

O PROCEDIMENTO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA ESFERA TRABALHISTA: ENSAIO SOBRE SUA APLICAÇÃO, REGRAS E DIVERGÊNCIAS JURISPRUDENCIAIS

THE EXTRAJUDICIAL AGREEMENT APPROVAL PROCEDURE IN THE LABOR SPHERE: TESTING ITS APPLICATION, RULES AND JURISPRUDENTIAL DIVERGENCES

Michel Carlos Rocha Santos*

Vanessa Barbosa Sousa**

RESUMO: Este ensaio tem como problema de análise os limites da atuação do Judiciário Trabalhista ao analisar pedido de homologação de autocomposição extrajudicial na esfera trabalhista, instituído como procedimento de jurisdição voluntária na Consolidação das Leis do Trabalho. O texto apresenta as divergências de entendimento jurisprudencial sobre o tema e o cenário de insegurança jurídica que paira sobre o instituto, o que indica a relevância jurídica da pesquisa. Para contribuir com o debate, se utiliza de metodologia de análise de decisão, valendo-se de julgamento realizado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, pela 4ª Turma, para estabelecer premissas interpretativas e hermenêuticas definidoras da atuação da Justiça do Trabalho, quando provocada a analisar e homologar acordos extrajudiciais. Conclui que o Judiciário deve homologar tais acordos, salvo descumprimento de requisitos formais ou vício de consentimento, não sendo possível a alteração das cláusulas ou conteúdo da transação, para que não haja intromissão e mudança na manifestação de vontade das partes.

PALAVRAS-CHAVE: Autocomposição Extrajudicial. Homologação. Limites.

ABSTRACT: This essay has the problem of analyzing the limits of the performance of the Labor Judiciary when analyzing requests for homologation of extrajudicial self-composition in the labor sphere, instituted as a procedure of voluntary jurisdiction in the Consolidation of Labor Laws. The text presents the divergences of jurisprudential understanding on the theme and the scenario of legal uncertainty that hangs over the institute, which indicates the legal relevance of the research. To contribute to the debate, a decision analysis methodology is used, making use of the judgment made within the scope of the Superior Labor Court, through its 4th Class, to establish interpretative and hermeneutic premises that define the performance of the Labor Justice, when provoked to analyze and ratify extrajudicial agreements. It

* *Mestre em Direito Privado pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho da PUC Minas Virtual; advogado.*

** *Especialista em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas); advogada.*

concludes that the Judiciary must ratify such agreements, except for non-compliance with formal requirements or a defect of consent, and it is not possible to change the clauses or content of the transaction, so that there is no interference and change in the parties' manifestation of will.

KEYWORDS: Extrajudicial Self-Composition. Homologation. Limits.

1 – A temática e caminhos escolhidos para análise: homologação de autocomposição extrajudicial na esfera trabalhista

Por meio da Reforma Trabalhista operada pela Lei nº 13.467, de 11 de novembro de 2017, houve a inclusão dos arts. 855-B a 855-E na Consolidação das Leis do Trabalho, que introduziram no âmbito da Justiça Laboral a possibilidade de os interessados utilizarem o procedimento de jurisdição voluntária, por meio da homologação de acordo extrajudicial.

O procedimento de jurisdição voluntária, em linhas gerais, concerne na homologação pelo Judiciário das aspirações dos requerentes, não havendo interesses litigiosos em pauta (PINHO, 2018).

Antes de tal previsão legal, havia controvérsia quanto à possibilidade de ajuizamento de ação judicial trabalhista visando, exclusivamente, à celebração de acordo ou a homologação de um acordo previamente pactuado entre as partes. Mauro Schiavi (2015) admitia essa possibilidade, com a adoção de cautelas pelo juiz do trabalho, como designar audiência e ouvir o trabalhador. Outros autores, como Enoque Ribeiro dos Santos e Ricardo Antonio Bittar Hajel Filho (2017), parecem defender a conciliação extrajudicial apenas pela via da comissão de conciliação prévia.

Ademais, a ausência de previsão legal quanto ao instituto em análise levava a um cenário de insegurança e pouca utilidade para os interessados, diante da possibilidade de o Judiciário Trabalhista não conhecer da avença ou se recusar a homologar a transação.

Nesse sentido, eventuais ajustes tratados direta e individualmente entre empregadoras e empregadores, sem uma lide prévia, não só careciam de qualquer valor legal, como não tinham nenhuma perspectiva de serem validados pelo Judiciário.

A criação do procedimento de jurisdição voluntária, por meio da homologação de acordo extrajudicial no âmbito trabalhista, se mostra uma inovação interessante para trazer maior segurança e celeridade para as relações laborais, especialmente na perspectiva da resolução de conflitos.

Pretende-se trazer à baila algumas discussões a respeito de sua aplicação, no que se refere aos limites de atuação do Judiciário Laboral dentro do

procedimento de jurisdição voluntária, em especial quanto à possibilidade ou não de os magistrados alterarem os termos da avença (adentrando no mérito/ conteúdo do acordo), ou mesmo de ocorrer uma recusa total ou parcial à homologação do acordo.

