



# HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL: REFLEXÕES NECESSÁRIAS

*Marcos Henrique Bezerra Cabral<sup>1</sup>*

**Resumo:** A Reforma Trabalhista – Lei n. 13.467/17 – inseriu o inovador processo de jurisdição voluntária dentre as competências dos juízes do trabalho. O novo instrumento, no entanto, não foi acompanhado de regulamentação detalhada, sendo necessária a discussão sobre qual o regramento procedimental a ser seguido. Além disso, não ocorreu delimitação sobre o conteúdo das avenças extrajudiciais apresentadas, existindo grande controvérsia atualmente sobre os critérios materiais para a homologação ou não do acordo. A discussão sobre o assunto deve ser suscitada em razão do potencial danoso da nova jurisdição voluntária para o efetivo acesso à justiça e para o futuro do Judiciário Trabalhista.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Processo do trabalho. Homologação de acordo extrajudicial. Jurisdição voluntária.

191

## 1 INTRODUÇÃO

Estudar os dispositivos específicos inseridos na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei n. 13.467/17, que passaram a tratar sobre a nova figura da jurisdição voluntária no âmbito do processo do trabalho, caracteriza o principal objetivo do presente artigo. A denominada “Reforma Trabalhista” inseriu expressamente algumas previsões legais – a partir do art. 855-B – que permitem a apresentação de acordos extrajudiciais firmados entre trabalhadores e os seus contratantes (em regra, empregado e empregador), os quais, após submetidos à análise do magistrado, podem ser homologados judicialmente.

---

1 Juiz do Trabalho Substituto vinculado ao Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera – UNIDERP. Graduado em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina (2006) e em Administração pela Universidade do Estado de Santa Catarina (2007). marcos.cabral@trt12.jus.br

Ao tempo do curto *vacatio legis* da chamada Lei da Reforma Trabalhista, responsável pela inclusão do tema aqui estudado na legislação trabalhista, não foram poucas as tentativas dos diversos operadores do Direito de buscar compreensão ampla de toda a legislação e os seus possíveis reflexos na prática trabalhista. E, por óbvio, a temática do novíssimo Capítulo III-A foi um dos pontos mais controvertidos e inovadores. Controvertido por encontrar detratores ferozes e defensores de primeira hora; inovador por transviar toda a lógica até então vigente no direito material e processual do trabalho.

O estudo, apesar de breve e direcionado a esta inovação particular, busca aprofundar a análise sobre a figura do *acordo extrajudicial*, suscitando discussões necessárias quanto a aspectos procedimentais do instituto – tratados de forma bastante superficial na lei – e também quanto a controvérsias jurídicas e éticas associadas ao tema. As lacunas procedimentais deixadas pelo legislador neste aspecto particular exigem a utilização, nos pontos em que ocorra compatibilidade, dos dispositivos do processo civil, mais específicos e muitas vezes adequados à transação extrajudicial em âmbito laboral.

Já as lacunas jurídicas e éticas aparentam ser as potenciais causadoras de dissensos quanto à utilização deste tipo de transação na esfera das relações trabalhistas. As brechas existentes são perigosas – aparentemente intencionais – e exigem enormes cuidados por parte dos magistrados, pois a nova figura inserida no ordenamento tem o poder de fazer ruir todo o sistema protetivo vigente no Direito Laboral, uma vez que possibilita ao trabalhador a renúncia a direitos tidos como indisponíveis e não transacionáveis, inclusive com a chancela expressa do Judiciário Trabalhista.

Este estudo, por óbvio, não tem a pretensão de esgotar o tema e, em verdade, parte da ideia de apresentar alguns desafios trazidos pela nova figura jurídica, temas cuja discussão e equalização pelos operadores do Direito é necessária. Atenção especial e responsabilidade extrema serão exigidas dos Magistrados do Trabalho, a quem foi atribuída a competência para analisar tais transações e decidir sobre a possibilidade, ou não, de homologação.

## 2 CONCEITOS NECESSÁRIOS

O inovador capítulo III-A da CLT, com redação incluída pela Lei n. 13.467/2017, foi denominado “Do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial”. Portanto, criou-se uma nova espécie de jurisdição voluntária com competência atribuída às Varas do Trabalho, conforme art. 652, f, da CLT. Torna-se imperioso, para melhor compreensão do tema, a conceituação de jurisdição voluntária, com as distinções em relação ao conceito de jurisdição.

Além da revisão indicada no parágrafo anterior, diretamente relacionado ao tema, outros conceitos necessitam de estudo para se obter conhecimentos que permitam a devida análise da temática. Por esse motivo, conceitos civilistas como transação e quitação serão perscrutados, com o objetivo de compreendê-los e incluí-los no exame do tema principal. Percepções diferentes sobre conciliação também compõem parte do empenho do presente capítulo, com característica evidentemente teórica, mas de grande relevância para o estudo da matéria.

### 2.1 Jurisdição Voluntária

Inicialmente, o capítulo III-A, incluído na CLT pela Lei n. 13.467/2017, previu o *processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. Portanto, o instituto foi criado como uma espécie de jurisdição voluntária – pelo menos assim o legislador o denominou. Assim, faz-se necessário conceituar essa figura jurídica. Para atingir esse objetivo, um estudo breve sobre o conceito de jurisdição é obrigatório. Esse termo, muitas vezes considerado primário no âmbito do Direito, é dotado de conteúdo essencial ao estudo do processo e sua perfeita compreensão pode ser bastante complexa.

Em breve síntese, até por não ser o objeto principal do presente trabalho, leciona Didier (2016, p. 155) que a jurisdição é a função atribuída a terceiro imparcial de realizar o Direito de modo imperativo e criativo (reconstrutivo), reconhecendo / efetivando / protegendo situações jurídicas concretamente deduzidas, em decisão insuscetível de controle externo e com aptidão para tornar-se indiscutível. Conceito semelhante define jurisdição como “a atuação estatal visando à aplicação do direito objetivo ao caso

concreto, resolvendo-se com definitividade uma situação de crise jurídica e gerando com tal solução a pacificação social” (NEVES, 2016, p. 37).

Logo, trata-se de técnica de solução de conflitos por heterocomposição (terceiro substitui a vontade das partes), que manifesta a função jurisdicional (típica de um dos poderes estatais, o Judiciário), momento de exercício da interpretação e construção das decisões. Caracteriza-se por ser “uma das mais importantes técnicas de tutela de direitos” (DIDIER, 2016, p. 163). No entanto, ressalta o autor que a tutela jurisdicional dos direitos ainda pode ocorrer via integração da vontade para obter certos efeitos jurídicos, como ocorre na *jurisdição voluntária*. A jurisdição sempre atua em uma situação jurídica concreta, ou seja, um problema concreto deve ser solucionado pelo detentor do poder jurisdicional, com potencial para se tornar indiscutível e imutável, pelo instituto da coisa julgada. Apenas os atos jurisdicionais têm essa aptidão para a definitividade, sendo essa uma característica exclusiva da jurisdição.

194

Feitas essas brevíssimas considerações sobre jurisdição, torna-se necessário passar ao conceito de jurisdição voluntária, de forma a diferenciar as duas figuras. Inicialmente, analisando a história dos institutos, a jurisdição dividia-se em “voluntária e contenciosa, podendo se definir como voluntária ou graciosa, como aquela em que não se decidia sobre conflito de interesses, mas, sim, tinha a finalidade de integrar negócio jurídico, almejado pelas partes, por meio de um processo fictício” (MERÍSIO, 2018, p. 634). Essencial ressaltar a enorme divergência doutrinária sobre o termo, que pode ser constatada pelo seguinte comentário: “Já se disse, inclusive, que a jurisdição voluntária nem é jurisdição nem é voluntária” (DIDIER, 2016, p. 187).

Segundo Merísio, 2018, o entendimento clássico aponta no sentido de que a jurisdição graciosa apresenta-se como *administração pública de interesses privados* e a sua finalidade principal não seria fazer a vontade da lei atuar, mas sim buscar a integração da vontade de forma a torná-la apta a produzir certa situação jurídica. Trata-se da visão prevalecente na doutrina brasileira, apontando no sentido de ser materialmente administrativa e subjetivamente judiciária (DIDIER, 2016).

Em razão desta visão clássica, há entendimentos de que o

termo “partes” utilizado no art. 855-B da CLT, não seria adequado, pois, tecnicamente,

é impróprio o uso da denominação ‘processo’ ao campo da jurisdição voluntária, porquanto é prevalente o entendimento de se tratar de procedimento, ante a natureza administrativa da jurisdição voluntária [...]

Por isso, [...] será utilizada a terminologia processual própria e adequada à jurisdição voluntária (“interessados”) (BASTOS, 2018, p. 453).

Contudo, esta concepção não está imune a críticas. Logo após a apresentação dessa visão – jurisdição voluntária como administração pública de interesses privados – como prevalente na doutrina brasileira, Didier (2016) afirma que a construção doutrinária é um tanto tautológica. Faz a afirmação por entender que essa ideia parte da premissa de que

a jurisdição voluntária não é jurisdição, porque não há lide a ser resolvida; sem lide, não se pode falar em jurisdição. Não haveria, também, *substitutividade*, pois o que acontece é que o magistrado se insere entre os participantes do negócio jurídico, não os substituindo. Porque não há lide, não há partes, só interessados; porque não há jurisdição, não seria correto falar de ação nem de processo, institutos correlatos à jurisdição: só haveria requerimento e procedimento. Porque não há jurisdição, não há coisa julgada, mas mera preclusão. (DIDIER, 2016, p. 192).

195

Em razão da divergência doutrinária existente quanto ao correto termo para designar os envolvidos em processos ou procedimentos de jurisdição voluntária, no presente artigo serão utilizados tanto o termo partes – conforme consta expressamente na Lei n. 13.467/17 – quanto os termos *interessados* e *requerentes* (este último, indicação mais genérica). Isso porque a discussão sobre a natureza jurídica e os potenciais efeitos da jurisdição voluntária não constituem o objetivo do presente artigo, muito embora tenham relevância no estudo mais aprofundado do instituto.

A partir da visão de jurisdição voluntária exposta por Didier, existe a corrente teórica que a entende como atividade jurisdicional típica, chamada de *teoria revisionista* ou *jurisdicionalista*. Inicialmente, o raciocínio é embasado na conclusão de que não se pode falar em inexistência de lide em jurisdição voluntária, pois, muito embora a relação conflituosa não esteja

exposta de forma expressa na petição inicial, “os casos de jurisdição voluntária são **potencialmente conflituosos** e por isso mesmo são submetidos à apreciação do Poder Judiciário” (DIDIER, 2016, p. 193, grifei).

Assim, apesar das peculiaridades capazes de distinguir a jurisdição voluntária da contenciosa, ainda assim entendem pelo efetivo exercício de atividade jurisdicional na jurisdição voluntária. Na mesma discussão pode ser incluída a divergência quanto à existência de processo ou procedimento na jurisdição voluntária. O Código de Processo Civil adotou o termo “procedimento”, associado à teoria administrativista (não jurisdicional). Já a Lei n. 13.467/17 adotou o termo “processo”, presumindo a adoção da corrente jurisdicionalista, adotando também a expressão “partes”.

A jurisdição voluntária, independentemente da corrente adotada, também possui relevante importância na pacificação dos potenciais conflitos. Ao contrário da finalidade da jurisdição – contenciosa, em sentido estrito –, na jurisdição voluntária o principal objetivo não é substituir a vontade das partes e fazer atuar a vontade concreta da lei, “mas sim a atividade negocial, em que o juízo atua de forma integrativa ou constitutiva, com o objetivo de tornar eficaz o negócio jurídico almejado pelos interessados” (MERÍSIO, 2018, p. 635).

