentença homologatória que extingue o processo com julgamento de mérito, entre as quais e principalmente, a coisa julgada e a formação de título executivo judicial.

Na seara trabalhista, a análise se inicia pela verificação da presença do pressuposto básico de desenvolvimento válido do processo estipulado pelo artigo 855-B c/c § 1º da CLT, qual seja: início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por

14 Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/guest/sumulas>. Acesso em: 10/03/2019.

15 CALMON, Petrônio. Fundamentos da mediação e da conciliação. Rio de Janeiro: Forense, 2015. p. 69-70.

advogados distintos, os quais também deverão estar habilitados no PJE (Processo Judicial Eletrônico).

Como já destacado, a particularidade da assimetria das partes impõe que o estímulo à cultura do consensualismo seja acompanhado de certos cuidados, precauções voltadas à amenização do risco de precarização dos direitos sociais, pois as soluções negociadas podem ser mais flexíveis e menos apegadas à dimensão jurídica do conflito. Se por um lado essas características são extremamente importantes, sobretudo por possibilitarem a consideração da realidade de cada caso, bem como pela aptidão de restaurar relações, abreviar e amenizar os desgastes do processo; por outro podem implicar na não efetivação de direitos mezinhos e irrenunciáveis do trabalhador.

Atento a isso, o legislador excepcionou a regra da possibilidade das partes se apresentarem em juízo independentemente da representação por advogado, a quem se atribui a competência postulatória. Ou seja, excepcionou o *ius postulandi*, um dos traços peculiares do processo laboral. A imposição da assistência recíproca por advogado, técnico conhecedor do direito e dos trâmites processuais, visa funcionar como a primeira medida pró equalização da negociação.

A legislação pretende que tais profissionais explorem saberes e habilidades distintas, atinentes à capacidade negocial e ao universo conciliatório; mas apesar da postura cooperativa, devem ter a necessária autonomia para a livre representação dos seus clientes em busca do equilíbrio da negociação no caso concreto.

Na eventual representação por

procurador comum (ao que se equipara a representação por profissionais do mesmo escritório ou com qualquer vínculo de parceria), há presunção de conflito de interesses. Cuida-se de hipótese que implicará na extinção do processo sem apreciação de mérito, na forma do artigo 485, inc. IV, do CPC. Logo, sequer é adequada a indicação de profissional por uma parte a outra, o que, se identificado, merecerá redobrada atenção do Juízo. A liberdade na escolha e na constituição do advogado e o desenrolar de uma real negociação são alguns dos pontos para aferição na audiência, cuja realização é de todo recomendável.

Além desse pressuposto de desenvolvimento válido do processo, os pressupostos comuns também são exigidos, notadamente a aptidão da petição inicial. Não se pode negligenciar que se cuida de uma ação, não bastando a mera apresentação dos termos do acordo, como é comum na composição no bojo da reclamatória trabalhista (acordo por petição superveniente das partes). Neste particular, Ana Cláudia Torres Vianna pondera que a petição inicial:

“...deve conter os dados mínimos do contrato, admissão, dispensa, salário e jornada, assim como descrever os pontos do conflito e o que motivou a negociação, além da obrigatória especificação das parcelas e valores. O relato detalhado do conflito e das concessões mútuas são essenciais para o magistrado avaliar e se convencer que o acordo é aceitável e não possui vícios, assim como o alcance e extensão da decisão”¹⁶

16 VIANNA, Ana Cláudia Torres. Jurisdição Voluntária na Justiça do Trabalho: homologação de acordos extrajudiciais, inquietações e provocações. In

Documentos essenciais também devem instruir a peça, como cópia da CTPS (carteira de trabalho e previdência social), extrato de FGTS (fundo de garantia por tempo de serviço), termo de rescisão do contrato de trabalho e comprovante de pagamento das verbas rescisórias etc.