Isso, porque, ao sobrevir a previsão legal das partes resolverem questões relativas ao contrato de trabalho por meio de conciliação, surge a preocupação do Poder Judiciário de não permitir que essa prerrogativa se torne um meio de oficializar interesses escusos, lides ou pretensões simuladas ou representar pura renúncia a direitos trabalhistas fundamentais dos trabalhadores.

Não é exagero afirmar que, atualmente, existe grande insegurança quanto aos limites de aplicação do procedimento de homologação de acordo extrajudicial e seus desdobramentos.

Essa é a temática que se pretende analisar e contribuir com este ensaio, a partir do uso de metodologia de análise de decisão judicial, apresentando caminhos interpretativos e hermenêuticos para o assunto. Tal metodologia permite identificar as possíveis interpretações em relação ao problema de investigação e apontar a conclusão mais coerente e adequada para o tema.

Como fio condutor deste ensaio, será utilizado o recente julgado da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que, enfrentando a controvérsia em questão, no Acórdão publicado em 04.10.2019, nos autos do Recurso de Revista 1000016-93.2018.5.02.0431, em sessão presidida pelo Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, com participação dos Ministros Guilherme Augusto Caputo Bastos e Alexandre Luiz Ramos, e do Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Alvacir Correa dos Santos, decidiu, por unanimidade, dar-lhe provimento para homologar a transação extrajudicial apresentada pelas interessadas, sem ressalvas, e com efeito de quitação geral do extinto contrato de trabalho, ainda que a discriminação das verbas do acordo tenha se firmado apenas sobre alguns aspectos/créditos do contrato laboral.

Antes, porém, é importante trazer a análise das regras procedimentais do procedimento de homologação de acordo extrajudicial, conforme disposições da Consolidação das Leis do Trabalho.

2 – A jurisdição voluntária e a homologação de autocomposição extrajudicial trabalhista

No Direito brasileiro, a primeira regulamentação prevendo a possibilidade de uma transação servir para encerrar um litígio surgiu com o Código Civil dos

Estados Unidos do Brasil de 1917, em seu art. 1.025: “É lícito aos interessados prevenirem, ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas”.

Em 1973, com o advento do Código de Processo Civil, o procedimento de jurisdição voluntária foi incorporado ao ordenamento jurídico nacional, por meio dos arts. 1.103 e seguintes, nos quais foram estipulados prazos, formas e um rol taxativo de situações passíveis de utilizar esse sistema.

No entanto, foi somente com a Lei nº 9.099/95 que a possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais passou a ser prevista expressamente, pela Lei brasileira, através de seu art. 57: “o acordo extrajudicial, de qualquer natureza ou valor, poderá ser homologado, no juízo competente, independente de termo, valendo a sentença como título executivo extrajudicial”.

Posteriormente, o Código Civil, em seus arts. 840, 851 e seguintes, incluiu no direito material a previsão da homologação de acordos extrajudiciais. E, ainda, o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) estabelece, no art. 720, que o procedimento de jurisdição voluntária se inicia por provocação do interessado, Ministério Público ou Defensoria Pública, prevendo, no inciso VIII do art. 725, a homologação de autocomposição extrajudicial, de qualquer natureza ou valor.

Contudo, no âmbito trabalhista, desde a CLT de 1943, em seu texto original, a única previsão sobre conciliação estava contida no art. 764 e seus parágrafos, que tratavam, exclusivamente, da obrigatoriedade de a Justiça do Trabalho fomentar a conciliação no correr das demandas, bem como sobre a prerrogativa de as partes celebrarem acordo como forma de encerrar litígio já proposto perante a justiça.

Portanto, não havia previsão legal autorizando a celebração de acordo trabalhista, salvo se ocorresse no curso de um processo litigioso.

Foi somente em 2017, com a Lei nº 13.467, que surgiu a possibilidade de se levar até a Justiça do Trabalho acordo extrajudicial firmado diretamente entre empregado e empregador, independentemente da existência de lide prévia.

Essa alteração incluiu na CLT o Capítulo III-A – Do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial –, e os arts. 855-B e seguintes, determinando os procedimentos e requisitos a serem observados para que o Judiciário Laboral possa homologar acordo extrajudicial:

“DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

DOCTRINA

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)”

Essa é, portanto, a atual disposição legal sobre o tema, a qual foi objeto de análise do Tribunal Superior do Trabalho, na decisão que norteia a análise do tema neste ensaio.

De plano, cumpre esclarecer que o acordo extrajudicial trabalhista nada mais é do que um negócio jurídico, ou seja, um ato que visa à aquisição, à modificação ou à extinção de um direito.

Em nosso sistema jurídico, o art. 104 do Código Civil, aplicado subsidiariamente na Justiça do Trabalho, determina os parâmetros essenciais para a validade do negócio jurídico, quais sejam, *ipsis litteris*: “I – agente capaz; II – objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III – forma prescrita ou não defesa em lei”.

Além disso, no âmbito trabalhista, o art. 855-B da CLT e seus parágrafos fixaram alguns requisitos que necessitam igualmente ser observados para a realização de acordo extrajudicial, sendo eles: petição conjunta e representação das partes por advogados distintos.