No processo civil, em geral a jurisdição voluntária é utilizada, portanto, em “ações constitutivas necessárias, nas quais [...] existe uma obrigatoriedade legal de atuação da jurisdição” (NEVES, 2016, p. 1137). Por óbvio que a integração da vontade somente pode ocorrer “após a fiscalização dos requisitos legais para a obtenção do resultado almejado” (DIDIER, 2016, p. 187). É digno de nota, nessa linha de raciocínio, o comentário quanto ao motivo dessa obrigatoriedade legal, a qual externa e demonstra

uma opção do legislador de condicionar o efeito jurídico de determinadas relações jurídicas, em razão de seu objeto e/ou de seus sujeitos, **à intervenção do juiz, provavelmente em razão do status de imparcialidade, retidão de conduta e compromisso com a justiça** que supostamente todos os juízes deveriam ter (NEVES, 2016, p. 1137, grifei).

Esta obrigatoriedade legal motiva alguns doutrinadores a afirmarem que a jurisdição voluntária nada tem de *opcional* ou *facultativa*, em geral sendo a sua utilização exigida do interessado para determinado fim. Contudo, há

situações em que o interessado dirige-se ao Poder Judiciário com o intuito de obter uma autorização ou aprovação *não obrigatória* e em outros casos a lei apenas permite, mas não impõe a intervenção judicial, como nos casos da notificação judicial e da homologação de divórcio consensual sem filhos menores (GRECO, 2003, p. 42). Esta última situação – em que a lei apenas *permite*, mas *não impõe* o uso – assemelha-se bastante à jurisdição voluntária trabalhista incluída no ordenamento jurídico pela Lei n. 13.467/2017.

Ressalto, ainda, que na defesa da ideia de jurisdição voluntária como atividade jurisdicional, podem ser acrescentados inúmeros outros argumentos, como os seguintes, trazidos por Didier, 2016: (1) o fato de ser atividade exercida por juízes, investidos de todas as garantias constitucionais, na qualidade de terceiro imparcial e desinteressado, aplicando o direito objetivo em última instância, sem possibilidade de controle por outro Poder; (2) necessidade de presença de todos os pressupostos processuais, estando sujeito ao contraditório (mesmo que se entenda que seja um processo administrativo); (3) havendo processo (mesmo que administrativo) e jurisdição, há ação – ação de jurisdição voluntária; (4) existem partes – no sentido processual, ou seja, sujeito parcial da relação jurídica processual, muito embora não exista litígio; (5) decisão proferida tem aptidão para a formação de coisa julgada, não existindo dispositivo no CPC que aponte em sentido contrário.

O item 5, relativo à formação de coisa julgada, possui bastante relevo para o estudo da matéria ora tratada. O entendimento no sentido de a jurisdição voluntária caracterizar mera administração pública de interesses privados, não podendo ser considerada jurisdição pela ausência de lide, parece não estar adequado às peculiaridades e objetivos delineados pelo legislador ao dar à luz à nova jurisdição voluntária trabalhista. Isso porque, por óbvio, a lide dita *sociológica* sempre estará presente, mesmo em um acordo entabulado antes da existência de uma demanda judicial: há a relação laboral – seja ela em sentido amplo ou em sentido mais limitado, ou seja, o vínculo empregatício – que deu origem à composição, geralmente já encerrada; e há uma situação conflituosa, mesmo que já resolvida, com alguma discussão sobre verbas devidas, direitos e deveres satisfeitos ou não.

Além disso, às partes (ou interessados, aos que se mantenham fiéis

à concepção prevalente) sempre será essencial a ideia de formação da coisa julgada, pois, de um lado o trabalhador terá o interesse de executar o título formado a partir da homologação judicial, em caso de descumprimento da avença por parte do empregador; e este, por sua vez, sempre terá a intenção de obter segurança jurídica, consubstanciada na garantia de que a parcela ou verba ajustada não possa voltar a ser discutida em uma nova ação judicial. Do contrário, a utilidade prática do instituto seria nula.

Novamente, retornando ao âmbito do processo civil, relevante lembrar o tratamento dado à jurisdição voluntária, de forma expressa, no art. 88 do Código de Processo Civil de 2015, momento em que se prevê sobre as despesas nos procedimentos desta natureza. Mais à frente, entre os arts. 719 e 725, apresentam-se disposições gerais quanto aos procedimentos de jurisdição voluntária. Os dispositivos legais serão detalhados oportunamente, até mesmo por ser relevante a aplicação subsidiária de algumas previsões aos casos de homologação de acordo extrajudicial.

198

Contudo, oportuno o momento para registrar as hipóteses previstas no art. 725, incisos VII e VIII, as quais permitem o pedido de expedição de alvará judicial (inciso VII) e de homologação de autocomposição extrajudicial, de qualquer natureza ou valor (inciso VIII). A primeira possibilidade – expedição de alvará – era um dos procedimentos de jurisdição voluntária já aceitos na Justiça do Trabalho sem maiores divergências. Já a segunda possibilidade sempre foi controversa e, até então, era aceita apenas por parcela minoritária da doutrina e da jurisprudência. Alguns números<sup>2</sup> indicam a existência de tentativas de homologação de acordos extrajudiciais antes mesmo da Lei n. 13.467/17, no entanto, em pouco mais de um ano de vigência da nova legislação, a quantidade de demandas atingiu patamares inimagináveis.

---

2 Notícia publicada pela Secretaria de Comunicação do TRT da 12ª Região indica um aumento de 37 vezes no número de acordos extrajudiciais apresentados no primeiro ano de vigência da Reforma Trabalhista, passando de 71 pedidos (entre novembro de 2016 e novembro de 2017) para 2.607 nos 12 meses seguintes. O percentual de homologação foi de 93,8%, em relação ao período posterior à vigência da Lei n. 13.467/17. Os números parecem demonstrar que a norma “pegou”, contrariando a visão desconfiada de alguns doutrinadores, como o Professor Homero Batista, que em sua obra expõe dúvidas em relação a isso. Fonte: <http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/noticias/2019/marco.jsp#n3> – acesso em 13.03.2019



Feita essa constatação, com o intuito de finalizar o presente capítulo, Merísio (2018) sintetiza as principais características da jurisdição voluntária: (a) atividade jurisdicional – não administrativa, portanto; (b) objetivo de tutelar pessoas em casos de conflito – não necessariamente uma lide, mas uma situação conflituosa; (c) não resolve conflitos existentes entre as pessoas; (d) como consequência, não é necessário decidir sobre pretensões antagônicas; (e) tutela-se um dos interessados, previamente determinado, ou a ambos, sem que o juiz escolha entre tutelar um ou outro; (f) deve ser sempre exercida pelo juiz com total imparcialidade.

Didier (2016, p. 188) acrescenta que à jurisdição voluntária são aplicáveis as garantias fundamentais do processo e todas as garantias da magistratura, asseguradas constitucionalmente, conforme já mencionado anteriormente. Mas ressalta duas outras características: a *inquisitorialidade*, ou seja, a iniciativa do procedimento, em algumas situações, cabe ao órgão jurisdicional; e a *possibilidade de decisão fundada em equidade*, conforme art. 723, parágrafo único, do CPC, podendo o órgão jurisdicional não observar a legalidade estrita, decidindo conforme critérios de conveniência e oportunidade, o que confere maior margem de discricionariedade ao órgão jurisdicional.

## 2.2 Transação

A CLT, talvez em razão da excessiva agilidade na tramitação do projeto de lei que acabou sendo transformado na Lei n. 13.467/17, falou em “acordo extrajudicial”. O Código de Processo Civil tratou o tema de forma mais técnica e utilizou o termo “autocomposição extrajudicial”. Nenhum dos dois diplomas legais fala em *transação*, como bem ressalta Meireles (2018, p. 112).

O instituto da transação encontra-se previsto no título VI do Código Civil de 2002 (“Das Várias Espécies de Contrato”), mais especificamente no capítulo XIX (“Da Transação”), que se inicia no art. 840. Aliás, o artigo inicial indica o motivo pelo qual o instituto é relevante para o presente estudo, pois prevê: “É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante **concessões recíprocas**”. (grifei).

Com efeito, o conceito de transação pode ser sintetizado como o

“contrato pelo qual as partes pactuam a **extinção de uma obrigação por meio de concessões mútuas ou recíprocas**, o que também pode ocorrer de forma preventiva” (TARTUCE, 2011, p. 740, grifei). Por meio da transação, os envolvidos optam pela solução negociada e afastam a intervenção do Poder Judiciário para a solução da controvérsia. Nessa linha, são requisitos básicos da transação, conforme lição de Mattiello (2008 b): a) existência de *debate judicial* ou *incerteza* entre as partes; b) concessão recíproca de vantagens e a assunção de ônus pelos contraentes; c) vontade expressa de encerrar a pendência<sup>3</sup>. Além disso, está limitada a “direitos patrimoniais de caráter privado”, conforme preceitua o art. 841, do Código Civil.

Assim, o conceito de transação parece remeter à óbvia conclusão de que potenciais acordos extrajudiciais entre trabalhadores e seus contratantes terão as características próprias desta modalidade de negócio jurídico. Explico: apenas é possível cogitar acordos extrajudiciais com a ocorrência de concessões mútuas ou recíprocas entre os envolvidos, uma vez que seria inviável apresentar acordo apenas para que o trabalhador renuncie judicialmente aos seus direitos, ao mesmo passo que o empregador, caso reconheça como devidos todos os direitos do trabalhador, pode e deve simplesmente realizar a quitação de tais parcelas, sem a necessidade de intervenção do Poder Judiciário<sup>4</sup>.

Prossegue a lição de Tartuce, 2011, no sentido de que, se as duas partes não cedem, não é viável falar em transação, existindo um mero acordo entre as partes em tais situações. No mesmo sentido, a seguinte lição: “se houver endereçamento de proveitos apenas para um dos contraentes será o caso de simples liberalidade, algo como uma doação ou mera desistência relacionada a certo direito, mas não estará patenteado o ato de transigir” (MATIELLO, 2008c, p. 455). No entanto, no âmbito civil afigura-se plenamente possível que um dos envolvidos conceda maiores vantagens ao oponente, devendo o equilíbrio jurídico ser examinado no contexto em que inseridos os pactuantes.

---

<sup>3</sup> Por ter a intenção de encerrar a questão pendente e duvidosa, a transação não deve ser negócio jurídico condicional, submetendo-se a acontecimentos projetados para o futuro, pois tal situação poderia acarretar novas discussões que substituiriam a original (MATIELLO, 2008c, p. 456).

<sup>4</sup> Talvez, por este motivo, a denominação da classe processual no sistema PJe tenha sido definida como Homologação de *Transação* Extrajudicial (HoTrEx).

A obrigatoriedade da transação decorre do acordo de vontades com o objetivo de extinguir as relações obrigacionais até então *controvertidas*. Não é demais recordar, ainda que bastante didaticamente, que a transação nada mais é do que a composição entre as partes com uma finalidade, ideia básica sobre contrato, figura em que a transação pode ser enquadrada. De forma mais técnica, contrato é um “ato jurídico bilateral, dependente de pelo menos duas declarações de vontade, cujo objetivo é a criação, a alteração ou até mesmo a extinção de direitos e deveres” (TARTUCE, 2011, p. 472).

É, portanto, um negócio jurídico, sendo a sua validade vinculada aos pressupostos indicados no art. 104 do Código Civil (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei). Além disso, não pode ser contrário ao ordenamento jurídico, à boa-fé, à função social e econômica e aos bons costumes<sup>5</sup>.

