

REVISTA ELETRÔNICA

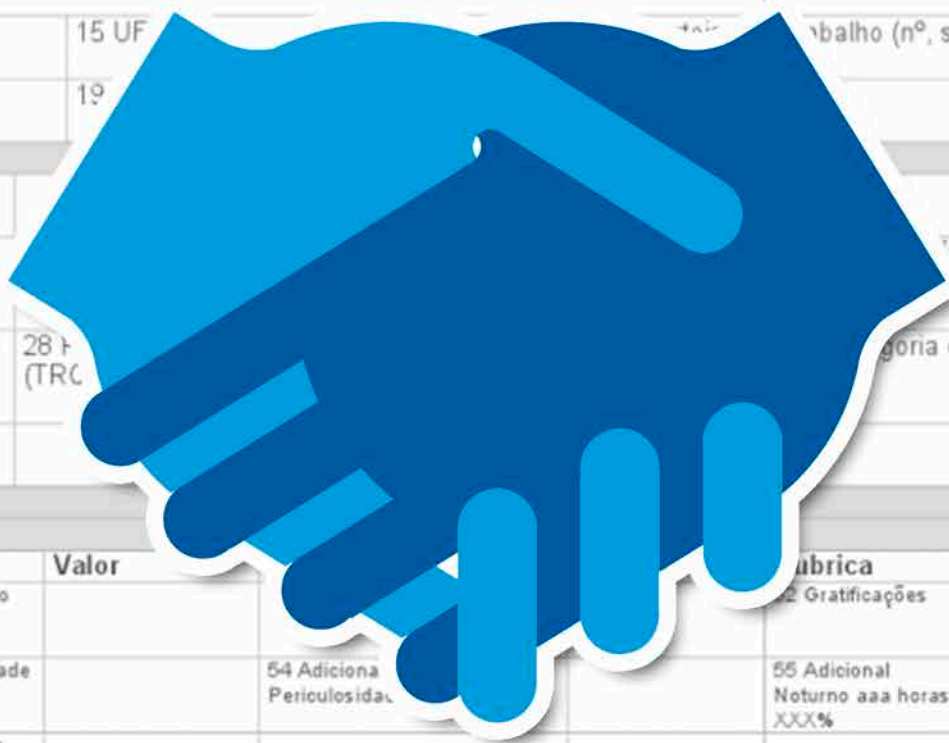
TERMO DE RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

01 CNPJ/CEI	02 Razão Social/Nome		
03 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)			04 Bairro
05 Município	06 UF	07 CEP	08 CNAE
09 CNPJ/CEI Tomador/Obra			

IDENTIFICAÇÃO DO TRABALHADOR

10 PIS/PASEP	11 Nome		
12 Endereço (logradouro, nº, andar, apartamento)			13 Bairro
14 Município	15 UF	16 Tipo de Trabalho (nº, série, UF)	
18 CPF	19		
21 Tipo de Contrato			
23 Remuneração Mês Anterior Afast.	24 Cód. afastamento		
27 Cód. afastamento	28 (TRC)	29 Categoria do trabalhador	
31 Código Sindical			



Rubrica	Valor	Rubrica	Valor
50 Saldo de xx/dias Salário (líquido de yy/faltas acrescidas do DSR)		52 Gratificações	
53 Adicional de Insalubridade		54 Adicional Periculosidade	
56 Horas Extras aaa horas XXX%		55 Adicional Noturno aaa horas XXX%	
57 Gorjetas		58 Descanso Semanal Remunerado (DSR)	
60 Multa art. 477, § 8º/CLT		61 Multa art. 479/CLT	
63 13º Salário Proporcional ___/12 avos		64 13º Salário Exercício AAAA1 ___/12 avos	
65 Férias Proporcionais ___/12 avos		66 Férias Vencidas Per. Aquisitivo dd/mm/AAAA1 a dd-1/mm/AAAA2 ___/12 avos	
68 Terço Constitucional de Férias		69 Aviso-Prévio Indenizado	
71 Férias (Aviso-Prévio Indenizado)		70 13º Salário (Aviso-Prévio Indenizado)	
		TOTAL	

TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Expediente

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 9ª REGIÃO

PRESIDENTE

Desembargador
SÉRGIO MURILO RODRIGUES LEMOS

VICE-PRESIDENTE

Desembargador
CÉLIO HORST WALDRAFF

CORREGEDORA REGIONAL

Desembargadora
NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS

CONSELHO ADMINISTRATIVO BIÊNIO 2018/2019

Desembargador Arnor Lima Neto (Diretor)
Desembargador Aramis de Souza Silveira (Vice-Diretor)
Juiz Titular Fernando Hoffmann (Coordenador)
Juiz Titular Luciano Augusto de Toledo Coelho (Vice-Coordenador).
Desembargador Arion Mazurkevic
Desembargador Cássio Colombo Filho
Juíza Titular Ana Paula Sefrin Saladini
Juíza Titular Sandra Mara Flügel Assad
Juíza Substituta Vanessa Maria Assis de Rezende
Juiz Substituto Roberto Wengrzynowski
Juíza Camila Caldas (Presidente da AMATRA IX)

CURITIBA - PARANÁ
ESCOLA JUDICIAL

GRUPO DE TRABALHO E PESQUISA

Adriana Cavalcante de Souza Schio
Alessandra Souza Garcia
Cristiane Budel Waldraff
Eloina Walter Ferreira Polati
Flávia Matos de Almeida Gonçalves
Juliana Cristina Busnardo
Larissa Renata Kloss
Maria da Glória Malta Rodrigues
Simone Aparecida Barbosa

COLABORADORES

Secretaria Geral da Presidência
Assessoria da Direção Geral
Assessoria de Comunicação Social

FOTOGRAFIAS E IMAGENS

Assessoria de Comunicação
Acervos online (Creative Commons)

APOIO À PESQUISA

Elisandra Cristina Guevara Millarch
Daniel Rodney Weidman Junior

SETOR DE DIAGRAMAÇÃO E PUBLICAÇÕES DIGITAIS

Patrícia Eliza Dvorak

Catálogo: Sônia Regina Locatelli - Analista Judiciário - CRB9/546

R454 Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná [recurso eletrônico]. / Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. - n. 1 (out. 2011)-
. - Dados eletrônicos. - Curitiba, 2019-

Mensal
ISSN 2238-6114
Modo de acesso: <http://www.mflip.com.br/pub/escolajudicial/>

1. Direito do trabalho - periódicos. 2. Processo do trabalho - periódicos.
I. Título

CDU: 331:347.9(05)

EDIÇÕES PUBLICADAS

CLIQUE PARA ACESSAR



1ª edição
Ação Civil Pública



2ª edição
Revista Íntima



3ª edição
Normas Internacionais



4ª edição
Substituição Processual



5ª edição
Acidente de Trabalho



6ª edição
Normas Coletivas



7ª Edição
Conciliação



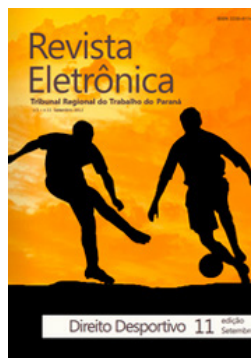
8ª edição
Execução Trabalhista



9ª edição
Conciliação II



10ª edição
Terceirização



11ª edição
Direito Desportivo



12ª edição
Direito de Imagem



13ª edição
Semana Institucional



14ª edição
Índice



15ª edição
Processo Eletrônico



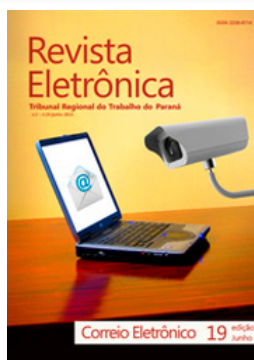
16ª edição
Assédio Moral e
Assédio Sexual



17ª edição
Trabalho Doméstico



18ª edição
Grupos Vulneráveis



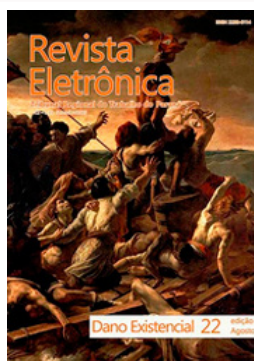
19ª edição
Correio Eletrônico



20ª Edição
Aviso Prévio Proporcional



21ª edição
Dano Moral



22ª edição
Dano Existencial



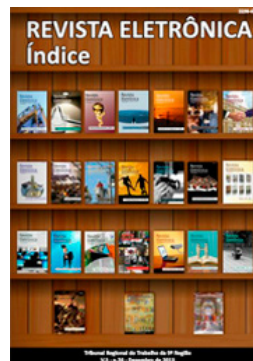
23ª edição
Meio Ambiente
do Trabalho



24ª edição
70 anos da CLT



25ª edição
Ética



26ª edição
Índice



27ª edição
Trabalho e HIV



28ª edição
Direito e Sustentabilidade



29ª edição
Copa do Mundo



30ª edição
Trabalho Infantil e Juvenil



31ª edição
Ações Anulatórias



32ª Edição
Trabalho da Mulher



33ª edição
Teletrabalho



34ª edição
Execução Trabalhista II



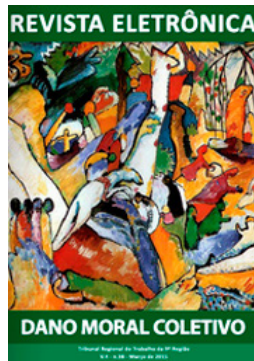
35ª edição
Terceirização



36ª edição
Índice



37ª edição
Equiparação Salarial



38ª edição
Dano Moral Coletivo



39ª edição
Novo Código de
Processo Civil



40ª edição
Recursos Trabalhistas



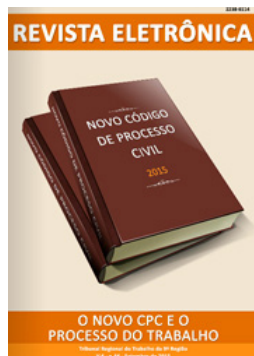
41ª edição
O FGTS e a Prescrição



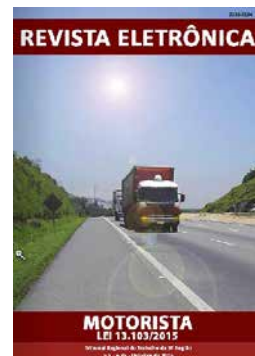
42ª edição
Discriminação no Trabalho



43ª edição
Dumping Social



44ª Edição
O Novo CPC e o
Processo do Trabalho



45ª edição
Motorista



46ª edição
Estatuto da Pessoa
com Deficiência



47ª edição
Índice



48ª edição
Convenção 158 da OIT



49ª edição
Precedentes, Súmulas
e Enunciados



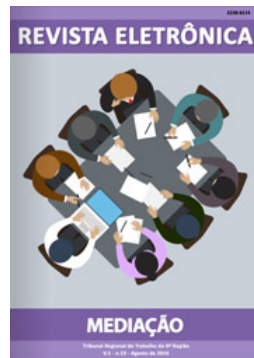
50ª edição
Execução Trabalhista
e o Novo CPC



51ª edição
Negociação Coletiva
do Trabalho



52ª edição
Trabalho Doméstico II



53ª edição
Mediação



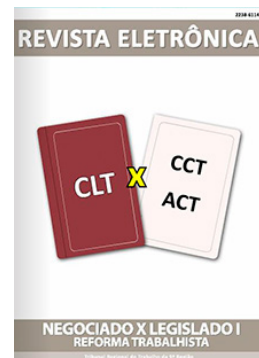
54ª edição
Súmulas Trabalhistas



55ª edição
O Novo CPC e o
Processo do Trabalho II



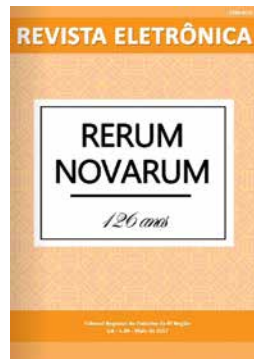
56ª Edição
Índice



57ª edição
Negociado x Legislado I



58ª edição
Negociado x Legislado II



59ª edição
Rerum Novarum



60ª edição
O Trabalho do Preso



61ª edição
Reforma Trabalhista



62ª edição
Reforma Trabalhista II



63ª edição
Reforma Trabalhista III



64ª edição
Segurança e Saúde
no Trabalho



65ª edição
Índice



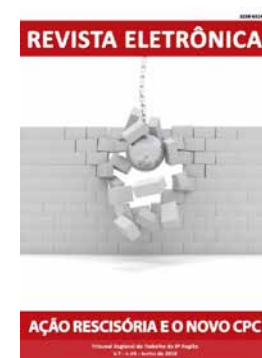
66ª edição
Salão Parceiro



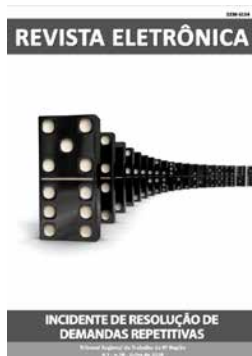
67ª edição
Reforma Trabalhista IV



68ª edição
Trabalho e Imigração



69ª Edição
Ação Rescisória e o Novo CPC



70ª edição
Incidente de Resolução de
Demandas Repetitivas



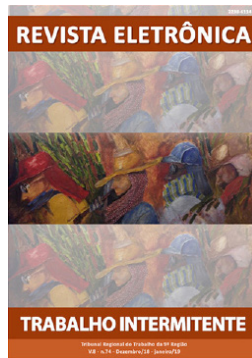
71ª edição
Contribuição Sindical



72ª edição
Terceirização: Antes e Depois
da Reforma Trabalhista



73ª edição
Arbitragem Trabalhista



74ª edição
Trabalho Intermitente



75ª edição
Teletrabalho e a
Reforma Trabalhista



76ª edição
Dano Extrapatrimonial



77ª edição
Execução Trabalhista
e a Reforma de 2017



78ª edição
Direitos Humanos
Trabalhistas



79ª edição
Incidente de Assunção
de Competência



80ª edição
Pejotização



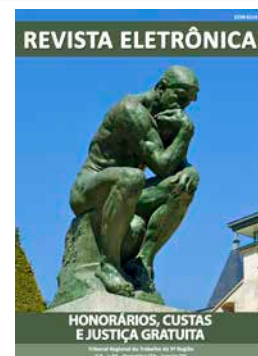
81ª edição
100 Anos da OIT



82ª edição
Depósito Recursal após
Reforma Trabalhista



83ª edição
A Mulher e o Direito do
Trabalho



84ª edição
Honorários, Custas e Justiça
Gratuita

Número de Acessos das edições

13/02/2019

Edição	Tema	
1	Ação Civil Pública	66019
2	Revista Íntima	46074
3	Normas Internacionais	85164
4	Substituição Processual	58285
5	Acidente de Trabalho	52561
6	Normas Coletivas	43699
7	Conciliação	45511
8	Execução Trabalhista	54271
9	Conciliação II	24189
10	Terceirização	39999
11	Direito Desportivo	42189
12	Direito de Imagem	22847
13	Semana Institucional	6420
14	Índice	21042
15	Processo Eletrônico	19719
16	Assédio Moral e Sexual	19424
17	Trabalho Doméstico	31455
18	Grupos Vulneráveis	20753
19	Correio Eletrônico	17186
20	Aviso Prévio	12504
21	Dano Moral	21003
22	Dano Existencial	28177
23	Meio Ambiente do Trabalho	19473
24	70 Anos da CLT	9439
25	Ética	13792
26	Índice	12859
27	Trabalho e HIV	17518
28	Sustentabilidade	20963
29	Copa do Mundo	19094
30	Trabalho Infantil	35106
31	Ações Anulatórias	35113
32	Trabalho da Mulher	49906
33	Teletrabalho	24630
34	Execução Trabalhista	32156
35	Terceirização II	35325
36	Índice	16541
37	Equiparação Salarial	29700
38	Dano Moral Coletivo	41375
39	Novo Código de Processo Civil	53294
40	Recursos Trabalhistas	13244
41	O FGTS e a Prescrição	18150
42	Discriminação no Trabalho	25456
43	Dumping Social	13830
44	O Novo CPC e o Processo do Trabalho	27287