Veja que, os parâmetros criados pela CLT para elaboração de acordos extrajudiciais visam demonstrar a existência de anuência mútua dos interessados, por meio da petição conjunta, bem como garantir de que os interesses individuais das partes serão considerados, haja vista a participação de advogados distintos.

Portanto, apresentado acordo extrajudicial no âmbito da Justiça do Trabalho, com agente capaz, objeto lícito, com forma prevista ou não proibida em lei, mediante petição conjunta e a participação de advogados diversos, temos um acordo extrajudicial que está apto a ser homologado pela Justiça do Trabalho.

O que vem gerando controvérsia são os parâmetros de atuação do Poder Judiciário sobre a vontade dos interessados, que buscam a justiça com o fim de ter seus intentos oficializados pela homologação de acordos extrajudiciais.

3 – A decisão do Tribunal Superior do Trabalho sobre a homologação de autocomposição extrajudicial laboral

Por meio de petição inicial distribuída sob o nº 1000016-93.2018.5.02.0431, na comarca de Santo André/SP, em 12.01.2018, pela empresa Merck Sharp & Dohme Farmacêutica Ltda., em conjunto com a ex-empregada Fabiana de Andrade, os interessados requereram do Poder Judiciário a Homologação de Acordo Extrajudicial firmado entre eles.

No acordo em questão, restou registrado que a ex-funcionária Fabiana Andrade havia sido demitida em virtude de uma reestruturação organizacional da empresa, e recebeu as verbas rescisórias tempestivamente, sendo objeto do acordo apenas vantagens não estabelecidas em lei, visando ter como contrapartida a quitação geral do extinto contrato de trabalho.

O juízo do CEJUSC-Sul/ABC, ao analisar a inicial e os termos do acordo, determinou que as partes discriminassem as verbas objeto da transação, sob pena de indeferimento, bem como designou audiência.

Em audiência realizada em 20 de março de 2018, as partes discriminaram as verbas do acordo como relativas a: “horas extras, adicional noturno, diferenças de premiação, indenização por uso da residência, diferença de DSR, indenização por danos morais, materiais e extrapatrimoniais, declaração de eventual estabilidade, reajuste salarial, diferença de vale-refeição, integração de vale-refeição ao salário, diferença de PLR, benefícios previstos em norma coletiva, indenização por uso de telefone e internet, indenização por uso do veículo, indenização pela compra de roupas e diferenças de FGTS, não podendo reclamar mais nada a estes títulos”.

DOCTRINA

Ao prolatar a sentença homologatória, a magistrada Sandra Sayuri Ikeda declarou ser impossível a quitação genérica de parcelas que não constem na petição de acordo, razão pela qual acolheu parcialmente o pedido de homologação do acordo extrajudicial, não acatando a quitação geral do extinto contrato de trabalho, limitando a quitação apenas quanto às verbas especificadas na emenda da inicial realizada em audiência.

Diante disso, a empresa interpôs recurso ordinário alegando violação do princípio da autonomia da vontade das partes, em virtude de a homologação do acordo extrajudicial ter ocorrido com ressalva.

Em acórdão proferido pela 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, em 21.06.2018, presidida pela Desembargadora Magda Aparecida Kersul de Brito, com o Relator Desembargador Jonas Santana de Brito, e a Revisora Desembargadora Maria Fernanda de Queiroz da Silveira, decidiram, por unanimidade, negar provimento ao recurso ordinário da empregadora.

A decisão do Tribunal sustentou que a homologação de acordo extrajudicial visa possibilitar a composição das partes, incentivando a solução consensual dos conflitos, e não tem o objetivo de blindar a empresa de demandas trabalhistas e retirar direitos do trabalhador. E, ainda, que a quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho fere o princípio da boa-fé e lealdade entre os contratantes.

Sobre o acórdão, a empresa opôs embargos de declaração visando ao prequestionamento sobre o princípio da autonomia da vontade das partes, o qual teve seu provimento negado por unanimidade.

Frente a isso, a empregadora interpôs recurso de revista, suscitando, entre outros argumentos, a negativa de prestação jurisdicional, violação ao princípio da autonomia da vontade das partes e a existência de divergência jurisprudencial.

Remetido os autos para o Tribunal Superior do Trabalho, por força de agravo de instrumento interposto contra decisão denegatória de seguimento ao recurso de revista, a 4ª Turma, em acórdão publicado em 04.10.2019, em sessão presidida pelo Relator Ministro Ives Gandra Martins Filho, com participação dos Ministros Guilherme Augusto Caputo Bastos e Alexandre Luiz Ramos, e do Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Alvacir Correa dos Santos, conheceu do agravo de instrumento e o proveu para determinar o processamento do recurso de revista pela divergência jurisprudencial.

Ao conhecer do recurso de revista, a 4ª Turma argumentou que uma vez presentes os requisitos gerais de validade dos negócios jurídicos que se aplicam ao Direito do Trabalho, o magistrado deverá exercer tarefa binária, ou seja, tem a faculdade de homologar ou não o acordo extrajudicial, mas não poderá

substituir a vontade das partes e alterar os termos da avença ou homologar o ato parcialmente.