Por estar sujeita a todos os princípios da teoria geral dos contratos, plenamente possível a ocorrência dos vícios do consentimento na transação, como simulação, fraude contra credores, lesão, dentre outros.

Bastante relevante observar que, na interpretação dos negócios jurídicos – e, portanto, também da transação e das manifestações de vontade –, devem ser adotados os diversos métodos existentes de interpretação das normas. O art. 112 do Código Civil ressalta a importância que deve ser dada à *intenção manifestada* em detrimento do sentido literal de linguagem. Já o art. 114 do mesmo diploma legal prevê que tanto os negócios jurídicos benéficos quanto a renúncia interpretam-se estritamente. Na mesma linha, reconhece tal circunstância o art. 843, pois há presunção de que “cada um dos contraentes, ao transigir, pretende obrigar-se da maneira menos gravosa e extensa possível” (MATIELLO, 2008c, p. 461).

Em relação à homologação judicial da transação, há entendimento de que o juiz não pode decidir sobre o mérito da vontade das partes, devendo verificar apenas os requisitos formais. Deve ser reforçado, ainda, o princípio

---

5 É importante frisar que a própria teoria geral dos contratos, com o Código Civil de 2002, passou a adotar uma visão muito mais publicista do que privatista do instituto, passando a ter sempre em vista os valores constitucionais, levando ao desenvolvimento de princípios como os da *boa-fé objetiva* e da *função social do contrato*. Ressalte-se que se tratam de ideias surgidas no âmbito do Direito Civil, área em que sempre prosperaram ideais muito mais individuais.

da indivisibilidade que vigora na transação, o que leva ao aproveitamento de todo o negócio jurídico, se perfeito e acabado, ou na sua inteira ineficácia, caso maculado de algum de seus preceitos. Assim, “sendo nula qualquer das cláusulas, a nulidade atingirá toda a extensão do contrato, não restringindo seu alcance apenas ao aspecto efetivamente viciado” (MATIELLO, 2008c, p. 458).

Contudo, deve ser ressalvado que em muitos casos uma só transação versa sobre vários direitos controvertidos. Aliás, esta é a situação das potenciais transações em âmbito trabalhista, uma vez que o contrato de trabalho abarca uma extensa gama de direitos e deveres, os quais podem ser todos tratados em um único negócio jurídico. Em tais situações, quando a nulidade afetar um dos direitos acerca dos quais as partes transigiram, “não retira a eficácia do acordo quanto aos demais (...), embora abarcados no mesmo negócio jurídico” (MATIELLO, 2008c, p. 458).

202 As características em relação à transação foram trazidas sem o objetivo de aprofundar o estudo do tema, mas, sim, com o intento de apresentar noções básicas dessa figura jurídica. As diversas características do instituto aqui tratado serão cruciais para estudar a nova figura da transação extrajudicial no âmbito do Judiciário Trabalhista, fornecendo importantes subsídios para a definição sobre a possibilidade, ou não, de homologação dos ajustes apresentados.

### **2.3 Defeitos do Negócio Jurídico**

Conforme mencionado anteriormente, a transação é um negócio jurídico e, como tal, “provém de manifestação volitiva do agente e visa à produção de determinados efeitos”, tendo como pressuposto “a existência de uma vontade válida e eficaz a dar-lhe nascedouro escorreito” (MATIELLO, 2015, p. 97). Inicialmente, deve-se perquirir se houve uma manifestação volitiva no negócio jurídico e se há correspondência entre a ideia internamente construída pelo agente e a exteriorização da vontade. Em caso de não existirem problemas nesses dois aspectos, o negócio jurídico apresenta aptidão para produzir suas consequências; em caso de algum desequilíbrio, o negócio jurídico poderá ser desfeito ou não atingir as consequências por ele visadas.

Como negócio jurídico que é, por óbvio, a transação está sujeita aos seus defeitos, previstos no Código Civil entre os arts. 138 e 165, os quais são capazes de tornar o negócio anulável ou nulo. São considerados defeitos do negócio jurídico o erro ou ignorância, o dolo, a coação, o estado de perigo, a lesão e a fraude contra credores. Existe, em todos, algum vício na vontade do declarante ou uma emissão de vontade em descompasso com o ordenamento jurídico visando a algum fim defeso.

Há divisão dos defeitos do negócio jurídico em vícios do consentimento e vícios sociais, sendo aqueles (consentimento) situados na própria manifestação de vontade do agente, que a emite em desacordo com a elaboração interna que fez e estes (sociais) situados no resultado buscado, que entra em conflito com as previsões normativas. Ao primeiro grupo pertencem o erro, o dolo, a coação, o estado de perigo e a lesão; no segundo grupo está a fraude contra credores e a simulação, tratada pelo legislador no art. 167 do Código Civil, a qual gera a *nulidade* do negócio.

Nesse contexto, a importância dos vícios do negócio jurídico em relação aos acordos extrajudiciais reside no fato de que, se constatadas algumas das situações que possam tornar anulável ou nulo o negócio ou se o magistrado condutor do processo perceber indícios apontando nessa direção, tal ocorrência deve levar a maiores esclarecimentos sobre o acordo apresentado, não sendo recomendável a pronta homologação. E a prática indica que possíveis vícios na manifestação da vontade somente poderão ser apurados com a oitiva das partes, aparentando ser essencial a designação de audiência, conforme preceitua o art. 855-D da CLT.

Apenas a título de menção, o erro é um dos defeitos que podem ser verificados em um acordo extrajudicial. Seu conceito é “o conhecimento inexato ou falso a respeito de certo assunto, objeto ou pessoa” (MATIELLO, 2008a, p. 212). Em tal situação, portanto, o agente é levado a emitir vontade que não emitiria se tivesse amplo conhecimento sobre a realidade das circunstâncias envolvendo o negócio jurídico<sup>6</sup>. Distingue-se do dolo porque

---

<sup>6</sup> Aqui, parece ter andado bem o legislador ao exigir, no art. 855-B da CLT, que as partes ou interessados na homologação do acordo extrajudicial estejam representados por advogados distintos. Dessa forma, presume-se que os envolvidos tenham sido esclarecidos por seus procuradores sobre os termos do ajuste, suas cláusulas e a sua extensão, evitando a ocorrência de erro em relação ao negócio jurídico.

no erro o emitente da vontade engana a si próprio, sem a participação da parte contrária ou do interessado na emissão da vontade, enquanto no dolo existe a indução ao equívoco pela atuação de outra pessoa (em geral o interessado na realização do negócio).

A **simulação** é outra situação que pode ser observada em transações ocorridas entre empregados e empregadores. Esta figura está inserida topograficamente na seção do Código Civil destinada às causas de invalidade do negócio, sendo a nulidade a consequência de seu reconhecimento, para que se evite o atingimento do interesse público com a propagação dos seus efeitos. Assim como a fraude contra credores, a simulação pode ser considerada

um dos chamados vícios sociais, pois além de atingir pessoas determinadas agride a ordem pública e a segurança das relações jurídicas. Traduz-se no deliberado desacordo entre a vontade interna e a exteriorizada, dando nascedouro a um negócio jurídico que somente existe na aparência, sem qualquer correspondência com a realidade, ou, então, ocultando o negócio desejado por meio de declaração artificiosa da vontade, objetivando produzir efeito diferente do aparentemente indicado (MATIELLO, 2008a, p. 325).

São características básicas da simulação o *conluio entre as partes*, ou entre uma delas e as pessoas a quem se destina a celebração simulada, a dissonância entre a vontade aparente e a vontade existente no íntimo do manifestante; e a intenção, em regra, de ludibriar terceiros, alcançando alguma vantagem direta ou indireta. Marcante é o fato de que a pessoa com quem o declarante está tratando possui conhecimento sobre a simulação e, conseqüentemente, da potencialidade lesiva a terceiro (que ignora tal intenção).

Enfim, uma primeira conclusão necessária indica que a constatação de indicativos de algum dos defeitos do negócio jurídico no momento da análise da avença pelo magistrado deve alertar o julgador, recomendando maior prudência quanto à homologação. O flagrante prejuízo de uma das partes e o potencial atingimento de terceiros (decorrentes de *simulação* ou *fraude contra estes*) são, de forma ainda mais justificada, razões suficientes para se concluir pela inconveniência da chancela judicial.

## 2.4 Quitação

O instituto da quitação encontra-se previsto no art. 320 do Código Civil, no qual consta que “sempre poderá ser dada por instrumento particular, designará o valor e a **espécie da dívida quitada**, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante” (grifei). O dispositivo acabou fixando a liberdade de forma para a quitação, pois não há necessidade de adoção de forma especial para o ato.

A quitação é uma prova do pagamento realizado e sempre conterá “os elementos indispensáveis à identificação do débito que está sendo solvido e à caracterização da quitação como regular” (MATIELLO, 2015, p. 194). Pode ser conceituada, portanto, como o instrumento escrito, “onde consta expresso indicativo no sentido de que o devedor adimpliu total ou parcialmente a obrigação” (MATIELLO, 2008b, p. 172).

As disposições quanto à quitação não exigem maior aprofundamento, mas a informação anterior merece ser sublinhada: a quitação, no âmbito civil, exige a identificação de qual débito está sendo pago, inclusive com menção ao valor, sob pena de ser considerado apenas parcialmente pago. Dessa forma, a mesma previsão deve valer para a quitação de verbas trabalhistas, caminho quase sempre trilhado pela jurisprudência trabalhista.

Aliás, no âmbito das relações laborais, a CLT possui regramento próprio, no art. 477, §2º, em que se encontra a previsão de que o instrumento de rescisão ou recibo de quitação, em qualquer forma de extinção contratual, deve especificar a natureza de cada parcela paga ao empregado, com discriminação do valor, sendo válida a quitação apenas em relação a estas parcelas – *especificadas* e em relação ao *valor* discriminado.

Muito embora a Reforma Trabalhista tenha revogado o art. 477, §1º, da CLT<sup>7</sup>, o teor do §2º permaneceu intocado. Dessa forma, a Súmula

---

7 Art. 477. (...) §1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

330 do TST<sup>8</sup> também permanece inalterada, com a ressalva em relação à menção feita à assistência da entidade sindical, ao dispor que a quitação dada pelo empregado ao empregador, com observância dos requisitos previstos nos parágrafos do art. 477 da CLT, possui eficácia liberatória geral em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

Na mesma linha seguem os itens I e II da Súmula, que apenas detalham que a quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo nem reflexos em outras parcelas, mesmo que essas estejam contidas no recibo, e que a quitação se limita ao período expressamente consignado no recibo de quitação quanto a direitos que deveriam ter sido pagos durante o contrato de trabalho.

No entanto, ainda com relação ao tema quitação, mas, no contexto de acordos ocorridos no curso de demandas judiciais, o E. TST possui duas orientações jurisprudenciais que ampliam a possibilidade de quitação, reconhecendo a figura da quitação geral em relação ao extinto contrato de trabalho. Eis o teor das orientações mencionadas:

OJ-SDI2-132 AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO. ALCANCE. OFENSA À COISA JULGADA (DJ 04.05.2004)

Acordo celebrado – homologado judicialmente – em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista.

OJ- SDI2-154 AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO PRÉVIO AO AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO. QUITAÇÃO

8 SUM-330 QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I – A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. II – Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.



GERAL. LIDE SIMULADA. POSSIBILIDADE DE RESCISÃO DA SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO APENAS SE VERIFICADA A EXISTÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO. (DEJT divulgado em 09, 10 e 11.06.2010)

A sentença homologatória de acordo prévio ao ajuizamento de reclamação trabalhista, no qual foi conferida quitação geral do extinto contrato, sujeita-se ao corte rescisório tão somente se verificada a existência de fraude ou vício do consentimento.