45	Motorista	35217
46	Estatuto da Pessoa com Deficiência	17701
47	Índice	10249
48	Convenção 158 da OIT	13966
49	Precedentes, Súmulas e Enunciados	9823
50	Execução Trabalhista e o Novo CPC	14036
51	Negociação Coletiva do Trabalho	9172
52	Trabalho Doméstico II	7028
53	Mediação	3317
54	Súmulas Trabalhistas	4438
55	O Novo CPC e o Processo do Trabalho II	4470
56	Índice	5756
57	Negociado x Legislado I	7424
58	Negociado x Legislado II	6451
59	Rerum Novarum	3526
60	O Trabalho do Preso	3702
61	Reforma Trabalhista	13259
62	Reforma Trabalhista II	14238
63	Reforma Trabalhista III	8306
64	Segurança e Saúde no Trabalho	3184
65	Índice	3778
66	Salão Parceiro	2831
67	Reforma Trabalhista IV	4471
68	Trabalho e Imigração	1937
68	Ação Rescisória e o Novo CPC	3019
70	Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas	4048
71	Contribuição Sindical	2719
72	Terceirização: Antes e Depois da Reforma Trabalhista	2559
73	Arbitragem Trabalhista	2002
74	Trabalho Intermitente	3329
75	Teletrabalho e a Reforma Trabalhista	2685
76	Dano Extrapatrimonial	3308
77	Execução Trabalhista e a Reforma de 2017	2549
78	Direitos Humanos Trabalhistas	2025
79	Incidente de Assunção de Competência	1148
80	Pejotização	2151
81	100 Anos da OIT	2398
82	Depósito Recursal após Reforma Trabalhista	1841
83	A Mulher e o Direito do Trabalho	1037
84	Honorários, Custas e Justiça Gratuita	1457

Carta ao leitor

A Reforma Trabalhista inaugurou o processo de jurisdição voluntária da homologação do acordo extrajudicial. A Lei nº. 13467/2017 acrescentou o Capítulo III–A (artigos 855-B a 855-E), no Título X da Consolidação das Leis do Trabalho, com o principal escopo de prevenção de litígios trabalhistas.

Trata-se de uma proposta de dinamizar a solução dos conflitos trabalhistas, com a formulação de acordo antecipado, a ser submetido à apreciação, controle e chancela judicial. Emerge, assim, o desafio aos profissionais militantes na área trabalhista: estudar os requisitos indispensáveis a tornar esse instrumento medida que abrevie o caminho para a pacificação dos conflitos de forma lúdima e ética.

Eis a proposta da presente edição da Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná): trazer à lume as polêmicas instaladas pelo processo de homologação da TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Para análise dos pressupostos e condições da homologação do acordo extrajudicial, o editorial inicia o estudo com o artigo “Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial”, do Professor Doutor Júlio César Bebber, Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região.

A partir de argucioso exame das “Novas plataformas da aplicabilidade do instituto da mediação nos conflitos trabalhistas”, os Professores Doutores Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore convidam a uma reflexão do instituto no contexto da desigualdade da construção jurídica contratual trabalhista. Os autores, Desembargador do Trabalho do TRTPR e Advogado trabalhista, respectivamente, destacam que o reequilíbrio de tal contexto deve ser atingido a partir da participação dos advogados representantes das partes e atuação do magistrado na análise e chancela do acordo, com resultados positivos aos envolvidos, inclusive pela celeridade que marca a nova medida.

Nesse panorama, a Juíza do Trabalho Doroteia Silva de Azevedo Mota, do TRT da 5ª Região, LLMM em Dispute Resolution, enfatiza a missão dos Centros Judiciários de Solução de Conflitos na homologação de acordos extrajudiciais, no estudo sob o título “Homologação de acordo extrajudicial e CEJUSC – Algumas reflexões”.

Em prosseguimento, são abordados os “Limites do órgão judiciário quando da homologação do acordo extrajudicial”, pela Especialista em Direito Renata Sartori da Silva.

O Mestre em Direito e Advogado Trabalhista Dr. Sergio Rocha Pombo contribui com o estudo proposto nesse editorial, por meio de densa pesquisa conceitual dos elementos necessários para prevenção do conflito no contexto da “Homologação do acordo extrajudicial e suas repercussões no processo do trabalho”. Aborda repercussões da medida na prescrição e meio de desconstituição (ação rescisória ou anulatória?) e arremata com “considerações importantes para advocacia”.

Mister referenciar o papel integrativo do magistrado destacado no artigo “Acordo extrajudicial trabalhista: ação para homologação e o princípio da primazia de mérito integrativo”, da Mestre Amanda Barbosa, Juíza do Trabalho do TRT da 15ª Região. A proposta traz elementos em que deve se pautar a atuação jurisdicional diante do acordo extrajudicial trabalhista.

A Revista traz os mais recentes acórdãos dos Tribunais Regionais do Trabalho envolvendo a matéria tema desta edição, assim como Nota Técnica da Amatra e Enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (20017) do XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Conamat, que preconizaram algumas definições sobre o tema.

Com o intuito de enriquecer o leitor, esse editorial congrega documentos da Organização Internacional do Trabalho, com as Recomendações 92 e 130 e o Manual da OIT sobre “A solução de conflitos individuais do trabalho. Um panorama comparativo”.

A Edição é concluída com referência à obra do saudoso Doutor Wagner D. Giglio, o livro “A Conciliação nos Dissídios Individuais do Trabalho”, com sinopse pelo Exmo. Desembargador do Trabalho, Doutor Luiz Eduardo Gunther e pelo Mestre em Direito, Servidor deste TRTPR, Willians Franklin Lira dos Santos.

A análise da matéria que se propõe o Grupo desta Revista Eletrônica expressa o compromisso de aprofundar os estudos, dinamizar os debates e confrontar posições sobre um dos temas polêmicos alterados pela Reforma Trabalhista.

Boa leitura!

GRUPO DA REVISTA ELETRÔNICA DO TRTPR

Sumário

ARTIGOS

Reforma Trabalhista: Homologação de Acordo Extrajudicial - Júlio César Bebber	19
As Novas Plataformas da Aplicabilidade do Instituto da Mediação nos Conflitos Trabalhistas - Luiz Eduardo Gunther e Marco Antônio César Villatore	32
Homologação de Acordo Extrajudicial e CEJUSC – Algumas Reflexões - Doroteia Silva de Azevedo Mota	39
Limites do Órgão Judiciário Quando da Homologação do Acordo Extrajudicial - Renata Sartori da Silva	54
A Homologação do Acordo Extrajudicial e suas Repercussões no Processo Do Trabalho - Sérgio Rocha Pombo	64
Acordo Extrajudicial Trabalhista: Ação para Homologação e o Princípio da Primazia do Mérito Integrativo - Amanda Barbosa	74

ACÓRDÃOS

Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Edmilson Antonio de Lima, publicado no DJE em 27/08/2019. (Processo nº 0000553-81.2018.5.09.0053 (RO)).	94
Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Neide Alves dos Santos, publicado no DJE em 27/08/2019. (Processo nº 0000923-09.2018.5.09.0749 (RO))	99
Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Ana Carolina Zaina, publicado no DJE em 27/08/2019. (Processo nº 0000333-63.2018.5.09.0965 (RO))	102

Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Cláudia Cristina Pereira, publicado no DJE em 14/05/2019. (Processo nº 0000610-46.2018.5.09.0006 (RO))	109
Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Aramis de Souza Silveira, publicado no DJE em 10/07/2019. (Processo nº 0000823-46.2018.5.09.0008 (RO))	113
Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Célio Horst Waldruff, publicado no DJE em 14/08/2019. (Processo nº 0000422-85.2019.5.09.0663 (RO)).....	117
Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Luiz Eduardo Gunther, publicado no DJE em 13/06/2019. (Processo nº 0000676-47.2018.5.09.0872 (RO)).....	123
Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão, publicado no DJE em 28/08/2019. (Processo nº 0000026-37.2018.5.09.0892 (RO))	129
Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Adilson Luiz Funez, publicado no DJE em 10/07/2019. (Processo nº 0001051-72.2018.5.09.0088 (RO)).....	138
Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Marco Antonio Vianna Mansur, publicado no DJE em 01/08/2019. (Processo nº 0000927-05.2018.5.09.0892 (RO))	142
Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Archimedes Castro Campos Junior, publicado no DJE em 13/12/2018. (Processo nº 0001799-62.2017.5.09.0663 (RO))	145
Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Francisco Roberto Ermel, publicado no DJE em . (Processo nº 0001230-06.2018.5.09.0088 (RO)).....	151

Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo, publicado no DJE em 29/05/2019. (Processo nº 0000831-31.2018.5.09.0652 (RO)).....	156
Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Rosalie Michaele Bacila Batista, publicado no DJE em 08/08/2019. (Processo nº 0000925-79.2018.5.09.0651 (RO))	163
Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Benedito Xavier da Silva, publicado no DJE em 27/06/2019. (Processo nº 0000283-49.2018.5.09.0088 (RO)).....	166
Acórdão da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Relatora Desembargadora Maria de Lourdes Antonio, publicado no DJE em 22/05/2019. (Processo nº 1001226-80.2018.5.02.0076 (RO))	169
Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, publicado no DJE em 23/05/2018. (Processo nº 0012161-73.2017.5.03.0087 (RO))	183
Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Ives Gandra Da Silva Martins Filho, publicado no DJE em 11/09/2019. (Processo nº TST-RR-1000013-78.2018.5.02.0063) ..	194

REGISTRO ESPECIAL

NOTA TÉCNICA - ANAMATRA - Projeto de Lei 427/2015	204
2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) - XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018)	207
RECOMENDAÇÃO DA OIT - R092 - Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92).....	208
RECOMENDAÇÃO DA OIT - R130 - Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967 (núm. 130).....	208

Manual OIT - A solução de Conflitos Individuais de Trabalho. Um Panorama Comparativo214

CÓDIGOS, LEIS E NORMAS

ATO CONJUNTO TRT 19.^ª GP/CR N.º 2, 15 DE MAIO DE 2018 215

RESENHAS

A Conciliação nos Dissídios Individuais do Trabalho - Luiz Eduardo Gunther E Willians Franklin Lira dos Santos 217

REFORMA TRABALHISTA: HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Júlio César Bebber

RESUMO - Objeto deste ensaio são o estudo e a sistematização preliminar do instituto da homologação de acordo extrajudicial entre empregado (ou ex empregado) e empregador (ou ex empregador), formalmente instituído no direito processual do trabalho pela Lei n. 13.467/2017.

SUMÁRIO - 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS; 2. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA; 3. COMPETÊNCIA FUNCIONAL; 4. ACORDO EXTRAJUDICIAL; 4.1. *Finalidade do acordo extrajudicial*; 4.2. *Limites do acordo extrajudicial*; 4.3. *Formalidades do acordo extrajudicial*; 4.4. *Efeitos do acordo extrajudicial*; 4.4.1. Efeitos objetivos; 4.4.2. Efeito subjetivo; 4.4. *Interpretação*; 5. REGRAS PROCEDIMENTAIS; 5.1. *Pedido de homologação do acordo - petição escrita e conjunta*; 5.2. *Suspensão e retomada da contagem do prazo prescricional*; 5.3. *Prazo destinado à análise do acordo*; 5.4. *Desistência unilateral*; 6. DECISÃO; 6.1. *Direito à homologação*; 6.2. *Indeferimento do pedido de homologação do acordo extrajudicial*; 6.3. *Deferimento do pedido de homologação do acordo extrajudicial*;

6.4. *União - recorribilidade e coisa julgada*; 6.5. *Custas processuais*; 7. NULIDADE; 8. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

PALAVRAS-CHAVE - homologação, acordo extrajudicial, Justiça do Trabalho.

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Lei n. 13.467/2014 é um paradoxo em si. Ao mesmo tempo em que avança em algumas matérias, retrocede em muitas outras; ao mesmo tempo em que dispensa tratamento técnico-científico em alguns pouquíssimos dispositivos, peca por uma linguagem pobre, deficiente e nada técnico-científica em muitos outros.