E assim decidiram, por unanimidade, dar provimento ao recurso de revista para reformar a sentença que havia sido ratificada pelo acórdão, e homologar a transação extrajudicial apresentada pelas interessadas, sem ressalvas, e com efeito de quitação geral do extinto contrato de trabalho.

Ao iniciar a análise do recurso de revista, o Relator, Ministro Ives Gandra Martins Filho, reconheceu a existência de transcendência jurídica no caso em apreço, em virtude de o tema, até então, não ter sido abordado pela Corte Superior do Trabalho.

Ao adentrar no mérito do recurso, o Relator registrou que a legislação trabalhista se modernizou para atender a dinâmica atual das relações laborais, trazendo maior flexibilidade na rescisão dos contratos de trabalho, sendo a homologação de acordos extrajudiciais, sem a necessidade de uma ação litigiosa prévia, com quitação geral do contrato de trabalho e formação de um título executivo extrajudicial, uma atualização legal que visa à simplicidade, celeridade e redução de litigiosidade:

“A moderna dinâmica das relações trabalhistas impôs a adoção de medidas de simplificação dos procedimentos de desligamento laboral, daí a desnecessidade de que o Judiciário tutele uma lide anterior ao acordo, como antes se dava, a fim de reconhecer a natureza de título executivo judicial ao pactuado em juízo. E esse é o sentido dos arts. 855-B a 855-E da CLT. Não fosse a possibilidade da quitação integral do contrato de trabalho com a chancela do Judiciário e o Capítulo III-A não teria sido acrescido ao Título X da CLT, que trata do Processo Judiciário do Trabalho.

Com efeito, além da simplificação do procedimento de apresentação do acordo à Justiça (CLT, art. 855-B, *caput*), restou assegurada ao empregado, ou ao trabalhador, pelo novo procedimento, a facilitação de cumprimento do pactuado com o empregador que, às vezes, ao tempo da rescisão, não teria como saldar de pronto todas as verbas concernentes ao contrato havido e não necessariamente rescisórias, mas se obriga, mediante a formação de um título executivo judicial, a pagá-las em lapso temporal razoável, que serve aos fins do trabalhador.

A lei precisa ser interpretada, portanto, não somente pelo princípio da boa-fé, que rege os negócios jurídicos, como também pelo matiz dos

princípios que informam a dinâmica das relações de trabalho atuais, como simplicidade, celeridade e redução da litigiosidade.”

O voto convergente também enfatizou o fato de a Reforma Trabalhista estar acompanhando a realidade das relações trabalhistas atuais:

“A Lei nº 13.467/2017, que instituiu a chamada reforma trabalhista, seguindo uma verdadeira tendência legislativa, passou a valorizar o conceito de autonomia da vontade.

Com o advento da mencionada Reforma, Empregadores e Empregados podem valer-se da nova regra estabelecida pelo art. 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que trata da possibilidade de homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

Como se sabe, antes da Reforma, somente com ingresso da reclamatória trabalhista a Justiça do Trabalho tinha competência para homologar acordo, bem como somente mediante intermediação do Sindicato de classe as partes poderiam, por exemplo, transacionar acordos de redução de jornadas e salários.”

Quanto à possibilidade de retirada de cláusulas do acordo extrajudicial levado para homologação da Justiça do Trabalho, o Ministro Ives Gandra trouxe a referência de um trecho do ilustre Ministro Teori Zavascki, no precedente de repercussão geral RE 590.715/SC¹, para demonstrar a inaplicabilidade desse tipo de alteração na avença:

“Curial, ainda, trazer à baila, que a ideia que indelevelmente adere ao acordo extrajudicial é a de que, retirada uma das cláusulas que o compõem, a parte a quem ela favoreceria não faria o acordo. A alternativa que caberia ao Judiciário, portanto, seria a homologação integral ou a rejeição da proposta, se eivada de vícios. Tal entendimento resta corroborado pelo STF quanto à circunstância de a validade do acordo depender da homologação integral ou de sua rejeição total, não podendo ser balanceado pelo Poder Judiciário, senão vejamos o excerto do voto do ilustre Ministro Teori Zavascki no precedente de repercussão geral RE 590.715/SC, *in verbis*:

‘(...)

A cláusula aqui questionada compõe um acordo coletivo que foi homologado, e, portanto, somente poderia deixar de ser aplicada se fosse

1 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 590.715/SC. Rel. Roberto Barroso. *Diário de Justiça Eletrônico*, Brasília, 29 maio 2015.

rescindida. E, considerando a natureza eminentemente sinalagmática do acordo coletivo, a anulação de uma cláusula tão sensível como essa demandaria certamente a ineficácia do acordo em sua integralidade, inclusive em relação às cláusulas que beneficiam o empregado. Aparentemente, o que se pretende é anular uma cláusula, que poderia ser contrária ao interesse do empregado, mas manter as demais. Não vejo como, num acordo que tem natureza sinalagmática, fazer isso sem rescindir o acordo como um todo.’ (Voto do Min. Teori Zavascki no *leading case* STF-RE 590.715/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe 29.05.2015)”

Nesse sentido, o voto do Relator afirmou que, presentes os requisitos de validade do negócio jurídico, cabe ao Judiciário apenas homologar ou não o acordo: “o magistrado tem, nessa nova conjuntura, tarefa binária, ou seja, tem a faculdade de homologar, ou não, o acordo extrajudicial, nos termos do art. 855-D, mas não lhe é franqueado substituir-se à vontade deduzida dos requerentes” (BRASIL, 2019).