Portanto, em regra, a quitação nas relações trabalhistas deve ser interpretada de forma restritiva, com a necessária indicação da natureza das parcelas pagas e a discriminação do respectivo valor. Essa é a leitura que deve ser feita em relação à quitação dada pelo empregado diretamente ao empregador, no momento da rescisão contratual, e também em relação aos pagamentos ocorridos durante a vigência do contrato de trabalho, como o pagamento de salário e outras parcelas trabalhistas típicas (férias, 13º salário, comissões, etc.).

No entanto, não é demais expor a costumeira e difundida prática de homologação de acordos com cláusula de quitação geral. Apesar de os contratos de trabalho contemplarem uma série de direitos e deveres recíprocos entre o empregado e o empregador, muitas vezes as partes, no curso de uma demanda trabalhista em juízo, decidem realizar um acordo. Em muitas ocasiões, o ajuste prevê uma cláusula de quitação geral, abrangendo não apenas os pedidos debatidos no processo, mas também todos os direitos que poderiam ser pleiteados pelo trabalhador em relação ao contrato de trabalho outrora mantido.

Por óbvio que o trabalhador, ao propor uma demanda em face de seu antigo empregador, apresente os pedidos relacionados a todas as possíveis situações de descumprimento de direitos. Assim, no curso de uma reclamatória trabalhista o juiz possui condições de saber quais são as questões controvertidas, pelo que pode analisar se o valor do acordo é adequado e compatível com os pedidos formulados. Tal situação torna compreensível a homologação judicial de avenças com cláusulas de quitação ampla e irrestrita, repito, no curso de ações judiciais.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Ainda nessa linha, Schiavi (2012) entende que a inclusão de pretensões não postas em juízo na conciliação é plenamente possível, já que a finalidade primordial do instituto é alcançar

Contudo, o acordo extrajudicial possui características muito mais próximas da quitação outorgada pelo empregado ao empregador de maneira direta – sem a existência de provocação anterior do Poder Judiciário. O magistrado, por essa razão, não possui condições de saber de que forma ocorreu a prestação laboral, por falta de documentos e de discussão entre as partes. Desconhece quais os direitos que o trabalhador, em seu íntimo, possa considerar não atendidos. Como consequência, o alcance da quitação em transações extrajudiciais deve limitar-se às parcelas indicadas pelas partes.

Antecipando a matéria tratada adiante, parece ser essencial a indicação das parcelas objeto da transação, por ser a única interpretação possível do art. 855-E, *caput*, da CLT, quando fala em suspensão do prazo prescricional da ação quanto “aos direitos nela [petição de acordo extrajudicial] especificados”. Do contrário, ilógico cogitar a suspensão do prazo prescricional em relação apenas a algumas parcelas expressamente consignadas, enquanto o acordo outorga plena quitação ao extinto contrato de trabalho.

208

## 2.5 Acordo e Conciliação

Ao longo do artigo, muitas vezes há menção às figuras da transação, do acordo e da conciliação. Os termos são tratados em alguns momentos de forma indistinta, como se fossem sinônimos. No entanto, nem sempre há essa identidade de conteúdo. Por isso, importante e necessário esclarecer que, apesar de a transação ter características *semelhantes* às da conciliação realizada no âmbito de um processo, os conceitos não se confundem, uma vez que a primeira [transação] “pressupõe a verificação de certas circunstâncias arroladas na lei. Ademais, quando as partes conciliam estão se valendo de prerrogativa de natureza processual, ao passo que ao transigir fazem-no por meio de instituto civilista” (MATIELLO, 2008a, p. 455)

A conciliação, como a transação, também traduz o fim do litígio. Quando alcançada no curso do processo, a conciliação pode ser celebrada por meio de uma transação, que passa a ser o seu conteúdo. Embora seja forma

---

a pacificação social, abarcando também a prevenção de futuros litígios. Como reforço a este posicionamento, o art. 515, §2º, do CPC/2015 permitiu expressamente que a autocomposição judicial envolva sujeito estranho ao processo e verse sobre relação jurídica não deduzida.

mais comum, a conciliação *não* precisa ser necessariamente uma transação uma vez que, por meio dessa, também poderia ocorrer o reconhecimento da procedência do pedido ou a renúncia do direito em que se funda a pretensão, caso disponível.

Não é demais rememorar que a resolução dos conflitos pode ocorrer pela autotutela, pela autocomposição e por meio da heterocomposição, conforme lição bastante difundida nos estudos de processo. A *autotutela* é forma mais primitiva de solução de conflitos, caracterizada pela afirmação de um sujeito sobre outro, de forma unilateral, impondo seu interesse ao outro envolvido na disputa<sup>10</sup>. Já a *autocomposição* é caracterizada pela solução do conflito pelas partes, sem a intervenção de outros agentes no processo (renúncia, reconhecimento da procedência ou transação), inexistindo coerção entre os envolvidos no conflito. As modalidades de autocomposição podem ocorrer no âmbito da sociedade civil (*extraprocessuais*) ou no curso de uma demanda (*endoprocessuais*). Por fim, a heterocomposição é a solução do conflito por um terceiro, sem necessidade de concordância das partes inseridas na controvérsia à decisão. Arbitragem e a jurisdição estatal são modalidades de heterocomposição.

209

Portanto, o acordo extrajudicial caracteriza uma forma de autocomposição a que chegam os envolvidos, ocorrida sem a prévia provocação do Estado – fora do processo, portanto –, submetida ao Juízo para sua homologação ou não. Por óbvio que, em caso de homologação, a sentença proferida constitui título executivo judicial, nos termos do art. 515, III, do CPC/2015, cuja competência para a execução será do juiz responsável pela homologação, conforme única interpretação possível do art. 877-A da CLT.

O Judiciário Trabalhista sempre demonstrou enorme preocupação com a solução conciliada dos litígios, a ponto de elevar a conciliação a um dos princípios específicos do processo do trabalho. Um dos grandes méritos da

---

10 Esta forma de solução de controvérsias vem sendo vista com restrição em nossos tempos, sobretudo pela existência de outras maneiras mais civilizadas de resolver os conflitos, com grande proeminência dada ao papel do Poder Judiciário. No entanto, nas relações laborais ainda persiste a figura da greve, importante exemplo de utilização da autotutela, muito embora atualmente o direito encontre-se devidamente regulamentado e o seu exercício deva ocorrer dentro dos limites previstos da Lei n. 7.783/1989.

conciliação é que ela “é a melhor forma de resolução do conflito trabalhista, pois é solução oriunda das próprias partes que sabem a real dimensão do conflito, suas necessidades e possibilidades para melhor solução” (SCHIAVI, 2012, p. 101-102). Por esse motivo, não são poucos os momentos destinados à tentativa de conciliação no processo do trabalho e não são poucas as menções ao termo na CLT (apenas de forma exemplificativa, arts. 764, 846 e 850).

Contudo, não se pode olvidar que muitas vezes essa notória “vocação” conciliatória, somada ao intuito fraudat rio de algum dos envolvidos nas rela es laborais, acabou fazendo da Justiça do Trabalho um campo muito pródigo para a realiza o de falsos acordos, com diversos objetivos escusos. Uma preocupa o quanto ao procedimento foi brilhantemente exposta nos seguintes termos:

Os juízes do trabalho desenvolveram grande preocupa o com o crescimento alarmante das lides simuladas, assim entendidos os falsos processos trabalhistas, feitos exclusivamente para se obter a homologa o de um acordo capaz de quitar todo o contrato de trabalho. Dado que o Brasil não oferece canais adequados para o diálogo social e dada a estrutura confusa sindical com que convivemos ao longo dessas décadas, involuntariamente a Justiça do Trabalho se tornou um raro espaço para a apresenta o das queixas, críticas e anseios do direito do trabalho. E, para complementar, ela oferece um mínimo de segurança às rela es jurídicas ao atribuir o selo da coisa julgada – através dos julgados de mérito ou através dos acordos homologados judicialmente. **Foi assim que muitos perceberam a enorme vantagem de “forçar” um acordo trabalhista como maneira eficaz de pôr fim ao litígio mas também   expectativa de litígios futuros** (SILVA, 2017, p. 165, grifei).

Esta manifesta o externa a preocupante situa o prática dos acordos e concilia es que, em verdade, não são acordos nem concilia es. Da mesma forma, *não* pacificam nenhum tipo de conflito. Muitas vezes conflito efetivo, em verdade, não há. Portanto, assim como na homologa o de acordos apresentados pelas partes no curso de uma demanda, o juiz do trabalho não está obrigado a homologar o acordo extrajudicial, por constituir “ato jurisdicional que decorre do livre convencimento motivado do magistrado” (SCHIAVI, 2012, p. 102).

Ora, forma-se aqui uma segunda conclusão, no sentido de que,

se o acordo apresentado não for compatível com a ideia de conciliação, se não promover a efetiva pacificação de um conflito (ainda que conflito meramente potencial), cabe ao juiz do trabalho recusar a homologação. Isso porque a conciliação intentada pelo Judiciário Trabalhista não deve ser apenas formal e quantitativa, com o objetivo de atingir metas, mas, sim, *qualitativa e efetiva*.

### 3 REQUISITOS EXPRESSOS DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Bem antes da vigência da Reforma Trabalhista, em tempos anteriores ao Código de Processo Civil de 2015, já se falava na possibilidade de homologação de transação extrajudicial envolvendo matéria trabalhista, com fundamento no art. 475-N do Código de Processo Civil vigente à época. Número significativo de ações dessa natureza tramitavam nas Varas do Trabalho, com notória divergência de entendimentos quanto à competência da Justiça Laboral para homologação de tais acordos. A ampliação da competência decorrente da Emenda Constitucional n. 45/2004 indicava a possibilidade de aplicação subsidiária das disposições do CPC, uma vez que a CLT era omissa quanto à matéria. Mas, ao mesmo tempo, indicavam-se cautelas necessárias:

211

(...) pensamos que o Juiz do Trabalho deva tomar **inúmeras cautelas para homologar eventual transação extrajudicial**. Deve designar audiência, inteirar-se dos **limites do litígio** e **ouvir sempre o trabalhador**. Acreditamos que somente em casos excepcionais deve o Juiz homologar o acordo extrajudicial com eficácia liberatória geral (SCHIAVI, 2012, p. 48, grifos acrescidos).

Outros doutrinadores concordam que os dispositivos relacionados à homologação de acordo extrajudicial não previu grande novidade no processo do trabalho, pois “o processo de homologação de acordo extrajudicial já tinha cabimento na Justiça do Trabalho em face da previsão na lei processual civil” (MEIRELES, 2018, p. 111).

No entanto, há vozes dissonantes na doutrina que apontam que a homologação de acordos ou transações extrajudiciais foi uma inovação trazida pela Lei n. 13.467/2017. É nesse sentido:

Ora, não há falar em tal processo antes de 11.11.2017. A Justiça do Trabalho não tinha, até a referida data, competência para homologar acordo extrajudicial, tanto que o legislador precisou alterar o art. 652, para ali acrescentar a alínea *f* – olvidando-se de que este artigo não continha mais a alínea “*e*” desde 1944, porque o Decreto-lei n. 6.353, de 20.03.1944, já havia suprimido esta alínea ao dar nova redação à alínea *d* do art. 652 –, atribuindo às Varas do Trabalho competência para *decidir* sobre a homologação de acordo extrajudicial, em matéria de competência da Justiça do Trabalho (SILVA, HBM. 2018, p. 161).