Não é dessa característica geral da Lei n. 13.467/2014, entretanto, que iremos discorrer nesse ensaio. Nele pretendemos nos ocupar, com o intuito de despertar o debate, do sistema de *homologação de acordo extrajudicial entre empregado (ou ex empregado) e empregador (ou ex empregador)*, formalmente instituído



Júlio César Bebber

Doutor em Direito pela USP. Juiz do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região.

no direito processual do trabalho mediante a inserção, na CLT: a) da alínea *f* ao art. 652; b) dos arts. 855-B a 855-E.

2. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

Modernamente e de modo singelo, podemos definir *jurisdição* (do latim *juris* de *jus* = direito; e *dictio* de *dicere* = dizer) como a atividade, o poder e o dever estatal, exercidos por órgão independente e imparcial em todo o território nacional, com eficácia vinculativa plena, destinada a:

- *solucionar os conflitos de interesses* mediante a declaração e/ou a realização forçada do direito;
- *tutelar interesses particulares*.

A jurisdição, como se percebe, tem como finalidades:

a) *solucionar conflitos de interesses* — mediante a emissão de uma sentença de mérito que declara (em sentido amplo) o direito e ou mediante a prática de atos materiais que realizem forçadamente o direito (execução);

b) *tutelar interesses particulares* — mediante a concorrência da vontade do Estado como condição para: o nascimento, validade ou eficácia de certos atos da vida privada; a formação, desenvolvimento, documentação ou extinção de uma relação jurídica; a eficácia de uma situação fática ou jurídica; o exercício de certos direitos de alta relevância social (embora não o suficiente para serem considerados de interesse público).

Ao atribuir às Varas do Trabalho a competência para “decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho”

(CLT, 652, *f*), a Lei n. 13.467/2014 formalmente instituiu uma *modalidade especial de tutela assistencial de interesses particulares* no direito processual do trabalho (a par da instituída no art. 233 da CF para o trabalho do rural), que até então não era admitida pela jurisprudência do TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA MATERIAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. Não compete à Justiça do Trabalho homologar acordo extrajudicial firmado entre empregado e empregador, haja vista a ausência de previsão legal. Precedentes do TST (TST-AIRR-1542-77.2012.5.04.0234, 4ª T., Rel. Min. João Oreste Dalazen, DJ 07.10.2016).

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ACORDO. HOMOLOGAÇÃO. Na hipótese em exame, a parte agravante insurgiu-se contra a decisão que determinou o arquivamento do feito sem julgamento do mérito ante o reconhecimento da incompetência desta Justiça Especializada para cancelar acordo extrajudicial oriundo da relação de trabalho. Nada obstante, não prospera a pretensão recursal, uma vez que a jurisdição voluntária tal como ensina a melhor doutrina, mesmo quando exercida pelo juiz, detém natureza tipicamente administrativa. E sendo assim, entendo que da interpretação conjunta do art. 114 da Carta Magna, que fixa a competência desta Justiça Especializada combinado com os dispositivos consolidados presentes no Título VIII, Capítulo I, da CLT, que tratam da Justiça do Trabalho, no caso arts. 643/649, demonstram que, a jurisdição

voluntária, consistente no exercício pelo Juízo da função administrativa de interesses privados, para sua validade, não está compreendida por esta Justiça Especializada, motivo pelo qual refoge à sua competência homologar acordos extrajudiciais, efetuados antes da interposição da competente ação. Agravo de instrumento improvido (TST-AIRR-758-08.2013.5.09.0661, 6ª T., Rel. Des. Conv. Américo Bedê Freire, DJ 29.5.2015).

Uma nota é indispensável diante de algumas vozes (como se vê na ementa acima reproduzida) que equivocadamente atribuem à jurisdição voluntária a natureza de ato administrativo, partindo da premissa de que a jurisdição necessariamente pressupõe conflito de interesses e decisão que o resolva.

A ausência de litígio e de decisão que o solucione não constituem premissas para negar o caráter jurisdicional dos atos de jurisdição voluntária. Mesmo nesta o Estado atua por meio de “um órgão imparcial e independente”, que tem o dever de respeitar “as garantias fundamentais do processo” (GRECO, 2010, v. I, p. 100). O que identifica a jurisdição não é o conflito de interesses ou a decisão que o resolva, mas a atuação do Estado por meio de órgão independente e imparcial.

Araken de Assis também afirma que a “intervenção do órgão judiciário na autonomia privada ostenta inequívoca natureza jurisdicional”, sustentado, porém, em razões diversas. São elas: “(a) a existência de lide (v.g., na interdição) (...); (b) a distinção entre jurisdição contenciosa e jurisdição voluntária repousa na matéria, e, não, nas características” (ASSIS, 2015, v. 1, p. 579).

3. COMPETÊNCIA FUNCIONAL

Ao mesmo tempo em que o art. 652, *f*, da CLT introduz a possibilidade de “homologação de acordo extrajudicial”, fixa as Varas do Trabalho como órgãos funcionalmente competentes.

Nada de inovador há nisso.

As Varas do Trabalho são competentes para processar e julgar originariamente as demandas trabalhistas em sentido estrito. Desse modo, são igualmente competentes para homologar os acordos extrajudiciais firmados pelos mesmos sujeitos que figurariam na demanda evitada.

4. ACORDO EXTRAJUDICIAL

Acordo é o vocábulo utilizado para indicar a *transação* (DINAMARCO, 2009, p. 63), que possui natureza jurídica de *contrato* (bilateral ou sinalagmático) e está fundado na *autonomia da vontade*. Diante da existência (ou da possível ocorrência) de um conflito de interesses gerado pela dúvida acerca da natureza (validade ou eficácia) da relação jurídica ou de um direito, as partes ajustam suas diferenças e repartem o risco mediante concessões recíprocas, prevenindo ou pondo termo a uma demanda judicial (CC, 840).

Conceito mais técnico de transação pode ser encontrado em Plácido e Silva:

No conceito do Direito Civil, e como expressão usada em sentido estrito, transação é a convenção em que, mediante concessões recíprocas, duas ou mais pessoas ajustam certas cláusulas e condições para que previnam litígio, que se possa suscitar

entre elas, ou ponham fim a litígio já suscitado. Assim, a transação, sempre de caráter amigável, fundada que é em acordo ou em ajuste, tem a função precípua de evitar a contestação ou o litígio, prevenindo-o, ou de terminar a contestação, quando já provocada, por uma transigência de lado a lado, em que se retiram, ou se removem todas as dúvidas ou controvérsias, acerca de certos direitos (PLÁCIDO E SILVA, 2005, v. II, p. 1.421).

Ou em Pontes de Miranda:

A *transação* é o negócio jurídico bilateral, em que duas ou mais pessoas acordam em concessões recíprocas, com o propósito de pôr termo a controvérsia sobre determinada, ou determinadas relações jurídicas, seu conteúdo, extensão, validade ou eficácia. Não importa o estado de gravidade em que se ache a discordância, ainda se é quanto à existência, ao conteúdo, à extensão, à validade ou à eficácia da relação jurídica; nem, ainda, a proveniência dessa, de direito das coisas, ou de direito das obrigações, ou de direito de família, ou de direito das sucessões, ou de direito público (PONTES DE MIRANDA, 1996, Tomo XXV, p. 117).

Ou, ainda, contemporaneamente, em Carlos Roberto Gonçalves:

No sentido técnico-jurídico do termo (...), constitui *negócio jurídico bilateral, pela qual as partes previnem ou terminam relações jurídicas controvertidas, por meio de concessões mútuas*. Resulta de um acordo de vontades, para evitar os riscos de futura demanda ou para extinguir litígios judiciais já instaurados, em que cada parte abre mão de uma parcela de seus direitos, em troca de tranquilidade

(GONÇALVES, 2004, v. III, p. 539).

Sempre que o acordo for realizado anteriormente ao ajuizamento de demanda será *extrajudicial* (CC, 842, CPC, 784, IV). Se a transação, porém, ocorrer após o ajuizamento de demanda, será *judicial* (CC, 842, segunda parte; CLT, 876; CPC, 515, II e III), ainda que tenha sido “obtida no escritório de um dos advogados” (GONÇALVES, 2004, v. III, p. 543), desde que homologado judicialmente.

4.1. Finalidade do acordo extrajudicial

O escopo do acordo (transação) é a “eliminação de litígio ou de insegurança” (PONTES DE MIRANDA, 1996, Tomo XXV, p. 118), caracterizado pela controvérsia (dúvida razoável acerca da natureza (validade ou eficácia) da relação jurídica ou de um direito. Esse escopo da transação já havia sido exaltado na exposição de motivos do *Code Napoléon*:

Des tous les moyens de mettre fin aux defférends que font naître entre les hommes leurs rapports variés et multipliés à l’infini, le plus heureux dans tous ses effets est la transaction, ce contrat par lequel sont terminées les contestations existentes ou par lequel on prévient les contestations à naître.

A transação extrajudicial, como destacava Orlando Gomes, visa evitar a instalação de um litígio judicialmente. Segundo ele, por meio do acordo extrajudicial,

Elimina-se a incerteza dos direitos que cada interessado supõe ter, fazendo-se composição amigável. Não raro, prefere-se fazer concessões mútuas

a arriscar-se num pleito cuja solução poderá ser inteiramente desfavorável a um deles. Por vezes a *transação preventiva* é usada menos para evitar a decisão judicial do que para eliminar os vexames e a demora de uma lide (GOMES, 1990, P. 500).

4.2. Limites do acordo extrajudicial

O acordo realizado extrajudicialmente entre os sujeitos da relação de emprego possui benefícios (v. g., solução do conflito pelas próprias partes, economia de custo, de tempo e de atos), sujeitando-se, porém, a certos limites. São eles:

- a) *capacidade das partes* (CC, 104, I);
- b) *licitude do objeto* (CC, 104, II). Incluem-se na licitude os vetos à negociação:
 - de direitos não patrimoniais (CC, 841);
 - do prazo e da multa do art. 477, §§ 6º e 8º, da CLT (CLT, 855-C).
- c) *forma* prescrita ou não vedada (CC, 104, III);
- d) *ausência de dolo, coação e de erro essencial* quanto à pessoa ou coisa controversa (CC, 849 e 138 a 155). Diante da qualidade da relação jurídica trabalhista, não se deve ignorar que a transação extrajudicial sujeita (principalmente) o trabalhador (seja pela subordinação seja pela dependência econômica) a severos riscos. Nessa perspectiva:
 - aos limites do art. 849 do CC acrescem-se a *ausência de estado de perigo* (CC, 156), a *ausência de*

lesão (CC, 157) e *todas as demais causas* que podem viciar o negócio jurídico. Aliás, esse é também o entendimento de Gonçalves para a transação civil *lato sensu*. *In litteris*:

No art. 849, o Código de 2002 reproduz regra que já existia no Código de 1916: “A *transação só se anula por dolo, coação, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa*”. Tal afirmativa contém uma impropriedade, porque a transação pode ser invalidada por qualquer das causas que conduzem à anulação dos negócios jurídicos em geral, bem como se a situação fática tomada como seu suporte material não corresponder à realidade (...).

- o acordo firmado no curso do contrato de trabalho padece de vício presumido (*juris tantum*) de consentimento.
- e) *ausência de afronta a preceitos de ordem pública* legalmente estabelecido para assegurar a função social da propriedade e dos contratos (CC, 2.035, parágrafo único);
- f) *dúvida razoável* sobre natureza (validade ou eficácia) da relação jurídica ou de um direito (*res dubia*). Do contrário (sendo certo o direito), não será hipótese de acordo, mas de renúncia, *em princípio* vedada pelo ordenamento jurídico (CLT, 9º):

RECURSO DE REVISTA. (...)

afastou a eficácia ampla, geral e irrestrita do acordo extrajudicial, restringindo a quitação aos valores reconhecidamente recebidos. Com efeito, as evidências levam a crer que houve tentativa de burla à legislação trabalhista, atraindo, assim, os preceitos contidos no artigo 9º da CLT. Isso porque a pretensão da empresa de eximir-se de obrigações incontroversas decorrentes de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa, desvirtua a finalidade da Comissão de Conciliação Prévia, que, nesse caso, atuou como simples órgão homologatório de rescisão contratual (TST-RR-27200-32.2009.5.01.0060, 7ª T., Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão, DJ 06.3.2017).

AGRAVO DE INSTRUMENTO (...). I – É assente nesta Corte a eficácia liberatória geral do termo de conciliação firmado junto à Comissão de Conciliação Prévia, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, a teor do disposto artigo 625-E, parágrafo único, da CLT. II - Tal efeito não socorre, todavia, os casos em que o Colegiado local patenteia o desvirtuamento das finalidades autocompositivas da Comissão de Conciliação Prévia, no intento de fraudar os direitos trabalhistas (TST-AIRR-27100-77.2009.5.01.0060,

5ª T., Rel. Min. Antonio José de Barros Levenhagen, DJ 11.11.2016).

4.3. Formalidades do acordo extrajudicial

A negociação realizada extrajudicialmente no âmbito trabalhista, diversamente do que se passa no âmbito civil, não prescinde da assistência jurídica.

Tal exigência decorre de interpretação lógica e extensiva do art. 855-B, *caput*, da CLT, que impõe que o pedido de homologação dirigido ao Poder Judiciário seja subscrito por advogado. O que se pretende, na verdade, não é a mera subscrição do pedido de homologação por advogado. O escopo da norma é o de garantir às partes a plena ciência da extensão e dos efeitos da transação. Precede, portanto, o pedido dirigido ao Poder Judiciário e torna imprescindível a ativa participação de advogado durante a negociação extrajudicial.

O advogado *pode ser comum*, desde que tenha sido (livremente) escolhido pelo empregado — que tem a faculdade de se valer do advogado da entidade sindical profissional (CLT, 855-B, § 2º). O veto imposto pelo art. 852-B, § 1º, da CLT (“*As partes não poderão ser representadas por advogado comum*”) tem por escopo proteger o empregado. Se este, porém, livremente (sem influência ou sugestão do empregador) escolher o procurador, terá seus interesses devidamente protegidos:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA PROPOSTA E APRECIADA SOB A LEI Nº 5.869/73. ART. 485, VIII, DO CPC/73. ACORDO JUDICIAL. VÍCIOS QUE PREJUDICAM A VALIDADE DO

NEGÓCIO JURÍDICO. Na ação rescisória ajuizada com base no art. 485, VIII, do CPC/73, mostra-se imprescindível a evidência da caracterização de um dos vícios capazes de invalidar a transação. Na hipótese, os documentos colacionados aos autos comprovam que o acordo entabulado não condizia com a vontade do autor, pois patrocinado por advogado indicado pela reclamada. Nesse sentir, persistentes os defeitos que prejudicam a validade do negócio jurídico e impedem que a vontade seja declarada livre e de boa-fé, impõe-se o corte rescisório. Recurso ordinário conhecido e provido, para julgar procedente a ação rescisória (TST-RO-5472-83.2015.5.09.0000, SBDI-2, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DJ 28.4.2017).