Entretanto, asseverou que esse entendimento não retira da Justiça do Trabalho o dever de observar se, além do cumprimento dos requisitos extrínsecos, existem coações ou fraudes, pois essas ocorrências não deverão ser acolhidas:

“Note-se que o raciocínio aqui expendido não conduz à conclusão de que o magistrado, no procedimento especial instaurado pela Lei nº 13.467/2017, tenha que ser mero chancelador de requerimentos a ele apresentados. Cabe ao magistrado, por óbvio, a análise de todos os requisitos de validade extrínseca do ato, o que inclui o sopesamento da ocorrência de coações e fraudes, que, obviamente, não podem ser agasalhados pelo Judiciário.” (BRASIL, 2019)

O Ministro-Relator ressaltou as vantagens do procedimento de jurisdição voluntária por meio da homologação do acordo extrajudicial, na Justiça do Trabalho:

“Vale lembrar, ainda, que há vantagens trazidas pelo art. 855-B da CLT e inerentes à celebração de um pacto que põe fim ao contrato de trabalho, podendo nominar aqui a abreviação do tempo que um empregado levaria na Justiça do Trabalho, para receber a verba numa reclamatória; a segurança jurídica para os envolvidos de que a situação foi resolvida, sem pendência, mediante o reconhecimento da quitação geral do contrato pelo acordo; a eliminação do risco trazido pela Lei nº 13.467/2017 quanto à possibilidade de condenação do empregado ao pagamento dos honorários de advogado sucumbenciais; a eliminação do

obstáculo da produção de provas pelo trabalhador, quando dele o ônus; e a garantia de obtenção de um título executivo judicial, sem o desgaste do ajuizamento da ação trabalhista.”

O Ministro Alexandre Luiz Ramos, em seu voto convergente, ressaltou a importância de prevalecer a autonomia da vontade das partes e a segurança jurídica.

Portanto, como verificado acima, a decisão reformou o acórdão da 15ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, para conceder o efeito de quitação geral do extinto contrato de trabalho, por meio do acordo extrajudicial firmado entre as partes e homologado pelo Judiciário.

4 – O posicionamento dos tribunais trabalhistas, a divergência de entendimentos e os critérios interpretativos adequados para a homologação dos acordos extrajudiciais

Atualmente, a homologação de autocomposição extrajudicial trabalhista vem gerando grandes debates e opiniões divergentes no âmbito do Judiciário trabalhista. Em especial, a possibilidade ou não de o magistrado modificar os termos do acordo ou homologar a transação apenas parcialmente, deixando determinadas cláusulas e previsões sem a tutela da decisão homologatória.

No âmbito dos Tribunais Regionais Trabalhistas, diversos posicionamentos estão sendo exarados de forma convergente com o entendimento do TST exposto anteriormente.

É o que se verifica no Acórdão proferido nos autos do Processo 1000014-23.2018.5.02.0432, em 27.02.2020², pela 11ª Turma do Tribunal Regional da 2ª Região, em que o Relator Ricardo Verta Ludovice expressou seu entendimento no sentido de que, uma vez existentes os requisitos formais de validade do negócio jurídico, e observados as determinações do art. 855-B da CLT, são válidos os termos do acordo, inexistindo óbice a sua homologação.

Assim, presentes os requisitos formais de validade do negócio jurídico (art. 104 do CC), quais sejam, capacidade dos sujeitos, disponibilidade do objeto e atendimento da forma prevista em lei (arts. 855-B a 855-E da CLT), válidos os termos do acordo, inexistindo óbice à homologação integral da avença, notadamente quanto à quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho.

2 Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso Ordinário 1000014-23.2018.5.02.0432, Oitava Turma, Rel. Ricardo Verta Ludovice. *Diário de Justiça Eletrônico*, São Paulo, 19 set. 2018.

Contudo, a mera existência dos requisitos objetivos do acordo extrajudicial acima explanados não gera expectativa de obrigação da homologação do acordo, pois na análise do caso concreto caberá ao Judiciário avaliar se o acordo está sendo utilizado com o fim de perpetuar, por exemplo, coação ou fraude, condutas inadmissíveis em nosso ordenamento jurídico, tal como decidido pelo TST no acórdão da 4ª Turma.

Seguindo essa linha de compreensão sobre o tema, a 4ª Câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, nos autos do Processo 0000759-03.2019.5.12.0013³, em Acórdão proferido em 05.02.2020, por unanimidade, manteve a sentença que deixou de homologar o acordo extrajudicial pretendido pelas partes, tendo em vista que para o relator havia apenas a intenção de afastar procedimentos burocráticos pertinentes à rescisão contratual, bem como se evidenciava nítido interesse das partes de se esquivarem dos recolhimentos previdenciários devidos.