Ao contrário do que ocorre quando as partes não estão representadas por advogados distintos, caso a petição não esteja regular, falem informações ou documentos que o juiz entenda indispensáveis, o processo não deve ser extinto de imediato. A moderna processualística, movida pelos princípios da efetividade e celeridade, impõe o aproveitamento dos atos realizados sempre que possível. A forma não pode predominar ao conteúdo e à finalidade do processo, razão pela qual a prioridade deve ser sempre a apreciação do mérito. Eis o que se denomina *princípio da primazia do mérito*, contemplado atualmente no artigo 317 do CPC segundo o qual “antes de proferir decisão sem resolução de mérito, o juiz deverá conceder à parte oportunidade para, se possível, corrigir o vício.”

Superada a fase de verificação dos pressupostos de regularidade do processo (e condições da ação), chega-se à análise meritória propriamente. Nesta fase, inúmeros aspectos podem pender em desfavor da homologação. Como exemplo, cite-se: a) cláusula de quitação integral (objeto do processo e da extinta relação havida) em contrapartida a pagamento singelo e não condizente com o tempo de contrato ou

remuneração praticada; b) cláusula de quitação integral quando detectado acidente de trabalho cujas possíveis consequências não foram contempladas; c) não especificação das parcelas e respectiva natureza jurídica para verificação de incidência fiscais; d) não previsibilidade de multa idônea para caso de descumprimento; e) não formalização de vínculo de emprego, sem que haja controvérsia sobre a sua ocorrência ou formalização sem a regularização previdenciária; f) modalidade rescisória simulada com vistas à movimentação indevida do FGTS e habilitação ao seguro desemprego; g) ausência de previsão adequada sobre a responsabilidade pelas custas¹⁷ g) acordo com finalidade ilícita, como blindagem de patrimônio etc.

Outra condição controvertida é a da composição que envolva pagamento de verbas rescisórias, já abordada acima. Pois bem.

Em algumas dessas circunstâncias e numa infinita gama de outras (pois o rol de solução negociáveis não é fechado ou estanque), pode ser viável a intervenção corretiva ou de adequação, conduzida pelo

17 Neste particular, houve omissão do regramento introduzido à CLT. Tem-se observado a adoção de distintos entendimentos. Ora se exige o recolhimento prévio das custas (art. 88 do CPC), ora se aplica a divisão ao final, aos moldes do que preconiza o art. 90, § 2º, do CPC (por analogia, vez que se trata de composição), com ou sem isenção do requerente trabalhador da sua cota-parte. A nosso sentir, a solução que melhor se amolda à realidade trabalhista é a divisão em partes iguais entre os requerentes, isentando-se o trabalhador, por presunção da hipossuficiência a qual autoriza o benefício processual da gratuidade de justiça. O tomador do serviço, em regra, deverá comprovar a hipossuficiência para fazer jus ao mesmo benefício. Essa, aliás, a prática corrente na composição na fase de conhecimento das reclamações trabalhistas. Isso quando não atribuído o encargo integralmente à parte abrangida pelo benefício da gratuidade. Assim, advoga-se o tratamento referido por um critério de isonomia, inclusive em face da simplicidade dos atos processuais na jurisdição voluntária, e como estímulo à autocomposição direta.

BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andreia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa. (Org). Atualidades e Tendências do Direito e Processo do Trabalho. Editora JusPodivm, 2018. p.330.

magistrado. Nesta espécie de jurisdição não há se falar em caráter substitutivo, em permuta da vontade das partes pela vontade do Estado com espeque na lei. A vontade estatal, *in casu*, é meramente integrativa, formadora da tríade consensual necessária à geração dos efeitos jurídicos pretendidos. Assim, não é facultado ao magistrado inovar, “pinçar” e alterar unilateralmente pontos determinados da composição, mas nada impede (e ao contrário se recomenda) a pró-atividade na análise. É o que se denomina *princípio da primazia do mérito integrativo*, uma derivação do princípio da primazia do mérito, adaptada para o procedimento em foco, com vistas ao seu máximo aproveitamento.

Por tal diretriz, o magistrado deve preferir o aprimoramento da composição, reconstruindo-o consensualmente com as partes, para, sempre que possível, aproveitar os atos já realizados e a disponibilidade dos envolvidos para a prevenção ou solução do conflito.