Com assistência jurídica, ao redigirem o acordo as partes deverão estabelecer e especificar todas as suas bases (CLT, 846, § 1º – aplicação analógica), como:

- a) o valor;
- b) o prazo para o cumprimento, se o pagamento não for à vista;
- c) as garantias - se assim convencionarem;
- d) a forma de pagamento - em dinheiro, depósito, cheque *etc.*;
- e) o local do pagamento;
- f) as consequências da mora - se assim desejarem (CC, 408 e 847). Como o acordo é pré-processual, não há espaço à aplicação da regra do art. 846, § 2º, da CLT, restringindo-se o montante da cláusula penal ao valor da obrigação principal (CC, 412);
- g) a natureza jurídica das parcelas quitadas no acordo (CLT, 832, § 3º), diante da possibilidade de incidência de contribuição previdenciária (CF, 114, VIII; Súmula TST n. 368, I).

4.4. Efeitos do acordo extrajudicial

No direito:

a) *civil* - o acordo extrajudicial produz seus efeitos automaticamente. Por isso, eventual homologação judicial apenas a ele agrega a condição de título executivo judicial (CPC, 515, III; e 725, VIII);

Ressalte-se que na vigência do CPC-1973, apesar do disposto no art. 475-N, V (*constitui título executivo judicial o acordo extrajudicial, de qualquer natureza, homologado judicialmente*), e do art. 57 da Lei n. 9.099/1995 (*o acordo extrajudicial, de qualquer natureza ou valor, poderá ser homologado, no juízo competente, independentemente de termo, valendo a sentença como título executivo judicial*), que sugeriam haver um direito à homologação de acordos extrajudiciais, a 3ª Turma do STJ o negou, utilizando-se dos seguinte fundamentos:

6. É necessário romper com a ideia de que todas as lides devem passar pela chancela do Poder Judiciário, ainda que solucionadas extrajudicialmente. Deve-se valorizar a eficácia dos documentos produzidos pelas partes, fortalecendo-se a negociação, sem que seja necessário, sempre e para tudo, uma chancela judicial. 7. A evolução geral do direito, num panorama mundial, caminha nesse sentido. (...). 8. Ao homologar acordos extrajudiciais, o Poder Judiciário promove meramente um juízo de delibação sobre a causa. Equiparar tal juízo, do ponto de vista substancial, a uma sentença judicial seria algo utópico e pouco conveniente. Atribuir eficácia de coisa julgada a tal atividade implicaria conferir um definitivo e real a um juízo meramente sumário, quando não, muitas vezes, ficto. Admitir que o judiciário seja

utilizado para esse fim é diminuir-lhe a importância, é equipará-lo a um mero cartório, função para a qual ele não foi concebido (STJ-REsp-1184151/MS, 3ª T., Red. Min. Nancy Andrichi, DJ 09.02.2012).

b) *do trabalho* - os efeitos do acordo extrajudicial permanecem latentes e somente são liberados com a homologação judicial. Esse parece ser o escopo objetivo da norma. Do contrário, nada justificaria a inclusão, no Título X da CLT, do Capítulo III-A, regulando com diversas regras (CLT, 855-B a 855-E) o *processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*.

4.4.1. Efeitos objetivos

Os principais efeitos objetivos que o acordo extrajudicial homologado irradia são:

- a) a “extinção da relação jurídica controvertida, pela eliminação da sua incerteza. Produz a extinção das obrigações decorrentes da *res dubia*, e declara ou reconhece direitos” (GOMES, 1990, p. 501), como, aliás, expressa o art. 843, parte final;
- b) a incorporação do negócio jurídico à decisão judicial, que terá *status* de título executivo judicial (CPC, 515, III).

4.4.2. Efeito subjetivo

O principal efeito objetivo que o acordo extrajudicial homologado irradia é a *limitação* da extinção da relação jurídica controvertida *exclusivamente entre os transatores*, uma vez que ninguém “possui o direito de penetrar no âmbito da liberdade alheira, firmando contratos

desautorizadamente em seu nome” (PAULO NADER, 2005, v. 3, p. 533).

A transação, por isso, não aproveita nem prejudica terceiros (*res inter alios acta aliis nec nocet nec prodest*), ainda que diga respeito a coisa indivisível (CC, 844). Em outras palavras: “a transação é válida *inter partes*, e somente entre elas produz seus efeitos” (GONÇALVES, 2004, v. III, p. 549).

Há três exceções, porém, à eficácia da transação somente entre os transatores. Se o acordo for concluído:

- a) *entre o credor e o devedor* - desobrigará o fiador (CC, 844, § 1º). Essa regra, levada para o direito do trabalho, importa na desoneração do responsável secundário (subsidiário) pela obrigação assumida em acordo extrajudicial realizado, sem a sua participação, entre o credor e o devedor. Em outras palavras: a relação obrigacional controvertida ficará extinta, extinguindo-se com ela a garantia (acessório);
- b) *entre um dos credores solidários e o devedor* - extinguirá a obrigação deste para com os outros credores (CC, 844, § 2º). Trata-se de um dos efeitos da solidariedade ativa;
- c) *entre um dos devedores solidários e seu credor* - extinguirá a dívida em relação aos co-devedores (CC, 844, § 3º). Trata-se de um dos efeitos da solidariedade ativa.

Essas duas últimas exceções são explicadas com precisão por Gonçalves. *In litteris*:

O que caracteriza a solidariedade ativa é o fato de cada credor ter direito de exigir do devedor o cumprimento da prestação ‘*por inteiro*’ (CC, art. 267); e a solidariedade passiva, o de o credor ter direito a receber de um, de um ou de alguns dos devedores, também a dívida inteira (CC, art. 275). Portanto, na

relação entre os devedores solidários e o credor, cada um daqueles responde pela dívida toda. Por conseguinte, a transação realizada com um só credor solidário, na solidariedade ativa, e com um só devedor solidário, na solidariedade passiva, envolve a dívida inteira, e não a quota de cada um. Como a transação tem efeitos liberatórios do pagamento, por ela ficam exonerados os demais, que não participaram do acordo (GONÇALVES, 2004, v. III, p. 550).

4.4. Interpretação

A transação deve ser interpretada restritivamente (CC, 843), uma vez que o negócio jurídico estabelecido entre as partes exige concessões mútuas. É legítimo pressupor, então, que o negociante age da forma menos onerosa possível em relação a seus direitos. “Na dúvida sobre se determinado bem fez parte do acordo, ou se foram convencionados juros, por exemplo, devem eles ser excluídos, pois só pode ser considerado o que foi expressamente mencionado” (GONÇALVES, 2004, v. III, p. 546).

5. REGRAS PROCEDIMENTAIS

A Lei n. 13.467/2017, de modo pouco técnico, ditou regras, que tentaremos complementar para estabelecer um roteiro do arco procedimental, com a interpolação de alguns temas materiais e processuais.

5.1. Pedido de homologação do acordo - petição escrita e conjunta

Realizado o acordo extrajudicialmente,

deverá ele ser redigido e assinado. Em seguida, as partes deverão dirigir petição para uma Vara do Trabalho (sujeita à distribuição nas localidades com mais de uma dessas unidades jurisdicionais), com pedido de homologação do acordo.

A petição deverá ser:

- a) *conjunta* (CLT, 855-B, *caput*);
- b) *firmada pelos procuradores das partes* (CLT, 855-B, *caput*, e §§ 1º e 2º). Como alertado em item precedente, é possível às partes fazerem-se representar por procurador comum (*supra*, n. 4.3). Não há, nesse caso, risco de tipificação de tergiversação (CP, 355), uma vez que essa figura penal pressupõe comportamento doloso em que o advogado, na mesma demanda, simultânea ou sucessivamente patrocine interesses de partes adversárias. Pressupõe, portanto, conflito de interesses entre as partes;
- b) *instrumentalizada (instruída) com o acordo*.

5.2. Suspensão e retomada da contagem do prazo prescricional

Segundo disposição legal, “a petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados” (CLT, 855-E), que “voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo” (CLT, 855-E, parágrafo único).

Referida norma possui impropriedades técnicas imperdoáveis:

- o ato que tem capacidade para suspender o prazo prescricional não é a *petição de homologação* de acordo extrajudicial, mas o seu ajuizamento. Vale dizer: a sua apresentação formal em juízo;

- o que o ajuizamento da petição com pedido de homologação de acordo extrajudicial suspende não é o *prazo prescricional da ação*, mas a contagem do prazo prescricional da pretensão (CC, 189).

Adequado o texto legal à técnica, façamos, então, a sua análise.

Ajuizada a petição com pedido de homologação de acordo extrajudicial suspende-se (automaticamente) a contagem do prazo prescricional da pretensão. A regra é similar à do art. 625-G da CLT. A suspensão da contagem do prazo:

a) ocorre para o que (impropriamente) denominamos de prescrição bienal e prescrição quinquenal;

b) perdura por tempo não quantificado e cessa, unicamente, se for indeferido o pedido de homologação do acordo. Homologado este, desaparece a pretensão e, por conseguinte, o prazo destinado à sua dedução em juízo.

5.3. Prazo destinado à análise do acordo

Segundo a disciplina legal, “no prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença” (CLT, 855-D).

O escopo objetivo da norma é o de que, em 15 dias contados da data do ajuizamento da petição, o juiz decida sobre o pedido de homologação do acordo extrajudicial. Se o juiz entender que há necessidade de esclarecimentos ou de que o acordo padece de algum vício que pode ser corrigido, deverá

designar audiência, que se realizará dentro do interregno de 15 dias.

O prazo de 15 dias, entretanto, não é preclusivo. Em outras palavras: trata-se de prazo impróprio, cujo descumprimento não produz consequências processuais. A demora excessiva na apreciação do pedido, entretanto, traduz descumprimento de dever legal e conspira contra os interesses das partes que podem, diante da omissão na prática do ato, lançar mão de mandado de segurança com a finalidade de obter decisão mandamental que imponha a análise do pedido (Lei n. 12.016/2009, 1º).

5.4. Desistência unilateral

No direito civil a transação é irretroatável unilateralmente, sendo essa uma consequência natural da bilateralidade dos negócios jurídicos. No direito do trabalho, entretanto, porque os efeitos da transação extrajudicial permanecem latentes e somente são liberados com a homologação judicial, enquanto não for proferida a referida decisão, qualquer uma das partes poderá se retratar, livremente desistindo do pedido de homologação do acordo. A desistência, no caso, é unilateral (independentemente de consentimento da outra) e produz efeitos imediatamente.

6. DECISÃO

Como ressalta Araken de Assis, lembrando lição de José Frederico Marques, a “administração dos interesses privados pela autoridade judiciária implica ‘reconhecer, verificar, autorizar, aprovar, constituir ou modificar situações jurídicas’” (ASSIS, 2015, v.

1, p. 581). Nela há, portanto, decisão.

Não é necessário frisar, mas o fazemos mesmo assim, que tanto a decisão que homologa como a que nega o pedido de homologação de um acordo extrajudicial têm de ser fundamentadas (CF, 93, IX):

O dever do juiz será o de motivar a decisão que rejeite ou acate o pedido de homologação, uma vez que o julgador tem o poder-dever de prevenir simulação, colusão, e outras situações que possam configurar fraude à legislação trabalhista, e até mesmo, situações de extremo desequilíbrio entre as partes, devido à hipossuficiência do empregado (TST-AIRR-10764-70.2014.5.15.0015, 3ª T., Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DJ 29.5.2015).

6.1. Direito à homologação

Segundo a Súmula TST n. 418, a “homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

Somente se pode considerar uma faculdade do juiz a homologação de acordo se o ato for encarado como administrativo, em que prevalece a discricionariedade, fundada na conveniência e na oportunidade que, ainda assim, têm de ser explicitadas (CF, 93, IX), como imperativo do Estado Constitucional Democrático.

Como vimos acima:

a) *há limites para o acordo extrajudicial trabalhista (supra, n. 4.2)*. O magistrado, assim, não se limitará a analisar apenas *a exterioridade (a regularidade extrínseca)*. Incursionará, também, ainda que superficialmente, sobre *a*

substância. Decidirá, então, sobre a validade externa e interna do acordo. Não há, desse modo, por incompatibilidade com essa dinâmica, aplicação da regra do art. 723, parágrafo único, do CPC, que dispõe que o “juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna”; b) *a intervenção do Poder Judiciário na autonomia privada para tutela de interesses privados possui natureza jurisdicional*. O magistrado, portanto, não é detentor de faculdades (a não ser por anomalia do sistema), mas, apenas, de poderes e deveres. Como ressalta Dinamarco,

“A ordem jurídico-processual não outorga *faculdades nem ônus ao juiz*. Aquelas têm por premissa a disponibilidade de bens ou de situações jurídicas e, daí, serem conceituadas como liberdade de conduta: cada qual age ou omite-se segundo sua vontade e sua própria escolha, tendo em vista o resultado que mais lhe agrada. Mas o juiz não está no processo para gestão de seus próprios interesses, senão para regular os de outrem, ou seja, das partes. Não tem disponibilidade alguma sobre esses interesses, que não são seus, nem sobre as situações jurídico-processuais ocupadas por elas. Todos os *poderes* que a lei lhe outorga são acompanhados do *dever* de exercê-los. (...). Geralmente, só *uma* decisão é legítima e as demais viriam a contrariar direitos e garantias dos sujeitos litigantes. (...) Se não tem faculdades processuais, o juiz também não pode ter ônus. Só está sujeito a estes aquele que tem a ganhar ou a perder, pelo exercício da faculdade ou pela omissão em exercê-la. O Estado-juiz nada ganha e nada perde no processo, conforme

o resultado da causa. Os interesses postos sob seu zelo e tutela não são seus, mas das partes” (DINAMARCO, 2001, v. II, p. 208-9).