Isso posto, temos que a observância das disposições formais dos arts. 104 do Código Civil e 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho são premissas imprescindíveis para se obter a homologação do acordo extrajudicial trabalhista; contudo, não são suficientes para impor que o Judiciário chancela a avença, na eventualidade de ser constatada a existência de condutas inadmissíveis em nosso ordenamento jurídico, tais como coação ou fraude, ou mesmo evitar recolhimentos previdenciários devidos por ocasião da rescisão contratual ou pagamento de haveres ao empregado.

Uma vez cientes dos requisitos necessários para o processamento do Acordo Extrajudicial na esfera trabalhista, cumpre analisarmos qual será a função da Justiça do Trabalho ao ser acionada para homologar a avença dos interessados.

Isso, porque, tratando-se de procedimento de jurisdição voluntária, as partes não provocam a tutela jurisdicional do Estado com o fim de solucionar o impasse entre a pretensão do requerente e a resistência do requerido, para que um intermediador neutro, de acordo com as normas legais, diga qual é o direito a ser deferido ou indeferido, por meio de seu julgamento.

No processo de jurisdição voluntária, as partes espontaneamente entram em um consenso a respeito de seus direitos e deveres, e apenas requerem a homologação do Judiciário com a finalidade de tornar o que restou conciliado indiscutivelmente válido e legal, visando dar à avença o caráter de título executivo extrajudicial, o que significa que o eventual descumprimento do compromisso

3 Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso Ordinário 0000759-03.2019.5.12.0013, Quarta Câmara, Rel. Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. *Diário de Justiça Eletrônico*, Florianópolis, 5 mar. 2020

DOCTRINA

firmado, por qualquer das partes, passa a ser imediatamente punível conforme o teor do pacto elaborado, inexistindo a necessidade de se discutir a existência ou não de fatos, normas, ou provas relacionadas ao vínculo trabalhista que deu causa à celebração do acordo.

Logo, se, por um lado, no contencioso, o magistrado atua de forma a dar a solução para uma questão litigiosa por meio de seu julgamento, por outra banda, no procedimento de jurisdição voluntária, o juiz intervém para conferir eficácia ao negócio jurídico, agindo na tutela de interesses privados, através da homologação.

Nesse sentido, temos que o julgamento é a decisão do juízo sobre um litígio apresentado pelas partes, enquanto homologação é o ato pelo qual a autoridade judicial confirma ou ratifica o interesse dos requerentes, para assim dar validade jurídica e força executória ao que foi acordado.

Nessa senda, uma vez apresentado o acordo extrajudicial em total conformidade com os requisitos extrínsecos do ato e, não se constatando fraude, erro, dolo, simulação ou conduta antijurídica, não cabe ao Judiciário opinar sobre os termos do que restou avençado, posto que não foi convidado a deliberar sobre ele, cabe à Justiça Trabalhista apenas homologar ou não o requerimento.

E, em consonância com essas premissas, que a decisão do TST, condutora deste ensaio, declarou ser a função do Magistrado binária, no processo de jurisdição voluntária: “o magistrado tem, nessa nova conjuntura, tarefa binária, ou seja, tem a faculdade de homologar, ou não, o acordo extrajudicial, nos termos do art. 855-D, mas não lhe é franqueado substituir-se à vontade deduzida dos requerentes” (BRASIL, 2019).

Todavia, há diversas decisões proferidas pelos Tribunais Regionais Trabalhistas com entendimento divergente. Por exemplo, no âmbito do TRT da 6ª Região, ao apreciar a irrisignação da empregadora, por meio de seu recurso ordinário, com a modificação do teor original do acordo, em razão de o Magistrado ter retirado da cláusula de quitação geral do contrato, alterou a sentença homologatória para reconhecer como válida a cláusula de quitação geral do contrato, contudo, ainda assim não manteve os termos originais da avença, pois limitou a amplitude da quitação geral pretendida, fixando que esta não teria alcance a respeito de problema de saúde que porventura venha a surgir no futuro e que guarde relação com o labor⁴. E, ainda, recente decisão

4 Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recurso Ordinário 0000596-19.2018.5.06.0015, Primeira Turma, Rel. Sergio Torres Teixeira. *Diário de Justiça Eletrônico*, Recife, 1º mar. 2019.

do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que reconheceu a invalidade de cláusula de quitação geral no acordo extrajudicial⁵.