Maria Inês Targa¹⁸ há muito já afirmou que inexistente obrigatoriedade da homologação se a composição estiver em discordância com a lei, podendo o juiz “fazer com que as partes, por novas conversações por ele mediadas, estabeleçam avenças outras, em substituição ou até complementares daquelas que haviam anteriormente entabulado” Essa a ideia que nutre o princípio em questão.

Nada obsta que se exerça tal intervenção integrativa por despacho no processo. Porém, a ponderação pessoal dos fundamentos e critérios aventados será sempre preferível e mais eficaz. A audiência designada tanto para

ouvir (e melhor conhecer os fatos, motivos e reais interesses das partes) quanto para falar aos envolvidos permite a dialética fluida e mais persuasiva (jamais coercitiva). Ademais, atinge diretamente as partes e não apenas aos seus procuradores.

Em comarcas cujas pautas sejam volumosas e onde houver os CEJUSCs-JT (Centro (s) Judiciário (s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas da Justiça do Trabalho), a parceria das Varas com estes órgãos especializados em negociação pode ser uma saída interessante para a implementação dessa relevante audiência.

Pelo acima exposto, não se pode *a priori* e de forma generalista concluir pela inutilidade da submissão da composição ao juízo, pois diversos aspectos podem ser ponderados e influenciados por essa *avaliação judicial integrativa*, aspectos para os quais as partes sequer possam ter se atentado.

A experiência singular do órgão judicial pode contribuir, e muito, para o aperfeiçoamento da composição, auxiliando, inclusive, na prevenção de conflitos futuros (decorrentes do acordo apresentado ou de práticas errôneas identificadas) e para sanar eventuais vícios de consentimento.

Logo, justifica-se o reconhecimento do *princípio da primazia do mérito integrativo* como diretriz peculiar a esta nova forma de atuação atribuída à Justiça do Trabalho e que a tornou ainda mais alinhada ao modelo de concepção ampliada de justiça. Nesse modelo, a prevenção e solução consensual dos conflitos têm espaço destacado e o magistrado deve assumir o arrojado papel de pacificador, o que vai além da prolação e imposição de decisões verticais e, por vezes, distanciadas do referencial

18 Op. cit. p.86.

de justiça dos demandantes.

5. Coisa julgada, causa suspensiva da prescrição e prevenção.

Necessárias, por fim, algumas reflexões sobre o efeito da decisão que homologa a composição fruto de negociação direta. A nosso sentir, essa decisão, cuja natureza é de sentença, será acobertada pelos efeitos da coisa julgada por equiparação, a incidir sobre os limites expressos da composição.

Entender o oposto é contradizer a razão maior do procedimento, que é exatamente a segurança jurídica. O argumento de que a atribuição dos efeitos (por equiparação) da coisa julgada à composição extrajudicial homologada em procedimento de jurisdição voluntária afronta o art. 831, parágrafo único, da CLT, em razão dessa norma apenas conferir tal efeito à conciliação ocorrida na jurisdição contenciosa¹⁹, não se sustenta. Ora, a atualidade das normas não pode depender apenas da atividade legislativa. Cabe aos intérpretes o exercício hermenêutico apto a garantir a eficácia do ordenamento jurídico e o vigor das suas finalidades.

A norma em questão foi incluída na CLT

19 Neste sentido, são fartos os precedentes no TST. Ilustrativamente: “TRANSAÇÃO HOMOLOGADA EM PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. COISA JULGADA. Não há que se atribuir efeitos de coisa julgada a acordo extrajudicial homologado por Juiz Distribuidor, em procedimento de jurisdição voluntária, sob pena de se negar vigência ao preceituado no art. 831, parágrafo único, da CLT, que confere eficácia de decisão irrecorrível estritamente à conciliação ocorrida nos processos de jurisdição contenciosa.” Precedentes. (RR. 601027-73.1999.5.01.5555. Ministra Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Julgamento em: 02 de fevereiro de 2005. Disponível em: <http://ext02.tst.gov.br/pls/ap01/ap_red100.resumo?num_int=86467&ano_int=1999>. Acesso em: 12 abr. 2017.