Se o juiz não possui faculdade, cabe-lhe recusar a homologação de acordo extrajudicial somente se evidenciar a presença de vícios, resguardando, assim, o cumprimento de normas de ordem pública. Não havendo causa legítima, entretanto, a recusa à homologação de acordo extrajudicial será ilegal, uma vez que haverá negativa de tutela de interesse privado prometido pela norma legal.

6.2. Indeferimento do pedido de homologação do acordo extrajudicial

A decisão que indefere o pedido de homologação de acordo extrajudicial possui aptidão, segundo a sugestão do art. 855-E, parágrafo único, da CLT para produzir a coisa julgada formal.

O trânsito em julgado, diversamente do que ocorre na hipótese de deferimento do pedido de homologação (*infra*, n. 6.3), não é imediato (instantâneo; contemporâneo à decisão). Havendo um direito (negado) à homologação (diante da inexistência de vício no negócio jurídico), poderá qualquer uma das partes interpor recurso ordinário (CLT, 895, I).

6.3. Deferimento do pedido de homologação do acordo extrajudicial

A decisão que defere o pedido de homologação de acordo extrajudicial possui aptidão, segundo aplicação analógica do art. 831, parágrafo único, da CLT e das Súmulas TST

ns. 100 e 269, para produzir a coisa julgada material.

O trânsito em julgado, diversamente do que ocorre na hipótese de indeferimento do pedido de homologação (*supra*, n. 6.2), é imediato (instantâneo; contemporâneo à decisão), uma vez que as partes não têm interesse em impugnar a decisão que atendeu ao pedido por elas formulado em conjunto (CLT, 855-B, *caput*). Como corolário, referida decisão é irrecurável (Súmula TST n. 100, V, *primeira parte*, por aplicação analógica) e somente pode ser desconstituída por meio de ação rescisória (Súmula TST n. 259, por aplicação analógica).

6.4. União - recorribilidade e coisa julgada

A irrecurribilidade da decisão que homologa acordo extrajudicial e o trânsito em julgado material imediato são efeitos que não atingem a União, que pode interpor recurso (CLT, 832, §§ 4º e 5º, por aplicação analógica).

6.5. Custas processuais

As custas processuais:

- a) serão de valor equivalente a 2% do montante do acordo, observados os limites mínimo e máximo (CLT, 789, *caput* e I);
- b) serão pagas pela parte que por elas houver se responsabilizado. Não havendo pacto a esse respeito, as custas processuais serão quitadas em partes iguais (CLT, 789, § 3º), ficando dispensado da sua parte aquele que for beneficiário da justiça gratuita (CLT, 790-A).

7. NULIDADE

A nulidade de qualquer cláusula da transação acarreta a nulidade da transação (CC, 848, *caput*). Essa *indivisibilidade* decorre da premissa de que houve “concessões recíprocas, não sendo justo que, sendo nula uma, prevaleça a outra” (GONÇALVES, 2004, v. III, p. 546). A indivisibilidade (*negociação jurídico uno*), portanto, é da essência da transação.

Se, porém, a transação abranger diversos direitos independentes entre si, a indivisibilidade recairá sobre cada direito, de modo que a nulidade ficará restrita ao objeto nulo.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Embora tenhamos tentado sistematizar dogmaticamente (observadas as particularidades do direito material) o instituto da homologação de acordo extrajudicial inserido no direito processual pela Lei n. 13.467/2017, ainda haverá muita discussão e controvérsias, que, ao final, serão solucionadas pela jurisprudência.

BIBLIOGRAFIA

ASSIS, Araken. *Processo civil brasileiro. Parte geral: fundamentos e distribuição de conflitos*. São Paulo: RT, 2015, v. 1.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de Direito Processual Civil*. São Paulo: Malheiros, 2001, v. II.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Vocabulário do*

processo civil. São Paulo: Malheiros, 2009.

GOMES, Orlando. *Contratos*. 12. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1990.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2004, v. III.

GRECO, Leonardo. *Instituições de Processo Civil*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010, v. I.

NADER, Paulo. *Curso de direito civil – contratos*. Rio de Janeiro: Forense, 2005, v. 3.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. 4. ed. São Paulo: RT, 1996, Tomo XXV.

SILVA, Plácido e. *Vocabulário Jurídico*. Rio de Janeiro: Forense, 2005, v. II.

ZULIANI, Ênio. *Transação*, Rio de Janeiro: Seleções Jurídicas, 2001.

Publicado originalmente: Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 2, p. 73-86, 2017.*

AS NOVAS PLATAFORMAS DA APLICABILIDADE DO INSTITUTO DA MEDIAÇÃO NOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Luiz Eduardo Gunther

Marco Antônio César Villatore

Sumário: 1 A RELAÇÃO DA DISPUTA ENTRE CAPITAL *VERSUS* TRABALHO E A JUDICIALIZAÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS NO BRASIL; 2 DA MEDIAÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS; 3 A IMPORTÂNCIA DA MEDIAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS NOVAS MODALIDADES DE CONCILIAR. 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.

1 A RELAÇÃO DA DISPUTA ENTRE CAPITAL *VERSUS* TRABALHO E A JUDICIALIZAÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS NO BRASIL

Desde a Revolução Industrial no século XVIII, com a introdução da máquina a vapor, e a migração do trabalho artesanal/rural para industrial, sempre houve nas relações de trabalho conflitos de interesses entre as partes desta relação, o empregador e o trabalhador.

Tendo em vista, que o empregador possui o poder econômico da relação, mas

que necessita da força da mão de obra do trabalhador para obter lucro. Todavia, o trabalhador depende da renda decorrente da venda da sua força física, mental e de seu tempo para sobreviver na sociedade.

Neste sentido, surgem normas referentes a relação do trabalho em decorrência da Primeira Revolução Industrial. Como uma intervenção do Estado na relação entre trabalhadores e empregadores após inúmeras greves, esta intervenção estatal, buscou compensar a inferioridade jurídica/financeira do trabalhador, conferindo-lhe direitos mínimos, impostos por uma legislação rígida, ou seja, o Estado passa a proteger este hipossuficiente com intuito de equilibrar as relações entre Capital *versus* Trabalho.

Neste sentido Aldacy Rachid Coutinho¹

1 COUTINHO, Aldacy Rachid. O Princípio da Proteção Revisitado. In: Bonijuris, ano XIII, nº. 452, julho/2001, p. 05



Luiz Eduardo Gunther

Professor do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA. Desembargador do Trabalho no TRT9. Pós-Doutor pela PUCPR. Membro do Conselho Editorial da Revista Jurídica do UNICURITIBA, do Instituto Memória – Centro de Estudos da Contemporaneidade e da Editora JM. Membro da Academia brasileira de Direito do Trabalho e do Instituto Histórico e Geográfico do Paraná.



Marco Antônio César Villatore

Professor do UNINTER e da UFSC. Advogado. Pós-Doutor pela UNIROMA II. Membro da Academia brasileira de Direito do Trabalho.

destaca a desigualdade jurídica contratual que o trabalhador possui frente ao poder do capital do empregador, bem como da importância do Estado em tutelar o hipossuficiente:

[...] A construção jurídica contratual perpetua a situação de desigualdade jurídica, ainda que reconheça a hipossuficiência econômica, diante da construção de uma contratualidade assentada em uma relação de poder. Assim, a par da situação econômica, é exatamente a dependência jurídica a determinante para manutenção da intervenção estatal tutelar.

Corroborando neste entendimento Romita² destaca a importância do Direito do Trabalho no tocante da matéria dos direitos humanos:

O Direito do Trabalho da sociedade pós-industrial gira em torno do eixo do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com a finalidade de implantar o império da dignidade do trabalhador como pessoa humana, como ser que produz em benefício da sociedade. No desempenho dessa tarefa, os direitos fundamentais exercem dupla função: limitam o exercício do poder do empregador no curso da relação de emprego e representam barreira oposta à flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva.

No Brasil, com a promulgação da Constituição de 1988³, ocorreram muitos

2 ROMITA, Arion Sayão. Direitos fundamentais nas relações de trabalho. 4. ed., rev. e aum. São Paulo: LTr, 2012 451 p. ISBN 978-85-361-2144-4 (broch.). p. 405.

3 BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: de 5 de outubro de 1988. São Paulo: NDJ, 2008.

avanços nos direitos sociais na seara trabalhista do direito individual, como por exemplo, ser a primeira Constituição da história brasileira a inserir os direitos sociais trabalhistas no âmbito dos direitos e garantias fundamentais, de acordo com professor Bonavides⁴, com advento da Carta Magna de 1988, ficou estabelecido para o Direito do Trabalho um caráter constitucional de direito fundamental, inserido como princípios de proteção, consagrando as conquistas sociais da classe obreira, presente nos artigos 6º., 7º., 8º. e 9º., bem como, estabeleceu como base da ordem econômica do Estado brasileiro a valorização do trabalho em equilíbrio com a livre iniciativa, conforme preconiza o art.170 do texto constitucional.

Houve uma preocupação com o “desequilíbrio entre capital e o trabalho fez com que até mesmo na Constituição de 1988 sejam encontrados preceitos trabalhistas”, salienta Cristiane Budel Waldraff⁵.

Leite⁶ destaca que: “o direito do trabalho, mais do que qualquer outro ramo da ciência jurídica, sofre influência direta das mudanças e transformações verificadas no campo econômico, social e político”.

Atualmente no ordenamento jurídico brasileiro, além da Constituição de 1988, temos a Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT (Decreto-Lei nº. 5.452/1943), que recentemente foi reformada com a Lei nº. 13.467/2017, a

4 BONAVIDES, Paulo. Curso de direito constitucional. 28. ed, atual. São Paulo: Malheiros, 2013. p. 46.

5 WALDRAFF, Cristiane Budel. Princípio protetivo versus flexibilização. In: WALDRAFF, Célio Horst, 1964 - (coord.). Temas de Direito do Trabalho. Curitiba: Genesis, 2004. p. 55.

6 LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. 7. ed., São Paulo Saraiva 2016 p. 318.

chamada Reforma Trabalhista, que regulam as relações de trabalho e tentam equilibrar as disputas de poder entre o Capital e o Trabalho.

A maioria dos casos desta disputa na relação de trabalho, há a necessidade da intervenção de uma terceira pessoa para analisar o caso, essa terceira pessoa normalmente é o Poder Judiciário, com advento da Emenda Constitucional nº. 45/2004, temos a Justiça do Trabalho, ou seja, uma justiça especializada nas relações de trabalho.

Até o mês de setembro, o Brasil tem mais de 1 milhão de novas Reclamações Trabalhistas tramitando na Justiça do Trabalho, segundo os dados do TST⁷ e que, em média, a duração de uma Reclamação Trabalhista sem acordo leva mais de 2 anos⁸ entre o início e o encerramento do processo judicial.

É um tempo muito longo de espera para um trabalhador que necessita da verba rescisória, uma verba que não foi devidamente paga pelo empregador durante o encerramento do contrato de trabalho, por exemplo, necessitando recorrer a outros mecanismos de solução extrajudicial, como a mediação e a conciliação dos conflitos do trabalho, tema que será abordado no próximo tópico.

2. DA MEDIAÇÃO DOS CONFLITOS TRABALHISTAS

Conforme o tema abordado no tópico anterior, é um período muito grande para ficar aguardando uma solução da demanda judicial. Principalmente, para solucionar e pacificar os

7 Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/recebidos-e-julgados> Acesso em 30/10/2019.

8 Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/prazos> Acesso em 30/10/2019.

conflitos entre o Capital *versus* o Trabalho.

Uma das formas para tentar agilizar e reduzir o tempo de espera de um processo judicial, é a mediação, um mecanismo de grande eficiência, principalmente nas relações trabalhistas, tema que será abordado no próximo tópico.

Atualmente, a mediação está regulamentada pela Lei nº. 13.140/2015, no art. 1º., tipifica a atividade da mediação, que é a “atividade técnica exercida por terceiro imparcial sem poder decisório, que, escolhido pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia”.

Diferentemente de um processo judicial, onde o terceiro (o magistrado) tem que solucionar o conflito, na mediação o terceiro não tem esse poder decisório, ele busca fomentar que as próprias partes encontrem alternativas para solucionar o conflito.

Corroborado com este entendimento, Villatore destaca que “[...] as partes que não conseguem um acordo direto designam um terceiro, chamado de mediador, que deverá tentar aproximá-los para que cheguem a um resultado final que lhes seja satisfatório”⁹.

Portanto, a condução do processo de mediação é diversa de um processo judicial, pois ela está orientada pelos seguintes princípios, conforme preconiza o art. 2º. da referida lei:

[...]

I - imparcialidade do mediador;

II - isonomia entre as partes;

9 VILLATORE, Marco Antônio César. Aspectos gerais da solução extrajudicial de conflitos em países do MERCOSUL. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, nº. 18, set/2002, (p. 50-56.). p. 52.

- III - oralidade;
- IV - informalidade;
- V - autonomia da vontade das partes;
- VI - busca do consenso;
- VII - confidencialidade;
- VIII - boa-fé.

Na mediação, conforme o item V do supramencionado artigo, há um empoderamento das partes que estão em conflito, cabendo o mediador a busca de um consenso, encontrar um denominador comum para que ambas as partes estejam de acordo para solucionar o conflito, muito diferente do processo judicial.

Além da referida legislação, o atual Código de Processo Civil (Lei nº. 13.105/2015) também preconiza sobre o assunto, nos artigos 165 a 175. Em alguns casos, até o próprio juiz poderá “promover a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente, com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais”, conforme preconiza o inciso V do art.139 do CPC.

No tocante das relações trabalhistas, a Lei nº. 13.140/2015 deixa claro que a mediação será regulada por lei própria, conforme assevera o parágrafo único do art. 42. Mas nada impede, a aplicação subsidiária do CPC, de acordo com art. 769 da CLT.