No mais, é possível observar que a divergência de entendimentos quanto a o Judiciário adentrar ou não ao mérito da petição de acordo das partes está relacionada com o dever de o julgador não permitir fraudes, como foi pontuado pelo Ministro Ives Gandra, Relator da decisão já citada:

“Note-se que o raciocínio aqui expendido não conduz à conclusão de que o magistrado, no procedimento especial instaurado pela Lei nº 13.467/2017, tenha que ser mero chancelador de requerimentos a ele apresentados. Cabe ao magistrado, por óbvio, a análise de todos os requisitos de validade extrínseca do ato, o que inclui o sopesamento da ocorrência de coações e fraudes, que, obviamente, não podem ser agasalhados pelo Judiciário.” (BRASIL, 2019)

Nesse sentido, faz-se necessário ressaltar que, para Carlos Roberto Gonçalves (2018), coação é toda ameaça ou pressão injusta exercida sobre um indivíduo para forçá-lo, contra a sua vontade, a praticar um ato ou realizar um negócio, mediante o emprego da violência psicológica para viciar a vontade. E fraude, em linhas gerais, é o intuito de prejudicar alguém, como menciona Humberto Theodoro Júnior (1997).

Logo, pela própria natureza da coação e fraude, elas não poderão ser meramente presumidas na celebração de acordo extrajudicial, é necessário que estejam comprovadas, especialmente porque as partes consolidam o pacto por meio de seus advogados, razão pela qual se pressupõe que estes atuarão de forma lícita, e de modo a garantir a observação das vontades e interesses de seus clientes. Nesse sentido, a fundamentação da decisão da 4ª Turma do TST.

Quanto à cláusula de quitação geral, cumpre esclarecer que ela consiste na impossibilidade de o empregado discutir qualquer assunto relacionado ao vínculo empregatício objeto do acordo em demanda futura.

Ressalta-se que, nos acordos trabalhistas realizados no correr de ações litigiosas, a inclusão de cláusula de quitação geral é considerada plenamente válida, sendo extremamente comum sua utilização, inclusive muito antes da reforma trabalhista.

É extremamente bem aceita na jurisprudência a quitação geral pelo “extinto contrato de trabalho”, indagação que o juiz do trabalho sempre faz às

5 Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Recurso Ordinário 0010763-39.2020.5.03.0038, 11ª Turma, Relª Juliana Vignoli Cordeiro. *Diário de Justiça Eletrônico*, Belo Horizonte, 18 set. 2020.

partes e advogados quando formalizado acordo em ação trabalhista contenciosa em curso.

Analisando os autos do Processo 1000016-93.2018.5.02.0431, no qual foi proferida a decisão do TST objeto de análise, verifica-se que a discussão sobre a homologação total ou não do acordo pairava primordialmente sobre a validade da utilização da cláusula de quitação geral do contrato, sendo este assunto a controvérsia da maior parte dos recursos sobre sentenças homologatórias de acordos extrajudiciais.

Identifica-se que, nas decisões em que o acordo não foi homologado, ou foi homologado, mas com alteração da avença retirando a cláusula de quitação geral, os julgadores costumam justificar seu entendimento sob o fundamento de que a quitação ampla e irrestrita vai à contramão ao art. 840 do Código Civil, que determina a necessidade de haver concessões mútuas na celebração de um acordo; argumenta-se também que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, sendo vedado ao empregado dispor de direitos de natureza alimentar.

Com o devido respeito a esse entendimento, parece ser mais adequado se adotar a linha de interpretação do TST na decisão objeto deste estudo, pois, segundo a Corte Superior, competirá ao Judiciário analisar apenas os requisitos extrínsecos do acordo, não cabendo questionamentos sobre o anseio das partes, em especial porque ambas estão assistidas por seus advogados, elidindo, assim, qualquer mácula nas vontades envolvidas, ainda que a negociação envolva a renúncia de direitos por meio da cláusula de quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho.

Ademais, a Corte Superior do Trabalho, na mesma decisão, ressaltou a importância da cláusula de quitação geral, que, além de estar em conformidade com o melhor entendimento sobre a matéria, caso fosse negada sua utilização, não haveria interesse dos empregadores em conciliar.

Verifica-se, portanto, que a questão da utilização da cláusula de quitação geral do contrato de trabalho tem sido analisada sob o prisma da liberdade de vontade das partes, reforçando o entendimento de que para homologação de acordo com a atuação judicial está limitada a averiguar a presença dos requisitos extrínsecos do ato, devendo prevalecer a vontade das partes a respeito do tema, salvo se for observada notória fraude ou coação. Dessa maneira, defende-se que, caso pare alguma dúvida, o magistrado designe audiência para retificação da avença, ocasião em que poderá colher das partes e seus advogados a confirmação dos termos pactuados no instrumento de transação, inclusive quanto à cláusula de quitação geral.

Não se pode esquecer que inexistindo erro, dolo ou coação, não há por que não se homologar a transação com outorga de quitação geral do contrato de trabalho, caminho que a Justiça do Trabalho já adota quando se trata de acordos realizados em ação trabalhista típica ou contenciosa.

O empregado estará amparado, no negócio jurídico, por advogado particular ou sindical, podendo ou não conceder quitação geral ao seu empregador. Se é esse o seu desejo, deve prevalecer para fins de homologação do acordo.

5 – Considerações finais

O estudo em tela trouxe a discussão sobre o posicionamento do Judiciário quanto aos acordos extrajudiciais incluídos na legislação trabalhista por meio da Lei nº 13.467/2017, pela inclusão dos arts. 855-B ao 855-E da CLT.