pela Lei nº 10.035/2000 para estabelecer o procedimento de execução das contribuições devidas à Previdência Social no âmbito da Justiça do Trabalho. Sua finalidade foi resguardar os interesses arrecadatórios da Previdência Social, terceiro estranho à composição. Ocorre que tal interesse igualmente se faz presente nas composições extrajudiciais submetidas ao Judiciário. A *ratio decidendi*, portanto, seria a mesma, seja na conciliação judicial referida pela norma, seja na negociação direta ou assistida por terceiro particular, apreciada supletivamente pelo magistrado²⁰.

Assim, a irrecorribilidade da decisão homologatória antevista para o caso de composição judicial deve ser naturalmente estendida à homologação de composição extrajudicial. Cabe registrar que a Lei nº 13.146 de 13 de julho de 2017 (reforma trabalhista) menciona o caráter de coisa julgada atribuído à decisão que negar a homologação, consoante o artigo 855-E, parágrafo único, pelo qual: “O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do **trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo**” (negrito nosso).

Sem embargo do art. 855-E celetista (cuja intenção é regrar uma causa específica

20 Em prol da honestidade acadêmica, cabe mencionar que há quem iguale a autocomposição judicial com o acordo levado à juízo para apreciação, simetria que pode resultar em conclusão diversa da aqui esboçada quanto aos efeitos e limites do acordo. Neste sentido, Petrônio Calmon, o qual consigna: “A autocomposição recebe a dimensão processual quando fruto da conciliação realizada em juízo ou quando as partes realizam o acordo fora do ambiente processual mas resolvem levar o acordo para o processo, com vistas à homologação judicial. Assim, a autocomposição judicial não é somente aquela cujas tratativas se realizam em juízo, mas, igualmente, a que é efetivada pelas partes em quaisquer circunstâncias, mas que obtenham participação conclusiva posterior do juiz”. (op. cit., p.138)

de suspensão da prescrição), tanto a sentença homologatória da composição como a que nega homologação serão atingidas pelos efeitos da coisa julgada, na medida das pretensões abrangidas pela composição. Assim, no caso de improcedência transitada em julgado (pela não interposição de Recurso Ordinário ao Tribunal ou pela manutenção da decisão de primeira instância naquele órgão), mesmo havendo identidade de partes, uma nova ação do gênero poderá ser proposta, desde que inovado qualquer dos outros dois elementos que compõe a ação, quais sejam: o pedido ou a causa de pedir (art. 337, §2º, do CPC). Logo, se os termos da composição são alterados, por exemplo, limitando-se os efeitos da quitação do trabalhador, que eram amplos na tentativa primeira, cuida-se de nova causa de pedir e, portanto, tecnicamente, de uma ação distinta²¹.

Desse modo, cabe lembrar que a suspensão da prescrição, referida pelo artigo 855-E da CLT, só se opera em relação às pretensões objeto da demanda, dilação consubstanciada na súmula nº 268 do TST, a qual deverá ser estendida ao procedimento em destaque.

Isso evidencia a importância de um efetivo estudo do caso, condições do trabalho e expectativas das partes com a composição, para que a negociação abranja a totalidade das pretensões, pois não haverá suspensão da prescrição relativamente às não abrangidas, assim como não incidirá a coisa julgada. Nada obsta, ainda, que as partes deliberem por uma composição extrajudicial que abranja parte das

pretensões controvertidas, por exemplo, horas extras pendentes, remetendo outras, de maior complexidade, à investigação aprofundada, por exemplo, eventual responsabilidade por acidente de trabalho, com sequelas já conhecidas. Em casos assim, é de se atentar para a normal fluência do prazo prescricional.