Aliás, após mencionar as lides simuladas frequentemente verificadas no cotidiano da Justiça do Trabalho, Silva, 2017, afirma não deixar de ser surpreendente a inserção na CLT, via Reforma Trabalhista, de figura muito similar à famosa “casadinha”, oficializando a possibilidade de acordo extrajudicial firmado por ambas as partes ser homologado judicialmente. E faz a reflexão crítica de que o acordo judicial, se alargado ou deturpado, pode acabar com a totalidade dos processos trabalhistas.

212

Por óbvio que a previsão expressa quanto à possibilidade de homologação realmente foi introduzida pela Reforma Trabalhista, mas é impossível fechar os olhos para a realidade. Assim, de fato tais acordos já eram submetidos aos Juízes do Trabalho antes de 11-11-2017, mas também é verdadeira a afirmação de que a possibilidade de homologação apenas se tornou pacífica a partir da introdução da alínea “*d*” do art. 652 da CLT, somada aos procedimentos previstos a partir do art. 855-B do mesmo diploma legal. Da mesma forma, muito ligada à realidade a preocupação de parte da doutrina em relação às lides simuladas que já existiam e que passaram a ser vistas com alto grau de tolerância – para não falar em ampla aceitação – a partir do novo procedimento tratado neste artigo.

No entanto, olhando de forma prospectiva, a discussão sobre a possibilidade, ou não, de homologar acordos anteriores à vigência da Reforma Trabalhista perde o sentido no momento em que a Lei n. 13.467/17 já caminha para seu segundo ano de vigência, sendo indiscutível que o Judiciário Trabalhista passou a ter uma nova competência expressamente incluída por ela. Novamente, necessária a discussão sobre os dispositivos legais inseridos pela nova legislação, seus acertos e desacertos, bem como as possíveis lacunas que ainda devam ser preenchidas.

O denominado “processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial”, inserido pela Lei n. 13.467/17, portanto criou uma nova competência para as Varas do Trabalho de forma expressa, conforme art. 652, “f”, da CLT (“decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho”), atribuindo aos juízes do trabalho o poder de analisar tais avenças, decidindo quanto à homologação do acordo apresentado. Bastante lacônicos, no entanto, foram os dispositivos trazidos para definir o procedimento a ser seguido em tais situações, previstos a partir do art. 855-B da CLT.

O presente estudo, da mesma forma que não pretende perquirir a matéria de forma retrospectiva, também não almeja tratar sobre a (in) constitucionalidade do dispositivo. Não intenta, ainda, analisar os pontos trazidos de forma expressa pela Reforma Trabalhista, mas, sim, apontar as omissões passíveis de correção e os dispositivos que demandarão interpretação sistemática do magistrado, de forma a concluir sobre a viabilidade, ou não, de homologar determinada transação apresentada. Por isso, haverá apenas uma breve remissão aos procedimentos contidos a partir do art. 855-B, os quais apresentam, na visão deste artigo, requisitos formais *mínimos* a serem cumpridos.

213

Inicialmente, o legislador falou que o processo começa por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogados, vedada a representação por advogado comum (art. 855-B, *caput*)<sup>11</sup>. O trabalhador pode ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria (art. 855-B, §2º). Em síntese, tanto o trabalhador quanto o empregador devem estar representados por advogado, que não poderá ser comum (art. 855-B, §1º), considerando o conflito de interesses em que o procurador invariavelmente ficaria envolvido caso não existisse essa exigência, com procurações outorgadas por dois potenciais contendores, com objetivos e pretensões distintas. Além disso, o dispositivo almeja evitar a utilização do procedimento como uma lide simulada “legal”.

---

11 Aqui, uma conclusão pode ser firmada: o *jus postulandi* foi afastado para este tipo de jurisdição voluntária, não remanescendo dúvida quanto a isso pela simples leitura do dispositivo, muito embora a capacidade postulatória tenha sido mantida no art. 791 da CLT, mesmo após a Lei n. 13.467/17.

No entanto, algumas dúvidas persistem neste particular aspecto. Inicialmente, a literalidade da lei veda apenas a representação das partes por advogado *comum*. Esta restrição não existe no processo civil, mais um argumento a justificar a sua possível adoção no processo do trabalho como forma de assegurar a independência do advogado dos envolvidos, para que possa analisar o acordo levando em conta os direitos em conflito, obtendo uma solução justa. Sendo esta a interpretação extraída da lei, o termo advogado comum deve ser compreendido com a leitura mais ampla possível. Não é possível a representação dos requerentes por advogados vinculados ao mesmo escritório, por exemplo, pois esta situação caracterizaria a representação por advogado comum, incidindo o requisito negativo do art. 855-B, §1º.

Outro potencial conflito surgido a partir desse requisito negativo associa-se ao motivo da contratação do profissional pelo trabalhador. Assim, em caso de questionamento ao trabalhador e havendo afirmação de que o profissional que o representa foi indicado pela empresa ou, de forma mais grave, que a contratação nem sequer foi realizada por ele, limitando-se a assinar a procuração sem escolha do advogado, implicitamente ocorre desrespeito ao requisito negativo da representação por advogado comum. Tais situações, inclusive, poderão caracterizar indícios de coação ou de lesão, cabendo ao juiz competente analisar o caso concreto e definir a solução a ser adotada.

Por fim, excedendo um pouco ao conteúdo literal da lei, mas associado à intenção da lei, encontra-se a análise quanto aos honorários advocatícios. Muito embora maior parte dos acordos limita-se a registrar texto padrão de que cada parte arcará com os honorários de seu procurador, suficiente para os acordos ocorridos no curso de processo judicial contencioso, essa solução aparentemente não afasta dúvidas nos processos de homologação de acordo extrajudicial. Na jurisdição voluntária trabalhista é recomendável perquirir a forma de pagamento dos honorários do advogado, sem intenção de interferir na relação existente entre advogado e cliente. Em verdade, o esclarecimento possui relevância porque o pagamento dos honorários do advogado de um dos interessados pelo outro caracteriza, indiretamente, o descumprimento do requisito da representação das partes por advogados distintos.



Considerando mais uma vez a intenção implícita extraída da exigência de representação das partes por advogados distintos, ou seja, de que o advogado seja efetivo representante dos interesses da parte / interessado que lhe outorgou procuração, obrigatória a conclusão de que o pagamento de honorários pela outra parte descumpra o requisito legal. Se o advogado, representando um dos interessados, recebe honorários do outro interessado apenas para atuar no processo, sem vinculação ao valor do acordo, justifica-se a presunção de que o procurador não dispõe de liberdade para negociar os termos da avença. Entretanto, tais indícios devem ser somados a outros indicativos hábeis a concluir pela existência de representação de uma das partes com a única finalidade de suprir formalidade legalmente exigida.

Ainda, na questão relacionada aos honorários dos procuradores das partes, em caso de confirmação quanto ao repasse de honorários contratuais pelo trabalhador ao seu advogado, o percentual habitualmente retido deve ser levado em consideração pelo juiz para decidir quanto à homologação. Ora, um dos fatores sopesados pelo magistrado deve ser a razoabilidade do conteúdo patrimonial do ajuste, sendo o patamar, para o trabalhador, o valor líquido a ele destinado, com o desconto de eventuais honorários. Este critério ganha ainda mais importância no caso de aceitação do acordo extrajudicial como meio de extinguir contratos de trabalho, pois as verbas rescisórias devem ser direcionadas integralmente ao trabalhador, mesmo em acordos extrajudiciais.

O art. 855-C, por sua vez, prevê que a apresentação de acordo extrajudicial para homologação não prejudica o prazo previsto no art. 477, §6º, da CLT. Além disso, também, não afasta a multa prevista no §8º do mesmo artigo. Os dispositivos mencionados dizem respeito, respectivamente, ao prazo para pagamento das verbas rescisórias e para entrega dos documentos relativos à extinção contratual (§6º) e às multas a que está sujeito o infrator em caso de não realização dos procedimentos no prazo legal. Houve a manutenção da exigência dos procedimentos e penalidades em caso de descumprimento do prazo, mesmo nos casos em que empregador e empregado apresentem acordo extrajudicial pendente de análise.

Parece nítida a única interpretação possível em relação ao dispositivo:

os acordos extrajudiciais *não* se destinam a definir a modalidade de extinção contratual e não são o meio próprio para quitar verbas rescisórias, muito menos para que o Juízo substitua o empregador e realize procedimentos administrativos, fazendo as vezes de setor de recursos humanos, expedindo alvarás para fins diversos e desonerando o contratante de tais burocracias (necessárias, não é demais frisar).

Se houve extinção contratual, é dever do empregador realizar os procedimentos próprios, comunicando aos órgãos sobre o fim do pacto. Deve, ato contínuo, emitir o termo de quitação com pagamento das verbas devidas, efetuar os recolhimentos previdenciários e fiscais incidentes e entregar os documentos legalmente previstos ao trabalhador. Em suma, “à luz do art. 855-C, é certo que a rescisão contratual já precisará estar consumada antes de qualquer homologação a ela relacionada” (LIMA *et al.*, 2018, p. 53).

Neste ponto particular, importante notar que a *mens legislatoris* discrepa do conteúdo expresso e literal da lei. Esclarecedor quanto a esse flagrante confronto entre vontade do legislador e letra da lei é a seguinte transcrição:

(...) de acordo com o aludido parlamentar [Deputado Rogério Marinho, autor do substitutivo de Lei ao PL 6.787/2016, depois transformado na Lei n. 13.467/2017], “esse ato dependerá de iniciativa conjunta dos interessados, com assistência obrigatória de advogado. Ouvido o juiz, se a transação não visar a objetivo proibido por lei, o Juiz homologará a rescisão. [...]”, tendo ainda ressaltado o seguinte o Deputado: “esperamos que, **ao trazer expressamente para a lei a previsão de uma sistemática para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, conseguiremos a almejada segurança jurídica para esses instrumentos rescisórios, reduzindo, consequentemente, o número de ações trabalhistas e o custo judicial**”.

Ocorre que não há, no texto legal, qualquer delimitação ou reconhecimento do acordo extrajudicial como estando atrelado à figura da rescisão contratual.

Na realidade, o legislador extinguiu a assistência à rescisão contratual, que era realizada pelos sindicatos, e não colocou nada em seu lugar.

A intenção do parlamentar, não traduzida no texto legal, de que a figura do acordo extrajudicial substituiria a extinta assistência,

simplesmente não pode ser aceita, sob pena de transformar-se a Justiça do Trabalho em órgão eminentemente administrativo (LIMA *et al.*, 2018, p. 51, grifei).

Ora, possivelmente a intenção do legislador antes reproduzida permaneceu apenas na vontade do ex-congressista e não foi inserida expressamente no texto que tramitou pelo Congresso porque seria flagrantemente ilegal a exigência imposta ao empregado e ao empregador de utilizar o Poder Judiciário para extinguir um contrato de trabalho. Isso porque, pensando na boa-fé como regra, o empregador e o empregado precisariam, cada um deles, contratar seus advogados para extinguir uma relação contratual. Logo, ao custo da dispensa seriam acrescidos os honorários do procurador da empresa e, eventualmente, os do procurador do reclamante (do contrário, este receberia verbas rescisórias reduzidas em razão do valor a ser repassado ao advogado).