Portanto, nada impede nas relações do contrato individual do trabalho, utilizar a mediação nos casos que haja algum conflito na extinção do contrato de trabalho. Tanto é que, com advento da Reforma Trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) possibilitou o acordo entre o empregado e o empregador, conforme preconiza o art. 484-A inserido à Consolidação das Leis do Trabalho, sem a necessidade da participação do sindicato para homologação, que por um lado

pode ser prejudicial ao trabalhador pela falta de representatividade perante o empregador, por outro lado, pode ser benéfico, pois prevaleceria o princípio da autonomia da vontade das partes na relação contratual.

Neste caso, havendo conflito, as partes poderão escolher de comum acordo, um conciliador ou mediador para solucionar o caso, antes de recorrer ao Judiciário, conforme prevê o *caput* do art. 168 do CPC, sem recorrer as Comissões de Conciliação Prévia.

Veja que tal instituto, em muitos casos, era relativizado nas Comissões de Conciliação Prévia, instituto criado pela Lei nº. 9.958/2000, onde acrescentou os artigos 625-A e 625-H à Consolidação das Leis do Trabalho, que consiste em a criação de uma Comissão pelos sindicatos dos trabalhadores e pelos empregadores, para conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Contudo, na época, a lei estabelecia um caráter obrigatório a submissão pelas Comissões de Conciliação Prévia, antes de se recorrer ao Judiciário para dirimir os conflitos nas relações de trabalho, que foi derrubada pelo STF¹⁰ Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs) 2139, 2160 e 2237.

No tocante aos conflitos das relações coletivas de trabalho, além da Consolidação das leis do Trabalho, há no nosso ordenamento jurídico o Decreto nº. 1.572/1995, bem como, a Reforma Trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) trouxe a inclusão dos artigos 510 – A até a alínea “d”, que visa promover uma comissão com a finalidade de promover um entendimento direto com os empregadores, sem a necessidade de intervenção estatal.

10 Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=385353> Acesso em: 30/10/2019.

Sendo assim, evidenciando que o legislador busca melhores formas de solução dos conflitos nas relações trabalhistas, reduzindo essa tensão entre o Capital *versus* o Trabalho, ou seja, a mediação e a conciliação são importantes instrumentos para se evitar uma judicialização destes conflitos, principalmente com advento da tecnologia, possibilitou a oportunidade de novas plataformas (digitais) para poder ter a mediação e novas soluções de resolver por meio extra judicial, conforme o próximo tópico a ser abordado.

3 A IMPORTÂNCIA DA MEDIAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E AS NOVAS MODALIDADES DE CONCILIAR

Conforme já abordado nos tópicos anteriores, a crescente busca de soluções dos conflitos trabalhistas, faz com que o Poder Judiciário fique sobrecarregado com tantas demandas para solucionar, gerando uma demora para apresentar uma resposta a sociedade.

Uma das formas para reduzir a quantidade de processo é a utilização da mediação e da conciliação dos conflitos trabalhistas. Um instrumento importante para solução de conflitos, mas que ainda há um vasto espaço para o crescimento na Justiça do Trabalho.

Segundo o TST¹¹, somente 42,36% dos processos que iniciaram na Vara do Trabalho no período de janeiro de 2019 a setembro do

11 Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24404811/SH_Concilia%C3%A7%C3%B5es_2019/463a2102-94cf-ba1e-3386-582c6528594d Acesso em 30/10/2019 Acesso em: 30/10/2019.

mesmo ano, acarretaram em uma composição

Tabela - Conciliações nas Varas do Trabalho por Região Judiciária - 01/01/19 a 30/09/19

Região Judiciária	Conciliações	Solucionados	Percentual
1ª - RJ	59.600	158.864	37,52%
2ª - SP	131.232	269.883	48,63%
3ª - MG	57.772	131.155	44,05%
4ª - RS	48.332	111.714	43,26%
5ª - BA	20.726	68.452	30,28%
6ª - PE	28.475	68.152	41,78%
7ª - CE	15.322	35.668	42,96%
8ª - PA e AP	17.123	33.477	51,15%
9ª - PR	43.883	91.563	47,93%
10ª - DF e TO	12.324	32.774	37,60%
11ª - AM e RR	10.524	25.129	41,88%
12ª - SC	28.028	59.681	46,96%
13ª - PB	5.259	14.120	37,25%
14ª - RO e AC	5.279	13.719	38,48%
15ª - Campinas/SP	90.036	224.731	40,06%
16ª - MA	6.775	25.201	26,88%
17ª - ES	6.400	21.896	29,23%
18ª - GO	22.774	47.606	47,84%
19ª - AL	7.466	14.220	52,50%
20ª - SE	3.752	13.938	26,92%
21ª - RN	4.225	11.665	36,22%
22ª - PI	5.198	13.980	37,18%
23ª - MT	8.533	21.211	40,23%
24ª - MS	8.184	18.966	43,15%
Total	647.222	1.527.765	42,36%

de acordo, conforme o quadro abaixo sobre os processos trabalhistas em todo Brasil:

Percentual que atualmente, possui margem para crescimento, graças as novas tecnologias, que já impactaram significativamente nas relações de trabalho, mas que também, trouxeram novas formas de ter mediação e conciliação.

Empresas especializadas em conciliação e mediação de conflitos por meio digital, como Mediação *Online*¹², a Concilie *Online*¹³, a Vamos Conciliar¹⁴, no Conciliar Fácil¹⁵, por exemplo. Acordos firmados que podem superar os 80%, de acordo com a plataforma Concilie *Online*

12 Disponível em: <https://www.mediacaonline.com/> Acesso em: 30/10/2019.

13 Disponível em: <https://www.concilie.com.br/> Acesso em: 30/10/2019.

14 Disponível em: <http://www.vamosconciliar.com/> Acesso em: 30/10/2019.

15 Disponível em: <https://conciliarfacil.com.br/> Acesso em: 30/10/2019.

ou de 72% acordos firmados, sendo 92% acordos cumpridos, conforme a informação na plataforma Conciliar Fácil, isto é, os índices são superiores de conciliação, caso comparado aos dados do TST.

O meio *online* de mediação é permitido segundo o artigo 46 da Lei nº. 13.140/2015: “a mediação poderá ser feita pela internet ou por outro meio de comunicação que permita a transação à distância, desde que as partes estejam de acordo”.

Atento a essa nova modalidade e a mudança do comportamento da sociedade, que se encontra cada vez mais conectada por meio dos smartphones. Recentemente, o Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro¹⁶ desenvolveu uma plataforma visando evitar a judicialização das demandas, criando um aplicativo para celular para celebração de acordos extrajudiciais pré-processuais.

Não há necessidade do trabalhador ou representante legal estar presencialmente em um local determinado para que a mediação possa ocorrer, desde que respeitado a autonomia da vontade das partes e que ambas as partes estejam e comum acordo, conforme preconiza o artigo 168 do CPC.

Portanto, as novas modalidades de mediação trazem agilidade e uma maior eficiência se comparado aos moldes tradicionais de mediação, sendo mais uma ferramenta para evitar processos judiciais.

Contudo, ocorre que na seara trabalhista, os advogados costumeiramente não utilizam o mecanismo da mediação, algo que pode reduzir as demandas judiciais.

Muitas vezes, por falta da prática deste instituto ou que infelizmente, o atual advogado não teve em sua formação acadêmica a matéria de mediação de conflitos, isto é, conforme dados do TST, dos 42,36% dos processos que ocorreram a composição de acordo, são processos poderiam ter sido solucionados antes do protocolo da Reclamatória Trabalhista, que somente seriam homologados pelos juízes do trabalho.

Para isso, os operadores do direito devem utilizar mais o instituto da mediação, seja ele presencial ou virtual, evitando ir para o caminho mais fácil de recorrer ao Poder Judiciário para se buscar compor um acordo.

O advogado deve tentar solucionar as demandas de forma pacífica, antes de recorrer ao Judiciário, sendo que para isso deverá manifestar este interesse, por meio de notificação extrajudicial, previsto no artigo 726 do CPC, manifestando o interesse em resolver a situação, evitando judicializar a questão e reduzindo custos, bastando apenas, em caso de acordo, a homologação do acordo por meio de uma petição conjunta, conforme preconiza o artigo 855-B e letra “f” do artigo 652 da CLT.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As modificações trazidas recentemente pela legislação nacional possibilita uma série de novas possibilidades para simplificar a finalização de dúvidas e questionamentos oriundos de relação de trabalho.

Além de resolver com maior celeridade alguns questionamentos, a solução de conflitos extrajudicialmente ainda retira o risco de facilmente um futuro empregador ter acesso a informações de possível ajuizamento de

16 Disponível em: <http://www.tjrj.jus.br/web/guest/institucional/conciliacao-pre-processual/aplicativo> Acesso em: 30/10/2019.

reclamatória(s) trabalhista(s) anterior(es) do sujeito pesquisado, o que poderia gerar uma discriminação e a sua não contratação para novo emprego.

Os advogados devem já ir se acostumando às modificações e às novas possibilidades de resolução de controvérsias e os magistrados a acreditarem em tais formas de finalização, questionando apenas em situações que porventura podem sinalizar algum tipo de fraude.

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL E CEJUSC – ALGUMAS REFLEXÕES

Doroteia Silva de Azevedo Mota

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

ABSTRACT: This article is about the legality of conditions added to the procedure of validation of the Extrajudicial Agreement at the Labor and Employment court, using judicial acts or resolutions. It explains Negotiation and Mediation as methods of appropriate dispute resolution, and why the existence of

such conditions does not mean undesired interference. At last, it establishes that the validation of the Extrajudicial Agreement can be done at CEJUSC, under the rules of Resolution CSJT 174/2016, even being voluntary jurisdiction, when, theoretically, there is not a conflict to be resolved. The article still relates the experience of CEJUSC TRT5 in the field, making an analysis of each of the conditions established by Nupemec.

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

KEY WORDS: Negotiation; Extrajudicial Agreement; CEJUSC; Labor Reform.

1. Introdução

A Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017) inaugurou uma nova forma de término do contrato de trabalho, alinhando-a ao lado das despedidas com e sem justa causa, pedido de demissão, culpa recíproca, força maior, morte do empregador e fato do príncipe: o Acordo Extrajudicial, previsto nos artigos



Doroteia Silva de Azevedo Mota

Possui graduação em Direito pela Universidade Católica do Salvador (1991) e LLM (Mestrado) em Dispute Resolution, com foco em Mediação, pela Pepperdine University. Atualmente é juíza titular de vara do trabalho - Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região., encontrando-se afastada da jurisdição para exercício do cargo de Juíza Auxiliar da Presidência no biênio 2017/2019 e Juíza Coordenadora do Cejusc1 TRT5.

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

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

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

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

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

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

Trabalho, artigos 855-D e seguintes.

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

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

Não há pretensão de se esgotarem todos os argumentos, mas busca-se traçar algumas considerações necessárias ao estudo do tema. A começar pela Negociação e a Mediação, como instrumentos adequados de resolução de conflitos ou disputas.

2. A Negociação e a Mediação como métodos apropriados de resolução de disputas e o Acordo Extrajudicial

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

Nesse cenário, outros métodos de resolução de conflitos ou disputas começaram a ser adotados pela sociedade, de que são exemplos a Negociação e a Mediação.

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

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

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

postura colaborativa, com foco em interesses, sempre almejada.

De acordo com BACELLAR (2016):

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

Para GUILHERME (2018):

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

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

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

Contrariamente, a postura colaborativa

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

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

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

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

A Lei 13.140/2015 (Lei de Mediação) apresenta uma definição de Mediação: “Considera-se Mediação a atividade técnica exercida por terceiro imparcial e sem poder decisório, que, escolhido ou aceito pelas partes, as auxilia e estimula a identificar ou desenvolver soluções consensuais para a controvérsia.”

Para BACELLAR (2016):

A mediação é única.

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

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

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

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

A Lei n. 13/467/2017 já determina o conteúdo do Acordo Extrajudicial: aviso prévio, se indenizado, por metade; também por metade a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS); saque de até 80% do valor dos depósitos de FGTS; na integralidade, as demais verbas

trabalhistas (leia-se: aquelas devidas por força do rompimento contratual).

É importante notar que o prazo para pagamento continua existindo (dez dias), bem assim a multa devida acaso não respeitado esse prazo, conforme se vê da nova redação do art. 477, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho, e seus parágrafos sexto e oitavo.

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

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

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

regulado no citado artigo 855-B e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

3. Requisitos para Homologação de Acordo Extrajudicial

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

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

Já se vislumbra, portanto, que a decisão de homologação, como não poderia ser de outra forma, pois se trata de ato judicial típico, compete exclusivamente ao Magistrado. Será ele, e apenas ele, que dirá se aquele acordo se encontra dentro dos limites legais e apto a ser homologado, assinado, confirmado pela Justiça e gerador de título executivo extrajudicial. Ao contrário da homologação praticada pelos sindicatos, quando apresentada uma rescisão de contrato de emprego, no Acordo Extrajudicial o Juiz, ao homologá-lo, estará confirmando sua validade e conferindo a chancela estatal aos seus termos. Com isso, o trabalhador terá a garantia de cumprimento forçado da obrigação pelo devedor, acaso descumprida espontaneamente, mediante a execução do acordo na Justiça; e o empregador, por sua vez,

terá a garantia de que, acaso haja uma ação judicial daquele mesmo trabalhador, tendo por objeto um daqueles direitos já constantes da cláusula de quitação do acordo, ela irá esbarrar no efeito da coisa julgada, contra a qual não cabe recurso, conferido pela sentença de homologação.

A Súmula n. 418, do Tribunal Superior do Trabalho, estabelece que “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.”

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

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

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

administrativos estabelecidos pela autoridade competente responsável pela homologação do acordo.

E não se diga que a Justiça do Trabalho e seus juízes estariam sendo “protecionistas” do empregado. O próprio empregado, uma vez celebrado o acordo com seu patrão, está a desejar aquele acordo. Contudo, o Brasil é um país de contrastes: se por um lado votamos em urnas eletrônicas, por outro há uma imensa dívida social, dívida que remonta aos tempos da escravidão, não totalmente eliminada da sociedade brasileira, haja vista a existência de escravos “contemporâneos”, presos pelas correntes psicológicas das jornadas exaustivas, do salário de fome, do ambiente inseguro, perigoso ou insalubre do trabalho. É preciso, muitas vezes, que haja o estabelecimento de requisitos “mínimos” para a homologação desses acordos, é preciso que sejam examinados e adequados à lei e à Jurisprudência, a fim de ser conferida a plena garantia jurisdicional.