Encerrando, caso haja apresentação de nova ação do tipo pelas mesmas partes (inovação da causa de pedir em razão da improcedência da anterior), de se perquirir sobre o estado da anterior, se julgada em definitivo ou não. Tecnicamente, não há se falar em prevenção do juízo prolator da decisão anterior (de procedência ou improcedência). A conexão entre as causas e respectiva atração da competência relativa para o Juízo precedente só ocorre se houver pendência de decisão, pois o objetivo da conexão é exatamente evitar a prolação de julgamentos contraditórios. Basta recapitularmos o art. 55, § 1º, do CPC, pelo qual são conexas duas ou mais ações quando lhes for comum o pedido ou a causa de pedir, sendo que os processos “serão reunidos para decisão conjunta, salvo se um deles já houver sido sentenciado”.

E para que não haja dúvida quanto ao entendimento aqui exposto, frisa-se que a sentença que nega homologação com base na discordância quanto ao conteúdo do acordo, adentra, avalia e repudia o mérito da composição extrajudicial, culminando na extinção do processo com base no art. 487, inc. I, do CPC. Lado outro, caso extinto o processo sem apreciação do mérito (art.485 do mesmo Código), por exemplo por ausência de pressuposto processual ou inépcia da inicial, a repropositura da ação (com correção dos vícios formais) implicará no reconhecimento da

21 Art.339, § 2º, do CPC: Uma ação é idêntica a outra quando possui as mesmas partes, a mesma causa de pedir e o mesmo pedido.

prevenção, consoante previsão do art. 286, inc. II, do CPC²², aplicado subsidiariamente.

Essa consequência é relevante para se evitar a burla ao princípio do juízo natural, por exemplo, pela desistência da ação após a sua distribuição, com vistas à tentativa de redistribuição a outro juiz supostamente mais inclinado ao acolhimento do pedido.

6. Considerações finais

As reflexões compartilhadas não ignoram situações de abuso patronal, proveito do estado de necessidade ou do desconhecimento do trabalhador, as quais resultam em negociações eivadas de vícios de consentimento ou marcadas pela lesividade. Da mesma forma, não se desconhece a existência de condutas maliciosas de trabalhadores, os quais tentam forjar vícios de consentimento em atos regulares (reversão de pedidos válidos de demissão, por exemplo) ou que destorcem fatos, contando com as presunções protetivas trabalhistas para benefícios indevidos. A má-fé não tem cara, não tem lado. É questão de caráter e, infelizmente, parece endêmica.

Porém, se este quadro implicou na fragilidade e subvalorização das negociações diretas (mesmo quando razoáveis e conscientes) e tornou as demandas de revisão desses ajustes bastante penetráveis no Judiciário, compreensível a expectativa (sobretudo daqueles que assumem as obrigações pactuadas e as cumprem) por maior segurança jurídica para os efeitos do negócio entabulado.

Não foi sobre falso acordo, acordo

22 “Art. 286, inc, II, do CPC: Serão distribuídas por dependência as causas de qualquer natureza: (...) II - quando, tendo sido extinto o processo sem resolução de mérito, for reiterado o pedido, ainda que em litisconsórcio com outros autores ou que sejam parcialmente alterados os réus da demanda”.

para mera quitação das verbas rescisórias (como condição imposta pelo empregador para pagamento delas em face do interesse de se obter a quitação geral do trabalhador) ou nenhuma outra situação de abuso no uso do instituto que tratou nosso raciocínio. As possibilidades do exercício da jurisdição voluntária pela Justiça do Trabalho são muito mais amplas.

Desse modo, sem embargo das dissidências na matéria e do justificado receio da magistratura trabalhista de ter alargado o seu rol de atividades em um momento no qual a Justiça do Trabalho é estrangulada por restrições orçamentárias, entende-se que o exercício dessa atividade não equivalerá à mera substituição da atividade desenvolvida pelos sindicatos. Ou seja, não se prestará à aferição da regularidade dos distratos, da adequada quitação de verbas rescisórias (art. 477 e parágrafos da CLT), essa obrigação incontroversa e seu prazo decenal de pagamento, em regra, não pode ser objeto de pactuação. O direito utilizado de modo abusivo transmuda-se em ilícito. Neste sentido o art. 187 do Código Civil pelo qual “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes.