Além disso, estaria sendo subvertida a função jurisdicional da Justiça do Trabalho, que passaria a assumir função própria dos sindicatos e de órgãos administrativos. E não é um acréscimo desnecessário dizer que, presumindo-se essa exigência, jamais poderia ser cogitada a ideia de desafogar o Poder Judiciário, considerando que apenas no ano de 2016 1,32 milhão de empregos formais foram extintos no Brasil (282 trabalhadores demitidos por hora), conforme Lima *et al.* (2018). Se todas as rescisões ocorridas exigirem a passagem pelo Judiciário Trabalhista para fins “homologatórios”, certamente ocorrerá uma explosão no número de processos trabalhistas<sup>12</sup>, o que jamais auxiliará a desafogar a Justiça do Trabalho e de forma alguma reduzirá os custos judiciais.

Por fim, uma última repercussão importante do art. 855-C aponta no sentido de que o acordo extrajudicial não permite o pagamento das verbas rescisórias em valor inferior ao devido, nem em prazo superior ao legalmente previsto e, muito menos, o parcelamento da verba. Tendo o acordo tais finalidades, o pedido de homologação em tais termos “será juridicamente

---

12 Dados apresentados pela Coordenadoria de Estatística do TST mostram que, de janeiro a setembro de 2017, foram ajuizadas 2.013.241 ações trabalhistas, número reduzido para 1.287.208 no mesmo intervalo de meses do ano de 2018, redução considerável, muito embora o número de acordos extrajudiciais tenha apresentado movimento contrário, com aumento relevante. Fonte: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24724445](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445)

impossível, por expressa vedação legal, e nem poderá ser conhecido” (LIMA *et al.*, 2018, p. 53).

Talvez pelos motivos expostos, o Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC) do maior Tribunal Regional do Trabalho brasileiro (2ª Região, São Paulo), antes do início da vigência da Lei n. 13.467/2017, expediu diretrizes relacionados aos pedidos de homologação de acordos extrajudiciais<sup>13</sup>, dentre as quais constou que a quitação envolvendo sujeito estranho ao processo ou relação jurídica não deduzida em juízo somente é possível em caso de autocomposição judicial em *processo contencioso*. Além disso, a possibilidade de quitação foi limitada aos direitos especificados na petição de acordo, tornando inócuos acordos com cláusulas de quitação geral em relação ao extinto contrato de trabalho.

Não é outra a conclusão a que se chega após analisar o art. 855-D que definiu prazo de 15 dias, a partir da distribuição da petição, para que o juiz analise o acordo, designe audiência se entender necessário e profira sentença. Ora, se o prazo para pagamento das verbas decorrentes da extinção contratual e cumprimento de demais obrigações do empregador é de 10 dias e o prazo para análise do acordo é de 15 dias, inviável admitir que no acordo sejam inseridos direitos relacionados à rescisão contratual. Também inviável o requerimento de expedição de alvarás para liberação de FGTS e seguro-desemprego, sobretudo porque na lei há expressa manutenção da obrigatoriedade de adoção dos procedimentos burocráticos pelo empregador.

Mais uma vez, de forma correta e dentro da vontade da lei, a diretriz expedida pelo Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do TRT da 2ª Região restringe os acordos extrajudiciais nesse ponto, rejeitando de antemão a expedição de alvarás para os fins antes indicados, deixando claro que, *por não se tratar de jurisdição contenciosa, cabe ao empregador assegurar ao empregado o acesso aos respectivos benefícios*.

Ademais, o prazo previsto no artigo é impróprio<sup>14</sup> e não se coaduna com a realidade de maior parte das unidades judiciárias de primeiro grau.

---

13 Fonte: Diretrizes do NUPEMEC-JT2 para Pedidos de Homologação de Acordos Extrajudiciais, disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/institucional/conciliacao/conciliacao-2>>

14 Impróprio por se referir a ato a ser praticado pelo Juiz, não gerando qualquer consequência no processo em caso de não ser respeitado.

Ora, a lei exige que em 15 dias ocorra a análise do acordo, seja designada audiência nos casos em que o magistrado entenda necessário e proferida a sentença. Aqueles que pretendam cumprir o prazo legal obviamente deverão relegar a efetiva análise do conteúdo dos acordos a segundo plano ou deverão passar a tratar essa classe judicial como prioritária para todos os fins, soluções aparentemente inadequadas. Nesse sentido, nova crítica doutrinária contundente é feita nos seguintes termos:

Trata-se de mais uma bravata do legislador, tal como já feito no rito sumaríssimo, que também promete respostas em 15 dias (art. 852-B), mas quem manda nesses prazos é, sobretudo, a realidade. (...) Enfim, a questão é complexa demais para se achar que, doravante, tudo se resolverá em 15 dias (SILVA, HBM. 2018, p. 167).

Assim, muito embora expressamente inserido na CLT e adequado à ideia de razoável duração do processo, o prazo de 15 dias não se sobrepõe à necessária análise pormenorizada dos termos do acordo. Se o magistrado entender essencial a apresentação de documentos, se considerar obrigatória a oitiva das partes e se concluir ser aconselhável a manifestação do Ministério Público do Trabalho, tais medidas deverão ser adotadas, mesmo que isso acarrete o descumprimento do prazo legalmente indicado. Aliás, nesse aspecto é bastante razoável a interpretação da norma indicando que o prazo de 15 dias

se trata de prazo para análise do acordo extrajudicial, com a finalidade de se definir se está apto à homologação ou não. **Concluindo-se pela possibilidade de homologação da petição apresentada pelas partes, o juízo deverá fazê-lo no prazo de quinze dias.** Do contrário, despachará neste mesmo prazo designando audiência (para a primeira pauta livre da Vara do Trabalho) e, neste caso, proferirá sentença no prazo legal de dez dias (art. 723, *caput*, CPC...) (BASTOS, 2018, p. 457, grifei)

Portanto, a audiência eventualmente designada deve buscar o esclarecimento de pontos obscuros ou dirimir dúvidas substanciais sobre o acordo, não devendo ser destinada à mera homologação. Se o juiz, após a apresentação da petição, entende que já possui dados suficientes para formar sua convicção sobre a viabilidade da homologação, nada justifica postergar esta análise. A designação de audiência, muito embora seja aconselhável, é uma faculdade do juiz e pode ser dispensada.

Por fim, o art. 855-E da CLT fala em suspensão do prazo prescricional *da ação* a partir da petição de homologação, o que ocorrerá quanto aos direitos nela especificados (aqui, em verdade, há suspensão do prazo prescricional quanto à pretensão, pois esta é extinta pela prescrição, conforme art. 189 do Código Civil). O legislador, por óbvio, não foi ingênuo nesse ponto ou, talvez, tenha sido simplesmente realista, pois a previsão adotada considera o contexto efetivo observado por aqueles que militam no Judiciário Trabalhista: as discussões apresentadas ocorrem, em regra, quando o contrato de trabalho não se encontra mais vigente. Do contrário, não faria sentido falar em suspensão do prazo prescricional, cuja contagem é iniciada a partir da extinção do contrato de trabalho, conforme art. 11 da CLT. Porém, nada impede que o acordo extrajudicial seja firmado com um trabalhador com vínculo de emprego vigente e notícias já apontam para ocorrência de transações nesse sentido<sup>15</sup>.

220  
No parágrafo único do art. 855-E, o legislador previu o *reinício* da fluência do prazo prescricional no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo. Relevadas as impropriedades técnicas, próprias de leis aprovadas de forma açodada, e dando ênfase à intenção do legislador, novamente, o teor do artigo parece sugerir que realmente se trata de suspensão da fluência do prazo prescricional, pelo que a expressão *reinício* deve ser entendida como a retomada da fluência do prazo prescricional a partir de onde havia sido suspenso. Rememora-se que a Reforma Trabalhista introduziu o art. 11, §3º, na CLT, o qual prevê que a interrupção da prescrição *somente* ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que seja extinta sem análise de mérito, limitada a interrupção aos pedidos idênticos, ou seja, a apresentação de acordo extrajudicial não foi incluída nas hipóteses legais de interrupção da prescrição trabalhista.

Contudo, o conteúdo do art. 855-E, *caput* e parágrafo único,

---

15 Em janeiro de 2018, ainda nos primeiros meses de vigência da Lei n. 13.467/17, foi noticiado acordo extrajudicial homologado pela 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, cujo teor era restrito à redução das horas de trabalho da empregada, com manutenção do salário-hora. No caso, ficou registrado o interesse da trabalhadora, em razão de questões familiares. Fonte: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/seguindo-reforma-trabalhista-juiz-homologa-acordo-extrajudicial-12012018>. Acesso em 21.03.2019

reforça a necessidade de indicação dos direitos transacionados no acordo extrajudicial. Do contrário, não haveria motivos para dizer que a suspensão do prazo prescricional refere-se *apenas aos direitos especificados no acordo*. E, por consequência lógica, este dispositivo também inspira interpretação limitativa às cláusulas de quitação geral em relação ao extinto contrato de trabalho, pois devem ser consideradas quitadas as parcelas expressamente indicadas ou especificadas pelos peticionantes. Como reforço aos argumentos, não é demais relembrar a forma como a legislação e a jurisprudência trabalhistas sempre trataram a quitação, conforme exposto em capítulo anterior.

## 4 APLICAÇÃO SUPLETIVA DAS PREVISÕES DO PROCESSO CIVIL

A simples leitura panorâmica dos dispositivos destinados a regular a nova jurisdição voluntária trabalhista demonstra a simplicidade dos dispositivos, quase todos com a pretensão de definir requisitos formais mínimos ao procedimento, e a necessidade de complementação da sistemática introduzida pela Lei n. 13.467/17. Em tal situação, essencial a aplicação supletiva do Código de Processo Civil, uma vez que a CLT possui regramento próprio, no entanto as previsões carecem de complemento (arts. 769 da CLT e 15 do CPC).

221

O Código de Processo Civil, por sua vez, possui regramentos mais detalhados quanto à jurisdição voluntária, sendo de extrema valia as previsões daquele ramo processual para o processo do trabalho, ainda mais se for considerada a quase total inexistência de processos semelhantes no âmbito do Judiciário Trabalhista até um passado recente, dificultando a definição de contornos quanto aos procedimentos a seguir.

### 4.1 Custas

Inicialmente, há previsão na norma adjetiva civil quanto às custas no art. 88<sup>16</sup>. Muito embora a disposição processual comum vá de encontro ao preceito celetista contido no art. 789, *caput* e §1º, aquela afigura-se mais

---

16 Art. 88. Nos procedimentos de jurisdição voluntária, as despesas serão adiantadas pelo requerente e rateadas entre os interessados.

específica e própria. Até mesmo porque o §1º do art. 789, que prevê o momento de pagamento das custas no processo do trabalho (após o trânsito em julgado da decisão) atribui a responsabilidade ao *vencido*, certamente por partir da lógica própria do processo em sua perspectiva tradicional (litigioso), sistemática inadequada à jurisdição voluntária.

Desse modo, tratando-se de jurisdição voluntária, cuja utilização é facultada – e não imposta – aos envolvidos (partes ou interessados), o que mitiga a ideia de acesso à justiça, não há justificativa válida para afastar o adiantamento de despesas pelos interessados. De igual forma, como não há obrigatoriedade de provocação do Judiciário e as partes são representadas por advogado e transigem sobre direitos disponíveis, não se pode invocar a concessão da assistência judiciária gratuita ao trabalhador com o intuito de isentá-lo das custas processuais em caso de jurisdição voluntária, pois inexistente previsão legal nesse sentido no CPC, na CLT e nas leis esparsas sobre o tema (Lei n. 1.060/50 e Lei n. 5.584/70).

222

Ademais, na jurisdição voluntária trabalhista, a chancela judicial ao acordo firmado entre os interessados apresenta características semelhantes a um serviço prestado a eles. Após a análise dos termos da avença, conforme previsto no art. 855-D da CLT, entendendo pela conveniência da homologação, a sentença produzirá o resultado pretendido pelos peticionantes: segurança jurídica para o empregador, para que não sejam postuladas novamente as parcelas indicadas, e formação de um título executivo judicial para o empregado, o qual poderá ser exigido de imediato em caso de inadimplemento.