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

4. Homologação de Acordo Extrajudicial e o CEJUSC

Outra discussão recorrente é aquela acerca da possibilidade de Acordos Extrajudiciais serem homologados pelo Centro Judiciário de

Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC da Justiça do Trabalho.

Após um período de discussões acerca do cabimento ou não da Mediação para resolução de disputas trabalhistas, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, em bom momento e dentro da concepção proposta pelo visionário Frank Sander, na Conferência POUND, de 1976, de um tribunal “multi portas”, onde cada uma levaria a um método de resolução de disputas distinto dos demais, editou a Resolução n. 174, de 30 de setembro de 2016, regulamentando esse uso.

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

No CEJUSC ocorrem as sessões de conciliação e mediação, conduzidas por conciliadores/mediadores, que são servidores ou magistrados do quadro do regional, ativos ou inativos, devidamente capacitados para exercer a função, e supervisionados por um Magistrado da ativa, que deverá estar presente fisicamente (artigo 6º, parágrafo 1º, da Resolução CSJT

174/2016). O CEJUSC conta, ainda, com um magistrado que coordena o trabalho dos supervisores, chamado “coordenador”.

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

Num giro panorâmico da situação atual, temos o seguinte:

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

b. A Resolução CSJT 174/2016, que regulamenta a “Política Judiciária Nacional de tratamento de disputas de interesses trabalhistas”, estabelece, em seu artigo 6º, *caput*, que os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC) serão “responsáveis pela realização das sessões e audiências de conciliação e mediação de processos em qualquer fase ou instância, inclusive naqueles pendentes de julgamento perante o Tribunal Superior do Trabalho.” O parágrafo segundo, do mesmo dispositivo, permite a realização de pautas iniciais das unidades jurisdicionais, inclusive precatórios e requisições de pequeno valor. Não poderia se referir ao Acordo Extrajudicial porque este

ainda não existia (a Reforma data de 2017);

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

“Por se tratar de jurisdição voluntária”, alguém poderia dizer. Mas o Juiz da vara para a qual é distribuído o Acordo Extrajudicial, uma vez ajuizado, não pode homologar o acordo? E não é esse mesmo juiz quem envia o acordo ao CEJUSC para apreciação? E o que se poderia dizer da hipótese de, num processo que tramitou “normalmente” na Vara do Trabalho, com petição inicial, defesa e instrução, as partes chegassem a um acordo e pedissem a homologação, mas o Magistrado da unidade jurisdicional responsável se desse por suspeito ou impedido, e, por essa razão, enviasse o processo ao CEJUSC para homologação do acordo? O CEJUSC, como órgão da Justiça, não poderia receber esse processo, por já existir um acordo nos autos?

Tomemos como exemplo o CEJUSC do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, Bahia. O CEJUSC TRT5 recebe os processos enviados pelo próprio Juiz natural da causa, seja a pedido dos advogados (e aceito pelo Juiz da Vara), seja espontaneamente, quando da triagem feita pela Vara do Trabalho. Acordos Extrajudiciais também podem ser remetidos e recebidos. Uma vez no CEJUSC, o processo e o acordo celebrado são submetidos aos requisitos da Portaria n. 02, elaborada pelo NUPEMEC TRT5. Essa Portaria pode ser encontrada em

https://www.trt5.jus.br/sites/default/files/www/normas/08_2018/00022018_requisitos_peticao_acordo_extrajudicial.pdf.

Entre esses requisitos (considerados, da análise feita mais acima, pertinentes e cabíveis), está o comparecimento à sessão de audiência a ser designada no CEJUSC, em obediência ao artigo sexto, da Resolução 174, sendo indispensável a presença do Reclamante e seu advogado. Caso não estejam obedecidos os requisitos, o processo retorna à vara de origem e a homologação não acontece. Presentes os requisitos, a homologação é realizada pelo Juiz supervisor.

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

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

5. Requisitos do Acordo Extrajudicial no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região

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

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

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

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

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

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

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

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

5.5. Comprovação do recolhimento do FGTS e, se for o caso, da multa

de 40% sobre o FGTS, caso tais parcelas não integrem o valor do acordo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

inadimplida ou sobre o valor total do acordo).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.6. A petição de acordo assinada por procuradores deverá acompanhar os respectivos instrumentos procuratórios, constando poderes específicos para firmar

acordo junto ao Juízo. Os advogados subscritores da petição de acordo extrajudicial não devem integrar uma mesma sociedade ou escritório de advogados.

Os procuradores das partes, ou seja, seus advogados, deverão juntar seus instrumentos procuratórios, que lhes confirmam poderes específicos da cláusula *ad juditia* para firmar acordos. O advogado não poderá ser comum às partes, conforme preleciona o artigo 855-B, parágrafo primeiro, da Consolidação das Leis do Trabalho, que deverão estar representadas por procuradores distintos, e, no caso específico da Portaria em questão, “não devem integrar uma mesma sociedade ou escritório de advogados” (sic), o que poderia ser facilmente interpretado como advogado comum, pois, embora pessoas físicas distintas, advogados da sociedade ou escritório militam em prol de interesses comuns.

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

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

5.8. Havendo pactuação de obrigação de fazer, referente a liberação das guias do FGTS, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS e/ou guias para habilitação no Seguro Desemprego, tais guias devem ser depositadas na Secretaria da

Vara, até 10 (dez) dias após a notificação da audiência respectiva.

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

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

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

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

5.10. O Juízo determinará o comparecimento das partes ao CEJUSC, em pauta de audiência, para ratificação dos termos do acordo,

sendo indispensável a presença pessoal do Reclamante e seu advogado, com prévia notificação das partes mediante seus procuradores. Na hipótese de as partes não comparecerem ou não haver possibilidade de acordo, os autos serão devolvidos, com a justificativa da não realização do acordo, à Vara de origem, para as providências que o Juiz entender cabíveis.

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

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

Mas não vigora na justiça do Trabalho o *ius postulandi*, ou direito de postular em juízo sem advogado? Sim, embora já bastante mitigado, o citado direito ainda é usado em

muitas regiões de nosso imenso Brasil. Contudo, ao celebrar Acordo Extrajudicial e submetê-lo a homologação judicial, o empregado deverá estar assistido por seu advogado em razão de princípios constitucionais citados, que se sobrepõem à própria lei. Não devemos, ainda, olvidar da existência do artigo 133, da Constituição Federal, estabelecendo que “o advogado é indispensável à Administração da Justiça”.

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

In certain employment disputes, such as those involving sexual harassment claims, a perceived or real imbalance in the power relationship between the parties may itself constitute an impediment to settlement. We have found that as a general proposition, particularly in dealing with an individual who feels at a power disadvantage in mediation, movement is better accomplished by pulling than pushing. ...When an issue of power imbalance is articulated or apparent, it is helpful to take the time to consult with the parties before the “real” mediation begins in order to structure the process. We typically discuss, for example, whether the complainant or the lawyer wants to make an opening statement. We have observed that complainants who prepare a statement for the initial joint session tend to feel a degree of participation that engenders a sense of control and dignity in the process that is

not otherwise possible. At times, having a Family member or close friend attend a session is helpful. We also attempt to establish in advance whether it will be necessary to keep the complainant and individual respondent apart, at least initially. We routinely schedule pre-mediation conference calls with all persons involved in the case to work through these kinds of issues.

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

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

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

A cláusula em questão atenta para o risco de se homologarem verdadeiras injustiças, pois, acaso fosse concedida quitação total e irrestrita, algumas questões muito sérias poderiam ficar sem solução, como uma doença ocupacional de um empregado, por exemplo. Demais disso, o que se busca com o Acordo Extrajudicial é a rescisão contratual apenas. Logo, cabe a quitação das parcelas inerentes ao término do vínculo, e não outras que sequer se imagina devidas à época.

Atenção para a multa do art. 477, da CLT, cuja quitação pode ser incluída no Acordo

Extrajudicial, ainda que não esteja sendo paga. E se explica: muitas vezes o trâmite de uma Homologação de Acordo Extrajudicial pode ultrapassar o prazo de dez dias previsto na lei para pagamento, especialmente se o processo for incluído em pauta. Nesse caso, se as partes solicitarem, poderá, a critério do Juiz que irá homologar o Acordo, ser dada quitação à referida multa por atraso.

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

6. Conclusão

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

A homologação do Acordo Extrajudicial pelo CEJUSC é válida e eficaz, pois realizada

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

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

Referências bibliográficas

Lei n. 13.140, de 26 de junho de 2015, Lei Geral de Mediação. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13140.htm Último acesso em 11 de fevereiro de 2019.

Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015, Novo Código de Processo Civil. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/Lei/l13105.htm Último acesso em 11 de fevereiro de 2019.

BACELLAR, Roberto Portugal. Mediação e Arbitragem. 2. Ed. – São Paulo : Saraiva, 2016 (Coleção saberes do direito ; 53).

GOLANN, Dwight. Mediating Legal Disputes: Effective Strategies for Neutrals And Advocates. American Bar Association, 2009, p. 283.

GRINOVER, A. P. GRINOVER, A. P. Os métodos consensuais de solução de conflitos no Novo Código de Processo Civil. Estado de Direito, Porto Alegre, 04 de novembro de 2015. Disponível em <<http://estadodedireito.com.br/conflitosnonovo/>> Acesso em 27 de março de 2016.

GUILHERME, Luiz Fernando do Vale de Almeida. Manual de Arbitragem e Mediação : conciliação e negociação. 4. Ed. – São Paulo : Saraiva Educação, 2018.

MOTA, Doroteia Silva de Azevedo. Conciliação e Mediação? O critério trabalhista puro. Disponível em www.conjur.com.br Publicado em 10/03/2019. Último acesso em 11/03/2019.
PINHEIRO, Rogério Neiva. Técnicas e Estratégias de Negociação Trabalhista: Com Apêndice sobre Negociações Coletivas e Noções de Cálculos. 2. Ed. – São Paulo : LTr, 2017.

Resolução 125, de 29 de novembro de 2010, Conselho Nacional de Justiça. Disponível em <<http://www.cnj.jus.br/atos-normativos?documento=156>> Acesso em 11 de fevereiro de 2019.

Resolução 174, de 30 de setembro de 2016, Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/>

bitstream/handle/20.500.12178/95527/2016_res0174_csjt.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Último acesso em 11 de fevereiro de 2019.

Publicado originalmente: Homologação de acordo extrajudicial e CEJUSC: algumas reflexões = Validation of extrajudicial agreement and CEJUSC: some reflexions. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 85, n. 2, p. 98-115. abr./jun. 2019.

LIMITES DO ÓRGÃO JUDICIÁRIO QUANDO DA HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL

Renata Sartori da Silva

1. Considerações iniciais

Com a vigência da Lei 13.467/2017, o arcabouço jurisdicional conhecido pela Consolidação das Leis do Trabalho trazida ao ordenamento pátrio pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, fora reestruturado, atualizado e, de certa forma, moldado a uma sociedade contemporânea que preza pelo sistema econômico capitalista, já que não se pode olvidar que o Poder Judiciário não está imune ao dinamismo que se vê.

A partir disso, além das incontáveis inovações, fora incluso o Capítulo III-A junto ao Título X do diploma legal, que preleciona a jurisdição voluntária e incentiva a solução de conflitos, dispensando o ajuizamento de reclamatória e, por vezes, lides simuladas.

Assim, conforme será visto adiante, a denominada Reforma Trabalhista tem proporcionado o exercício da liberdade e autonomia individual e coletiva entre os indivíduos vinculados ao contrato firmado, de

tal forma que a regulamentação jurídica, antes concentrada em normas heterônomas, criadas pelo poder legislativo pátrio e sem qualquer espaço à flexibilização de qualquer um de seus comandos, para então desloca-las ao poder de empregadores e empregados, possibilitando a eles o procedimento da jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.

Haja vista a inexistência de regulamentação legal específica anterior a chamada Reforma Trabalhista, sendo defeso as partes a promoção de acordo intentando a prévia quitação plena e geral das parcelas oriundas do vínculo rescindido, de tal forma que era corriqueira a propositura de ações *casadinhos*, ou seja, ajuizadas simultaneamente por ambas as partes visando a homologação de acordo já negociado.

Independentemente do posicionamento do hermenêuta, fato é que a lacuna legislativa precarizava a eficácia da prestação jurisdicional em razão do abarrotamento do órgão competente, que

.....
Renata Sartori da Silva

Graduada em Direito pelo Centro Universitário Curitiba - UNICURITIBA. Especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Previdenciário pela Escola da Associação dos Magistrados do Trabalho do Paraná – EMATRA IX. Especialista em Direito Empresarial Aplicado pela Escola de Gestão da Faculdade da Indústria IEL, Sistema FIEP. Curitiba – PR.

cumulava com a escassez da pauta judiciária e a necessidade de instauração de medidas repressivas para combater o uso indevido da Justiça Especializada, que se dispersava, assim, da finalidade precípua da atuação e intervenção do Estado.

Não fosse apenas isso, quanto a sistemática utilizada anteriormente, ainda que de forma deturpada, o que se buscava era a homologação de uma transação suficiente a quitar todo os direitos e deveres inerentes ao interstício contratual e coibir a expectativa de novas demandas, além de assegurar, ainda que de forma razoável, a coisa julgada, tal qual ocorre atualmente com o novel procedimento do acordo extrajudicial homologado em juízo.

2. Reforma Trabalhista e a inclusão do artigo 855-B da CLT

Neste contexto, o novel diploma passa a inserir a transação extrajudicial, instrumento este que implica na proficiência e celeridade da prestação jurisdicional, haja vista a atuação conjunta de ambos os indivíduos participantes da relação litigada, rompendo-se, assim, a ideia da demanda contenciosa, para um procedimento que pressupõe a cooperação e o diálogo, compatibilizando *“o binômio celeridade/qualidade na prestação jurisdicional passou a ser um dos maiores desafios do Poder Judiciário, em face da exigência social de soluções adequadas, proferidas em tempo razoável e compatível com as relações intersubjetivas atuais”*¹.