À luz de todo o exposto, cabe refutar o que deva ser refutado, acolher o que mereça ser acolhido e aprimorar o que possa ser aprimorado. Não há dúvidas de que a última opção é a mais trabalhosa para o magistrado, pois demanda suspensão da relação vertical e a assunção de postura mediadora, para a qual nem sempre se encontra preparado, habituado ou disposto. Eis porque, por vezes, observa-se o equívoco das alterações unilaterais dos pactos

apresentados, excluindo-se ou incluindo-se condições à revelia dos pactuantes.

No entanto, como defendido, nesta espécie de jurisdição não há se falar em caráter substitutivo, em permuta da vontade das partes pela vontade do Estado com base na lei. A vontade estatal, *in casu*, é meramente integrativa, formadora da tríade consensual necessária à geração dos efeitos jurídicos visados. Assim, não é facultado ao magistrado “pinçar” e alterar unilateralmente pontos determinados da composição, mas nada impede (e ao contrário se recomenda) a pró-atividade na análise. É o que se categorizou como *princípio da primazia do mérito integrativo*. Por tal diretriz, o magistrado deve preferir o aprimoramento da composição, reconstruindo-o consensualmente com as partes para, sempre que possível, aproveitar os atos já realizados e, sobretudo, a disponibilidade dos envolvidos para a prevenção ou solução do conflito.

Essa a postura apta a promover, pedagogicamente, o “bom consensualismo”. O consensualismo que se desenvolve horizontalmente, com compartilhamento franco das informações necessárias à tomada de decisão, valorização das falas e expectativas dos envolvidos, sem prejuízo das normas de ordem pública. Com esta nova atribuição, se intensifica também a importância da advocacia trabalhista, à qual a modernidade impõe o desenvolvimento de novas habilidades, pautadas na capacidade negocial e alternância de estratégias (cooperativas e competitivas) em prol dos seus representados.

Ademais, se amplia para o magistrado do trabalho a condição de ser um propulsor de pacificação, cabendo-lhe reconhecer e estimular o diálogo como ferramenta provocadora de

mudanças.

Enfim, o campo frutífero da negociação participativa é como um espectro de cores: é preciso a luz de uma mente aberta à visão dos possíveis tons para que a mágica aconteça.

7. Referências

BARBOSA, Amanda. As normas Benjamim Button da Reforma Trabalhista. In BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andreia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa. (Org). **Atualidades e Tendências do Direito e Processo do Trabalho**. Editora JusPodivm, 2018.

BARBOSA, Amanda. Sistema híbrido de gestão de conflitos e o Judiciário trabalhista brasileiro. In: **Direito e Justiça** - Ano IV - VII - 2º Semestre 2018 - Estudos Contemporâneos. Editora Juruá.

CHAVES, Luciano Athaide. Os procedimentos especiais no processo comum e sua aplicação no processo do trabalho: um olhar a partir do novo código de processo civil. 2016, p.961-1018. In: MIESSA Élisson. (Coord). 2ª ed. rev. ampl. e atual. **O Novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2016.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 29ª ed. São Paulo: Malheiros, 2013.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Teoria geral do processo**. 7ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César.

Mediação em juízo. São Paulo: LTR, 2004.

VIANNA, Ana Cláudia Torres. Jurisdição Voluntária na Justiça do Trabalho: homologação de acordos extrajudiciais, inquietações e provocações. In BARBOSA, Amanda; BUGALHO, Andreia Chiquini; SANTOS, Luiza de Oliveira Garcia Miessa. (Org). **Atualidades e Tendências do Direito e Processo do Trabalho.** Editora JusPodivm, 2018

Publicado originalmente: Acordo Extrajudicial Trabalhista: Ação para Homologação e o Princípio da Primazia do Mérito Integrativo. *Direito e Justiça - Ano V - VIII - 1º Semestre 2019 - Estudos Contemporâneos.* p. 375.