Quanto à base de cálculo e o percentual das custas, a solução deve ser buscada na CLT (art. 789, *caput* e inciso I), pois há regramento próprio ao processo do trabalho. Novamente, pioneiro na adoção da sistemática foi o NUPEMEC do TRT da 2ª Região que determinou a cobrança prévia de custas de 2% sobre o valor do acordo, rateadas entre os interessados. A determinação de cobrança, no caso do TRT da 2ª Região, é feita no despacho que recebe a petição inicial, pelo juiz vinculado ao CEJUSC.

Diante do exposto, inexistindo previsão própria na legislação trabalhista, a adoção do procedimento do processo civil torna-se adequada ao procedimento a ser seguido na jurisdição voluntária trabalhista. O



incremento de arrecadação, decorrente da possibilidade de concessão de chancela judicial aos acordos, é outro fator que não deve ser ignorado. Isso porque a atuação do Judiciário Trabalhista assegura maior segurança jurídica e sua utilização, em tais casos, é uma faculdade dos interessados, não havendo justificativa para a isenção de custas, que deve ser restrita aos beneficiários da assistência judiciária gratuita em processos judiciais litigiosos – reclamatórias trabalhistas típicas.

## 4.2 Legitimidade e Documentos

O art. 720 do CPC/15 dispõe quanto aos legitimados para iniciar o procedimento de jurisdição voluntária (interessado, Ministério Público ou Defensoria Pública), cabendo a esses legitimados formular o pedido instruído com os documentos necessários e com a indicação da providência judicial. Este artigo, por não apresentar nenhuma previsão impeditiva, é aplicável à jurisdição voluntária trabalhista, com as necessárias adaptações.

Inicialmente, a previsão celetista falou apenas em *partes*, termo utilizado no art. 855-B, *caput* (representação das partes por advogado) e §1º (impossibilidade de serem representadas por advogado comum). Facultou-se ao trabalhador a assistência por advogado do sindicato de sua categoria (§2º). As previsões apontam a restrição aos legitimados para o acordo extrajudicial trabalhista, os quais seriam apenas o trabalhador e o seu empregador.

O Ministério Público do Trabalho já possui ferramenta hábil para tutelar os direitos coletivos de forma extrajudicial – termos de ajuste de conduta –, inclusive sendo incluída no rol de títulos executivos extrajudiciais, conforme o art. 876 da CLT, passíveis de execução na Justiça do Trabalho. Assim, uma primeira análise indica a necessidade de excluir a possibilidade de o Ministério Público do Trabalho figurar entre os legitimados para firmar acordo extrajudicial trabalhista, até mesmo por dispor de instrumento mais eficaz.

Por outro lado, a conclusão é diversa em relação à Defensoria Pública, pois essa pode figurar como legitimada, representando algum cidadão por ela assistido. Inclusive, o art. 134 da Constituição Federal prevê a atuação judicial e extrajudicial da Defensoria e a Lei Complementar n.

80/1994, no seu art. 14, definiu que a Defensoria Pública da União atuará nos Estados, no Distrito Federal e nos Territórios com a Justiça do Trabalho. Portanto, muito embora a prática indique quase inexistir atuação da Defensoria Pública no âmbito do Judiciário Trabalhista, isso ocorre muito mais por falta de estrutura e a pouca capilarização da instituição do que por falta de previsão legal nessa direção.

E a presença do Defensor Público assistindo o trabalhador atende plenamente ao preceito do art. 855-B, *caput*, pois este possui como função institucional exercer a defesa dos necessitados e promover a solução extrajudicial dos litígios (art. 4º, incisos I e II, da Lei Complementar n. 80/1994). Logo, inviável uma interpretação restritiva, pois isso obrigaria o trabalhador a contratar um advogado particular mesmo em situações nas quais esse é economicamente vulnerável. Até por esse motivo, seria extremamente valiosa a ampliação da atuação da Defensoria Pública na Justiça do Trabalho, inclusive no encaminhamento de acordos extrajudiciais.

224

Em relação à instrução do *procedimento*, totalmente pertinente e necessária a complementação da lacuna normativa existente no particular. Para a efetiva análise do acordo pelo juiz quanto à viabilidade, ou não, de sua homologação, essencial a apresentação de documentos relativos ao contrato de trabalho objeto da avença. Do contrário, não dispondo de informações mínimas, como poderá o magistrado perquirir se o contrato foi realmente extinto, com o devido pagamento das verbas devidas no prazo e comunicações aos órgãos competentes sobre a terminação, como exige o art. 855-C? De que forma poderá analisar se os valores são razoáveis se não tiver acesso aos dados contratuais do empregado ou ex-empregado, como salário, tempo de vínculo e outros?

Com a intenção de sanar essa lacuna na legislação trabalhista, o TRT da 2ª Região, nas diretrizes do CEJUSC sobre os acordos extrajudiciais antes já mencionadas, apresentou os elementos *mínimos* exigidos na petição inicial de acordo extrajudicial. Inseriu como essenciais os seguintes dados: identificação do contrato ou relação jurídica; obrigações pactuadas (valor, tempo e modo de pagamento), cláusula penal, títulos negociados e valores respectivos, o valor da causa e a atribuição de responsabilidade pelos recolhimentos fiscais e previdenciários. Muito embora acrescente requisitos

não exigidos pela lei, este tipo de regramento parece essencial para definir critérios uniformes – tanto para os magistrados quanto para os advogados –, sobretudo diante dos concisos dispositivos legais sobre a matéria.

Portanto, com fundamento no art. 720 do CPC – somado ao dever atribuído ao magistrado de analisar o acordo, conforme preceitua o art. 855-D –, devem os requerentes instruir a petição de acordo com os documentos essenciais para a análise sobre a conveniência de homologar a transação apresentada. Não sendo apresentados, com a petição de acordo, substratos hábeis a subsidiar minimamente a convicção do magistrado, perfeitamente possível a solicitação dos documentos faltantes, conforme definição do juiz competente, a quem fica autorizado requisitar aqueles necessários para esclarecer os pontos em relação aos quais existam dúvidas. E a inércia dos interessados (ou partes), após intimados para apresentar os documentos, conduzirá à extinção do processo de jurisdição voluntária sem a análise quanto ao conteúdo da transação.

#### 4.3 Manifestação do Ministério Público do Trabalho

225

O procedimento previsto na lei processual civil indica a necessidade de citação de todos os interessados e a intimação do Ministério Público, nos casos do art. 178<sup>17</sup>, para manifestação no prazo de 15 dias. Este é o teor do art. 721 do CPC/2015, aplicável subsidiariamente à jurisdição voluntária trabalhista com a necessária adaptação.

O Ministério Público do Trabalho tem as suas competências definidas na Lei Complementar n. 75/1993, dentre as quais se encontram a manifestação em caso de interesse público que justifique a intervenção, a promoção de ação civil pública para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente assegurados e a instauração de inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores (arts. 83, II e III, e 84, II).

Não obstante a conclusão antes apresentada, apontando para

---

17 O art. 178 do CPC prevê a necessária intervenção do Ministério Público como *custos legis* nas hipóteses legal e constitucionalmente previstas, bem como nos processos com interesse público ou social, interesse de incapaz e litígios coletivos de posse de terra rural ou urbana.

a impossibilidade de o Ministério Público do Trabalho figurar como legitimado para figurar como parte ou interessado na homologação de acordo extrajudicial trabalhista, claro é o interesse do órgão em se manifestar como *custos legis*. Em caso de dúvida razoável do magistrado quanto à viabilidade de homologar determinada transação, pode ser enriquecedora a manifestação do Órgão Ministerial, a quem cabe o papel de fiscal da lei, sobretudo por se tratar de terceiro desinteressado, cuja participação fica restrita à análise dos aspectos legais.

No entanto, a intimação do Ministério Público do Trabalho não constitui procedimento de adoção obrigatória, pois o magistrado mantém a sua livre convicção em relação ao rito e às diligências a serem adotadas e também em relação ao conteúdo da avença. Assim, pode o juiz a quem foi distribuído o processo homologar ou rejeitar a chancela de acordos sem a manifestação do *Parquet*. A provocação do Órgão Ministerial deve restringir-se, repito, aos casos de considerável dúvida sobre a possibilidade de homologar o acordo proposto.

226

Contudo, reiterando a função relevante do Ministério Público do Trabalho como fiscal da lei, é de grande importância a comunicação ao Órgão sobre as sentenças proferidas nos processos / procedimentos de jurisdição voluntária trabalhista, independentemente da conclusão adotada pelo magistrado. Isso porque as sentenças podem servir como importante fonte de dados sobre a utilização da nova ferramenta pelos empregadores. De posse de tais informações, os Procuradores do Trabalho podem verificar, por exemplo, indícios de práticas fraudulentas, como a imposição do procedimento aos empregados para a rescisão de contratos de trabalho ou a utilização com o objetivo de blindar patrimônio de empresas em estado de insolvência.

Como consequência, as medidas cabíveis poderão ser adotadas pelo Órgão de forma a coibir as práticas, o que passa pelo inquérito civil e pelo ajuizamento de ação civil pública. Porém, essa atuação preventiva e ajustadora, para ocorrer, exige procedimento simples a ser adotado pelos juízes do trabalho, consistente na simples comunicação das sentenças proferidas nesta classe processual à Procuradoria do Trabalho da jurisdição.

#### 4.4 Demais Procedimentos

Conforme já explicitado em capítulo anterior, existe parcial compatibilidade e aplicabilidade do art. 723 do CPC à jurisdição voluntária trabalhista. Dessa forma, o prazo de 10 dias, previsto no Código de Processo Civil aplica-se nos casos de conclusão contrária à possibilidade de homologação imediata da transação pelo magistrado competente. Caso seja exigida a apresentação de documentos ou ocorrendo a necessidade de designar audiência, o prazo de 15 dias, previsto na CLT, deixaria de ser observável, passando a valer o prazo impróprio do processo civil para a prolação da sentença, de 10 dias a partir da conclusão dos autos ao magistrado.

Importante mencionar a previsão do parágrafo único do art. 723, na qual a doutrina entende que *há possibilidade de decisão fundada em equidade*, ou seja, o juiz não está obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna. Portanto, há “certa discricionariedade do juiz”, nas palavras de Neves (2016, p. 1142), ressaltando a importância de distinguir os juízos de equidade e de legalidade.

227

Nesse particular aspecto, muito embora exista divergência doutrinária entre os defensores da possibilidade de o juiz resolver contra a lei e os que entendem que a oportunidade e conveniência devem ser consideradas apenas quando a legalidade permitir mais de uma conclusão, perfeita a conclusão a seguir transcrita, ao falar sobre o juízo de equidade ora debatido:

O dispositivo legal ora analisado é suficientemente claro ao afastar o juízo de legalidade estrita, dando ao juiz discricionariedade para resolver a demanda da forma mais oportuna e conveniente, ainda que contrariamente à lei, sempre observando o que será melhor para as partes e para o bem comum. Isso, entretanto, não significa dizer que tal característica leva à conclusão da natureza administrativa da jurisdição voluntária, porque tanto o juiz de legalidade quanto o de equidade fazem parte da jurisdição, conforme expressa previsão do art. 140, parágrafo único, do Novo CPC (NEVES, 2016, p. 1142).