Verificou-se que essa novidade legal implicou interpretações diferentes sobre o papel da Justiça na homologação das avenças extrajudiciais, havendo aqueles que entendem que o julgador tem o dever de apurar se o teor do pacto está em conformidade com os direitos do empregado, e aqueles que defendem que somente cabe ao Judiciário observar a presença dos requisitos extrínsecos do ato, devendo ser respeitada a livre vontade das partes, desde que não haja nenhuma coação ou fraude.

Este ensaio defende que intuito do legislador ao trazer para a esfera trabalhista a possibilidade de celebração de acordo extrajudicial é de aprimorar a aplicação do princípio da conciliação, inerente ao Direito do Trabalho, retirando a anterior obrigação de existir um litígio prévio para que fosse possível viabilizar uma avença entre as partes.

Nesse sentido, a autocomposição extrajudicial não guarda nenhuma distinção daquele que é realizado no correr de processo contencioso, em que as partes têm ampla liberdade de transigir, e é considerada perfeitamente válida a inclusão de cláusula de quitação geral.

Tamanha é a liberdade das partes na realização de acordo no correr de ações litigiosas que há posicionamento consolidado a respeito do direito das partes em determinar até mesmo a natureza das verbas objeto do acordo.

Ora, se no processo litigioso o empregado pode celebrar acordo em qualquer valor e outorgar quitação geral pelo extinto contrato de trabalho, sem nenhuma intervenção do Judiciário a respeito, além da observância dos requisitos extrínsecos do acordo, não se verificam razões para que no acordo extrajudicial essa liberdade seja tolhida.

DOCTRINA

Em especial, porque o requisito extrínseco da exigência de os requerentes estarem acompanhados de advogados distintos retira qualquer sombra de dúvida quanto ao conhecimento do empregado sobre o que se está transigindo, haja vista estar assistido por profissional competente que escolheu livremente para o fim de defender seus interesses na celebração do acordo.

Nessa direção, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, em julgado da sua 4ª Turma, no sentido de que o acordo extrajudicial não confere ao Judiciário a prerrogativa de ponderar sobre o conteúdo dos pactos, ainda que seja sobre a cláusula de quitação geral do contrato de trabalho, é a mais acertada e coerente com o ordenamento jurídico trabalhista.

Ao se ater aos requisitos extrínsecos do ato, o Estado evita intromissão em assunto de interesse exclusivo das partes e cumpre adequadamente a função jurisdicional.

6 – Referências bibliográficas

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Consolidação das Leis do Trabalho (1943).

BRASIL. *Lei nº 3.071, de 1º de junho de 1916*. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil (1917).

BRASIL. *Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973*. Código de Processo Civil (1973).

BRASIL. *Lei Federal nº 9.099, de 26 de setembro de 1995*. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências.

BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Código Civil (2002).

BRASIL. *Lei Federal nº 13.467, de 11 de novembro de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasil, 11 nov. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 590.715/SC. Rel. Roberto Barroso. *Diário de Justiça Eletrônico*, Brasília, 29 maio 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista 1000016-93.2018.5.02.0431. Quarta Turma. Rel. Ives Gandra da Silva Martins Filho. *Diário de Justiça Eletrônico*, Brasília, 4 out. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 296. *Diário de Justiça*, Brasília, 21 nov. 2003.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro: parte geral*. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. v. 1.

MINAS GERAIS. Recurso Ordinário 0010763-39.2020.5.03.0038. 11ª Turma. Relª Juliana Vignoli Cordeiro. *Diário de Justiça Eletrônico*, Belo Horizonte, 18 set. 2020.

PERNAMBUCO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário 0000596-19.2018.5.06.0015. Primeira Turma. Rel. Sergio Torres Teixeira. *Diário de Justiça Eletrônico*, Recife, 1º mar. 2019.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina. *Direito processual civil contemporâneo: processo de conhecimento, cautelar, execução e procedimentos especiais*. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. v. 2.

DOCTRINA

RIO DE JANEIRO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário 0100141-33.2018.5.01.0005. Sétima Turma. Rel.^a Sayonara Grillo C. Silva. *Diário de Justiça Eletrônica*, Rio de Janeiro, 13 jul. 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário 0000075-15.2018.5.12.0013. Quarta Turma. Rel. Garibaldi T. Pereira Ferreira. *Diário de Justiça Eletrônico*, Florianópolis, 10 set. 2018.

SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário 0000759-03.2019.5.12.0013. Quarta Câmara. Relator Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira. *Diário de Justiça Eletrônico*, Florianópolis, 5 mar. 2020.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos Santos; HAJEL FILHO, Ricardo Antonio Bittar. *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Atlas, 2017.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. Recurso Ordinário 1000014-23.2018.5.02.0432. Oitava Turma. Rel. Ricardo Verta Luduvic. *Diário de Justiça Eletrônico*, São Paulo, 19 set. 2018.

SCHIAVI, MAURO. *Manual de direito processual do trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2015.

THEODORO Jr., Humberto. *Fraude contra credores: a natureza da sentença pauliana*. Belo Horizonte: Del Rey, 1997.

Recebido em: 16/09/2020

Aprovado em: 03/11/2020