Ao permitir a solução que o juiz repute mais conveniente e oportuna, a previsão do processo civil aproximou-se da solução adotada pela CLT – em sua redação original –, quando fala sobre a possibilidade de

o juiz recorrer à equidade, na falta de disposições legais ou contratuais (art. 8º). Trata-se de previsão importante, pois permite que o juiz decida sobre o acordo com maior discricionariedade, sendo essencial para uma atuação mais efetiva e inquisitiva do magistrado, com o fito de obter a solução mais justa.

Proferida a sentença, esta deverá ser fundamentada, ainda que de forma concisa, diante do que preceitua o art. 93, IX, da Constituição Federal. E concluindo o juiz, motivadamente, pela homologação parcial ou pela não homologação do acordo, as partes poderão recorrer da decisão. O CPC previu cabimento de apelação e, na falta de previsão específica no processo do trabalho, cabível o recurso ordinário contra a sentença que homologue parcialmente ou que recuse a homologação de acordo em jurisdição voluntária trabalhista. Para a necessária adaptação procedimental, deverá ser apresentado recurso no prazo de oito dias, com o devido recolhimento das custas processuais, caso não tenham sido antecipadas. Desnecessária a concessão de prazo, em tais casos, para apresentação de contrarrazões.

228

Os dispositivos próprios do processo civil demonstram a incompletude das regras trazidas pela Reforma Trabalhista e confirmam ser essencial a aplicação supletiva de diversos artigos do processo comum, ainda que com adaptações para a obtenção de um sistema minimamente integrado. Consideradas apenas as previsões celetistas, inúmeras controvérsias permaneceriam sem resposta, gerando maior insegurança jurídica.

## 5 CONCLUSÃO

O estudo mais acurado da nova figura da jurisdição voluntária no processo do trabalho permite concluir, num contexto mais amplo, que a Reforma Trabalhista tristemente desperdiçou uma grande oportunidade de efetivamente modernizar as relações de trabalho e assegurar a tão desejada segurança jurídica. E o desperdício mencionado pode ser atribuído à celeridade excessiva imposta à tramitação do projeto de lei, suprimindo discussões entre os interessados e contaminando a futura lei com erros (e inconstitucionalidades).

Inserido por uma lei tão criticada e visivelmente dirigida aos

interesses dos empregadores, o acordo extrajudicial prontamente foi alvo de olhares desconfiados dos estudiosos do Direito do Trabalho, não sem razão. Por possuir características muito semelhantes à lide simulada, com roupagem e conceito teórico um pouco mais aceitáveis, a nova “jurisdição voluntária” trabalhista ficou distante da aceitação maciça entre os juízes e procuradores do trabalho.

E o pouco aprofundamento dos dispositivos legais e a confusão feita pelo relator do projeto de lei na época da tramitação do projeto na Câmara dos Deputados ajudaram a manchar ainda mais a imagem de um instituto que poderia ser positivo. Acabou sendo transmitida a ideia de que o acordo extrajudicial seria a nova maneira de pôr fim aos contratos de trabalho, quando a sua verdadeira utilidade prática deve passar longe dessa finalidade, sob pena de relegar o Judiciário Trabalhista à função de órgão administrativo, meramente homologador de acertos rescisórios.

Por má compreensão da nova lei – até compreensível – ou má-fé, a prática vem demonstrando, em muitas situações, que os acordos extrajudiciais apresentados realmente almejam unicamente extinguir contratos de trabalho – muitas vezes já encerrados, inclusive – e pagar as verbas rescisórias devidas ao trabalhador. No entanto, sem acréscimo algum ao valor garantido ao trabalhador na via administrativa, são apresentadas avenças com quitação ampla e irrestrita quanto ao extinto contrato de trabalho, assegurando ao empregador a inexistência de risco de uma futura demanda trabalhista. Para tornar o quadro ainda mais grave, as partes indicam a natureza indenizatória da totalidade das parcelas, o que muitas vezes causa prejuízos à União, pela falta de recolhimentos previdenciários e fiscais que incidiriam sobre as verbas devidas.

Muito embora o zelo dos magistrados trabalhistas com a observância das leis e da Constituição Federal seja digno de nota, até mesmo por ser um compromisso assumido pelos juízes no momento em que assumem o cargo, um regramento mínimo sobre os procedimentos e requisitos mínimos no âmbito dos diversos Regionais é medida crucial para aparar arestas e evitar abusos já verificados no uso do novo instrumento. As diretrizes instituídas pelo Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (NUPEMEC) do TRT da 2ª Região, mencionadas ao longo do presente

artigo, apesar de não estarem imunes a críticas, no geral indicam um bom caminho a trilhar nesse aspecto.

A uniformidade de pensamento não é a pretensão, até mesmo porque a livre convicção motivada deve ser a referência a ser seguida, devendo ser observada inclusive na jurisdição voluntária trabalhista. Contudo, a responsabilidade pelo respeito à ordem jurídica divide-se entre todos os envolvidos no processo: magistrado, partes / interessados e advogados. E o uso adequado do novo instrumento deve ser um compromisso de todos, de modo que os acordos extrajudiciais não caíam em descrédito.

Para tanto, apenas revisitando algumas ideias desenvolvidas ao longo do artigo, essencial utilizar as previsões do Código de Processo Civil de forma supletiva. Determinar o recolhimento de custas é uma medida que se adéqua perfeitamente à ideia da jurisdição voluntária trabalhista, ao mesmo tempo que tem função arrecadadora e, de certo modo, filtra o uso do instituto – pois deixa de ser utilizado de forma indiscriminada. Outras sugestões feitas ao longo do artigo são as de exigir documentação mínima sobre a relação contratual objeto do acordo, obstar o uso do instrumento como mera homologação de rescisões contratuais e prestar especial atenção às quitações amplas e irrestritas, garantindo tamanha extensão liberatória apenas em casos específicos.

Apresenta-se como essencial a reflexão sobre o instituto de forma aprofundada, inclusive observando a (falta de) sistemática mínima adotada pelo legislador reformista, para questionar as possíveis limitações que devem ser impostas pelo magistrado aos acordos extrajudiciais apresentados. Não é por outro motivo que acordos verdadeiramente absurdos podem ser homologados, caso sejam observados unicamente os aspectos formais previstos pela Lei da Reforma Trabalhista.

Não se pode perder de vista que a cultura conciliatória existente na Justiça do Trabalho criou, ao longo do tempo, também uma cultura de fraude à lei, com o uso do Judiciário. Não se pode fechar os olhos à má-fé de trabalhadores e de empregadores, tanto que a própria reforma cuidou de trazer para a CLT, de forma expressa, as sanções por litigância de má-fé, agora previstas expressamente nos arts. 793-A, 793-B e 793-C. Aliás, o legislador reformista foi além e, muito preocupado que estava com



a ética processual, previu também uma multa a ser imposta à testemunha que intencionalmente altera a verdade dos fatos ou omite fatos essenciais ao julgamento da causa.

A inserção dos dispositivos antes mencionados aparenta ser bastante tardia e sem efeitos práticos, já que a maior parte dos magistrados trabalhistas adotavam as previsões contidas no CPC/1973 e, posteriormente, no CPC/2015. Assim, talvez o único intuito da legislação tenha sido exigir que os magistrados mais apegados à CLT – e refratários à utilização de previsões do processo civil – passem a adotar as sanções em casos de litigância de má-fé. Vale lembrar que essas penalidades valem tanto para os trabalhadores quanto para os empregadores, inclusive sendo aplicáveis aos intervenientes.

Portanto, deve ser aproveitada essa flagrante intenção de moralizar o processo do trabalho e estendê-la a todos os dispositivos celetistas, inclusive à nova espécie de jurisdição voluntária. Nesse compasso, havendo flagrante uso do instrumento com intuito fraudulento – pelo empregador, pelo empregado ou por ambos –, cabível a penalização da parte ou interessado que agiu de má-fé. E o novo instituto pode servir até mesmo como um novo paradigma e um motivo para reflexão, permitindo que os critérios adotados na jurisdição voluntária passem a ser exigidos também nos acordos em processos de jurisdição contenciosa.

Em resumo, talvez seja possível dizer que o objeto de estudo deste artigo seja o instrumento legal com maior capacidade de despir o trabalhador de direitos e com potencial imenso de levar o Judiciário Trabalhista a trilhar o seu caminho rumo à extinção – objetivo desejado por muitos em nosso País já há algum tempo. Cabe a todos que atuam no Judiciário Trabalhista e que se preocupam com o direito do trabalho a incumbência de direcionar o instituto, de forma que seu uso não seja mais uma forma de limitar o efetivo acesso à justiça dos trabalhadores brasileiros.

## REFERÊNCIAS

BASTOS, Valquíria Lazzari de Lima. Art. 855-B. In: LISBÔA, Daniel; MUNHOZ, José Lúcio (Orgs.). **Reforma trabalhista comentada por juízes do trabalho**: artigo por artigo. São Paulo: LTr, 2018. p. 453-463.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 2ª Região. **Diretrizes do NUPEMEC-JT2 para Pedidos de Homologação de Acordos Extrajudiciais.**

Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br/institucional/conciliacao/conciliacao-2>>. Acesso em: 10 maio 2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 12ª Região. ESCOLA JUDICIAL. **V Encontro Institucional da Magistratura do Trabalho de Santa Catarina.** Disponível em: <[http://www.trt12.jus.br/portal/areas/escola/extranet/documentos/Documentofinalcomtesesaprovadas-3DebatesInstitucionais\\_soementas.pdf](http://www.trt12.jus.br/portal/areas/escola/extranet/documentos/Documentofinalcomtesesaprovadas-3DebatesInstitucionais_soementas.pdf)>. Acesso em: 13 maio de 2019.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_. SECOM. **Pós-reforma:** acordos extrajudiciais crescem 37 vezes na Justiça do Trabalho de SC. Disponível em: <<http://www.trt12.jus.br/portal/areas/ascom/extranet/noticias/2019/marco.jsp#n3>>. Acesso em: 13 mar. 2019.

\_\_\_\_\_. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. SECOM. **Primeiro ano da reforma trabalhista:** efeitos. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24724445](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24724445)>. Acesso em: 20 mar. 2019.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil:** introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 18 ed. Salvador: JusPodivm, 2016. p. 155.

GRECO, Leonardo. **Jurisdição voluntária moderna.** São Paulo: Dialética, 2003.

LIMA, Carlos Eduardo de Azevedo et al. **Hermenêutica infraconstitucional da Lei nº 13.467/2017 – Reforma Trabalhista.** Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

MATIELLO, Fabrício Zamprogna. **Curso de direito civil, volume 1:** parte geral. São Paulo: LTr, 2008a.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito civil, volume 2:** direito das obrigações. São Paulo: LTr, 2008b.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito civil, volume 3:** dos contratos e dos atos unilaterais. São Paulo: LTr, 2008c.

\_\_\_\_\_. **Código civil comentado:** Lei n. 10.406, de 10.01.2002. 6 ed. São Paulo: LTr, 2015.

MEIRELES, Edilton. **Temas da Reforma Trabalhista.** São Paulo: LTr, 2018.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.** In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (Orgs.). Reforma trabalhista na visão de procuradores do trabalho. Salvador: JusPodivm, cap. 32. p. 633-648, 2018.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Novo Código de Processo Civil Comentado.** Salvador: Ed. JusPodivm, 2016. p. 37.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho.** 5 ed. São Paulo: LTr, 2012.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A Reforma Trabalhista e o Direito Intertemporal**: Questões de Direito Processual. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo; LUDWIG, Guilherme Guimarães; VALE, Silvia Teixeira do (Org.). *Interpretação e aplicação da reforma trabalhista no direito brasileiro*. São Paulo: LTr, 2018. p. 153-163.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**: volume único. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2011.