Outrossim, conforme visto acima, a usurpação

das efetivas funções do judiciário, conseguinte abarrotamento de pautas e sobrecarga do trabalho de servidores, magistrados e funcionários de órgãos judicantes, em conjunto com o atual cenário e valorização do envolvimento e autonomia das partes, o respectivo instituto propicia, também, a economia de custos judiciais e extrajudiciais, além de propiciar a solução simples e rápida de pendências e assuntos corriqueiros nesta especializada, sobretudo a questões que envolvam o recolhimento de verbas rescisórias inadimplidas, horas extraordinárias prestadas e frações proporcionais devidas.

Não se pode olvidar que, para a validade, eficácia e existência do respectivo método, em sendo o acordo é firmado na ausência de uma autoridade judiciária, que irá analisá-lo com base em juízo de cognição sumária, cumpre aos sujeitos a observância de parâmetros éticos e princípios regentes do direito material e processual do trabalho, sob pena de ser integralmente afastado quando de sua homologação na Justiça do Trabalho, cabendo as partes a gerência responsável de todas as cláusulas e disposições discorridas.

Além disso, através deste novo procedimento, temos a facilitação de cumprimento do que fora acordado entre os interessados, haja vista a formação de um título executivo judicial, passível de prosseguimento executório no juízo competente, caso constatada eventual insolvência por parte do devedor.

Outrossim, muito embora as inevitáveis transformações que atualmente pautam o dispêndio da mão-de-obra, a forma de coordenação de um organismo empresarial, a atuação e relacionamento entre organizações globais, dentre inúmeros outros aspectos que

1 BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. **Homologação de acordos extrajudiciais trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019. p. 10.

conglobam o sistema capitalista globalizado, o trabalho humano não deve ser tratado como mercadoria, diretiva que de modo algum pode ser ignorado pelos indivíduos, que devem sempre prezar pela dignidade da pessoa humana, além de todas as garantias, obrigações e direitos constitucionalmente previstos e também geridos em legislação esparsa e ordinária.

3. Jurisdição voluntária e procedimentos impressos no CPC

O instituto da jurisdição voluntária conceitua-se como instrumento processual democrático, conferindo a todos os sujeitos da relação autonomia na confluência e harmonização conjunta de conflitos, interesses e vontades, concretizando uma justiça democrática e construída pelos próprios interessados e sob o crivo imparcial e independente do juízo, que tem o dever de respeitar as garantias fundamentais do processo, de tal forma a equilibrar as concessões viabilizadas pelas alterações legais, consagrando a atuação jurisdicional na autonomia privada das partes.

É de curial sabença que a legislação processual civil, junto a seu art. 725, III, CPC, incluiu a homologação de autocomposição extrajudicial como procedimento de jurisdição voluntária, cuja celeuma indica que nesta, há convergência de interesses e correlação à tutela jurisdicional que se pretende.

Assim, diante da atual competência das Varas do Trabalho, fora instituída uma modalidade especial de tutela assistencial de interesses particulares, que se apresenta como um negócio jurídico bilateral apto a extinguir

deveres e obrigações incertas mediante concessões mútuas e recíprocas entre os interessados.

No entanto, muito embora a inclusão do respectivo instrumento junto a Consolidação das Leis do Trabalho, não houve especificidade e tampouco detalhamento das regras incidentes ao optarem as partes pela transação viabilizada, de tal forma que, segundo preleciona o art. 769 da CLT, nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, pelo que, subsome-se que não de serem observadas as regras procedimentais utilizadas pelo processo cível, tais quais aquelas previstas nos artigos 719 e seguintes do CPC.

Diante disso, eleita esta via para a solução de eventual insegurança ou controvérsia que porventura venha a se tornar um litígio, cumpre aos interessados peticionarem em juízo, mediante procuradores distintos, e instrumentalizada com o acordo que se quer ver homologado (art. 855-B, *caput*, e §§ 1º e 2º da CLT).

Além disso, em que pese a liberdade concedida às partes, a lei há de ser necessariamente interpretada pelo princípio da boa-fé, regulador dos negócios jurídicos, mas mais do que isso, pela matiz principiológica que informa a atual relação de emprego, tais como simplicidade, celeridade e redução de litígios contenciosos.

4. Requisitos a serem cumpridos para a validade, existência e eficácia do acordo extrajudicial

Conforme visto acima, o acordo extrajudicial pressupõe a confluência de

interesses, convergência de vontades e, sobretudo, a conveniência na prevenção de futuros litígios, cuja natureza pode ser tanto subjetiva quanto objetiva, dispensando a análise segmentar de cada parcela, mediante concessões de direitos e obrigações mútuas, de tal forma a permitir a extinção de um potencial conflito existente (art. 840 do Código Civil). Vejamos:

“No estudo da viabilidade do acordo, o primeiro passo é identificar a existência de litígio – em concreto ou em potencial. Paes (2018, p. 157, *grifo nosso*) referente que ‘O acordo extrajudicial, para ajustar-se à hipótese legal de prevenção de litígios, há de pressupor a *res dúbia*. Exige-se, assim, a caracterização de uma dúvida razoável, que o juiz apreciará em cada caso concreto’².

Diante disso, para que o respectivo negócio seja considerado existente, válido e eficaz, faz-se necessário o preenchimento de elementos indissociáveis à sua plenitude. O primeiro deles diz respeito a **existência** de efetivas concessões (art. 840, CC e art. 444, CLT), pautadas na equidade das partes, na sistemática celetária, nos princípios regentes desta especializada e também nas garantias constitucionalmente asseguradas, afastando-se, eventuais renúncias e a tão famigerada desigualdade que permeiam às partes durante o interstício contratual.

Ato contínuo, faz-se necessário analisar a **validade** do que se pretende homologar, em salutar observância aos arts. 9º da CLT e 166

do CC, de tal forma que, em se verificando que o resultado prático do negócio intenta o deliberado desvirtuamento, fraude ou afastamento da aplicação de normas, princípios e garantias trabalhistas, ou então recai sobre qualquer hipótese de nulidade, será categoricamente afastado pelo juízo.

Aliás, a sua validade também pode ser circunstanciada através da análise casuística entre as declarações firmadas e o objeto controvertido pelas partes, bem como mediante identificação do equilíbrio entre as concessões pormenorizadas no acordo.

Superadas as hipóteses sobreditas, há de ser observado, também, o art. 849 do CC, que funciona como limitador da transação objetivada, cujas hipóteses ali citadas são meramente exemplificativas e não exaustivas, podendo ser acrescidas por outras que suficientes a invalidar ou anular o negócio *sub judice*.

Feito isso, quanto a sua eficácia, convém relembrar que a finalidade precípua do acordo extrajudicial é a correlação de interesses e, com isso, o afastamento de uma jurisdição contenciosa, diante disso, não de serem observados os efeitos que o referido negócio trará às partes e a terceiros, vez que seus efeitos materiais repercutem nitidamente no plano social.

4. Limites do órgão jurisdicional quando da homologação do acordo

Tendo em vista a sedimentação da cultura conciliatória e que busca pela rápida e, acima de tudo, efetiva solução de possíveis conflitos, o procedimento homologatório consiste em importante via de pacificação social entre os

2 BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. **Homologação de acordos extrajudiciais trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019. p. 19.

integrantes do contrato que se discute, vez que sua principal finalidade é a regulamentação da rescisão contratual com a chancela do poder judiciário que, após análise dos requisitos de validade e estudo de sua viabilidade, podem vir a se tornar títulos executivos judiciais, sem que tenha havido um processo contencioso e desgastante nesta Especializada, segundo dispõem os artigos 652, “f”, 855-B a 855-E da CLT. À saber:

Art. 652, CLT. Compete às Varas do Trabalho:

(...)

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

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

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

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

Art. 855-C, CLT. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no §8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D, CLT. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E, CLT. A petição de homologação de acordo extrajudicial

suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Feitas tais considerações, convém ponderar acerca dos limites do órgão judiciário quando da homologação do instrumento. Veja-se que, segundo recentes decisões proferidas pelo c. TST, tem-se entendido que compete ao órgão judicante efetuar o controle de legalidade e validade do acordo, que se submetem aos seguintes requisitos: validade formal e material; discriminação das parcelas; efetiva demonstração da manifestação de vontade das partes, em especial do empregado.

Posto isso, segundo art. 855-B, §§1º e 2º, da CLT, que disciplina a forma como deverá ser apresentado o acordo, além do preenchimento de todos os elementos necessários à validação dos negócios jurídicos, tal qual autoriza o art. 8º, §1º, da CLT, bem como aqueles inseridos no art. 104 do CC, são eles, agente capaz; objeto lícito; e, forma prescrita ou não vedada por lei, também devem ser observadas as balizas trazidas pela norma, devendo ser o contrato juntado em petição conjunta, impreterivelmente através de advogados distintos.

Isso porque, é através dele que se exterioriza a manifestação de vontade de ambos os interessados, o que pressupõe, portanto, a anuência recíproca de concessões e respeito às garantias, exigências e interesses individuais de cada contratante, sob pena de ser afastado por indícios de fraude ou coação.

No entanto, uma vez tecidas as considerações acima, impõe-se ressaltar, uma vez mais, que cabe ao magistrado a

tarefa binária de homologar, ou não, o acordo instrumentalizado e, diante disso, inexistente a possibilidade de fazê-lo de forma parcial.

Sobre o assunto, o STF (Voto do Min. Teori Zavascki no leading case STF-RE 590.715/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/05/15) já tem entendido que, diante da possibilidade de jurisdição voluntária, na hipótese de verse eivada de vícios, se adere a ideia de que cabe ao Poder Judiciário a homologação integral ou a rejeição total da proposta, vez que não cabe ao órgão judiciário balancear as circunstâncias, cláusulas e propostas do acordo, já a procedência parcial da medida implicaria na retirada de dispositivos que favoreceriam a parte prejudicada a realizar o acordo, sem os quais não teria aceitado fazê-lo.

No entanto, muito embora o raciocínio acima, isso não implica dizer que o magistrado atuará como mero chancelador de acordos, muito pelo contrário, cabe a ele verificar a constância de todos os requisitos de validade extrínseca do ato para que o mesmo esteja apto a homologação judiciária, afastando eventuais fraudes, simulações, coações e imposições.

Tal se explica porque, no caso da homologação judicial, inexistente litígio, controvérsia e, com isso, partes adversas, mas sim interessados na confluência de direitos e deveres, intentando o escorreito término do contrato firmado e, com isso, a quitação geral do mesmo mediante o percebimento das verbas e valores acordados entre ambos, já que a modificação do teor ou exclusão de qualquer uma delas poderia prejudicar a intenção objetivada, das quais tanto empregado, quanto empregador, não teriam aceitado fazê-lo caso inexistente a referida condição.

Diante disso, segundo bem colocado

pelo Il. Ministro Relator Ives Gandra da Silva Martins Filho, em voto proferido no julgamento do Recurso de Revista em trâmite perante a 4ª Turma do c. TST sob o nº 1000013-78.2018.5.02.0063, à saber:

9. Nesse sentido, a conclusão acerca da invalidade, total ou parcial, do pacto extrajudicial, por ausência de verificação de concessões mútuas e discriminação de parcelas diz menos com a validação extrínseca do negócio jurídico do que com a razoabilidade intrínseca do acordo, cujo questionamento não cabe ao Judiciário nesse procedimento, pois lhe esvazia o sentido e estabelece limites e discussões não queridos pelos Requerentes ao ajuizar o procedimento.

10. Ora, estando presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos preconizados pela lei trabalhista (CLT, art. 855-B), não há de se questionar a vontade das partes envolvidas e do mérito do acordado, notadamente quando a lei requer a presença de advogado para o empregado, rechaçando, nesta situação, o uso do *jus postulandi* do art. 791 da CLT, como se depreende do art. 855-B, § 1º, da CLT³.

Assim, em não se verificando qualquer tipo de vício de consentimento, prejuízo processual ou ofensa ao princípio da boa-fé, segundo artigos 113, 422 e 843 do CC, embora existentes posicionamentos contrários,

3 BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Recurso de Revista nº 1000013-78.2018.5.02.0063. Recorrente: Merck Sharp & Dohme Farmacêutica Ltda. Recorrido: Ana Victória Meneghesso Pelliciar. Relator: Ministros Ives Gandra da Silva Martins Filho. 2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/dd56f1c4a8cff588eccb8e80a0411bfd>>. Acesso em: 29 out. 2019.

entende-se que não poderia o Judiciário dar anuência genérica e/ou com ressalvas aos acordos extrajudiciais firmados dentro dos pressupostos que a lei exige, sob pena de violação ao artigo 5º, XXXVI, da CF/88, no enfoque do ato jurídico perfeito.

5. Decisão

Muito embora o teor da Súmula 418, editada pelo c. TST, a “homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”, haja vista a inconsistência de sê-lo considerado como discricionário e, portanto, fundado na conveniência e oportunidade do juízo, tal qual ocorre com o ato administrativo, cabe ao magistrado, no exercício de sua função jurisdicional e interventor na autonomia privada, analisar os critérios de existência, validade e eficácia do conteúdo que se pretende a decisão e, na ausência de causa legítima, estará obrigado a proferir sentença homologatória de acordo extrajudicial.

À saber:

A ordem jurídico-processual não outorga *faculdades nem ônus ao juiz*. Aquelas têm por premissa a disponibilidade de bens ou de situações jurídica e, daí, serem conceituadas como liberdade de conduta: cada qual age ou omite-se segundo sua vontade e sua própria escolha, tendo em vista o resultado que mais lhe agrade. Mas o juiz não está no processo para gestão dos seus próprios interesses, senão para regular os de outrem, ou seja, das partes. Não tem disponibilidade alguma sobre interesses, que não são seus, nem sobre as situações jurídico-processuais ocupadas por elas. Todos

os *poderes* que a lei lhe outorga são acompanhados do *dever* de exercê-los. (...) Se não tem faculdades processuais, o juiz também não pode ter ônus. Só está sujeito a estes aquele que tem a ganhar ou a perder, pelo exercício da faculdade ou pela omissão de exercê-la. O Estado-juiz nada ganha e nada perde no processo, conforme o resultado da causa. Os interesses postos sob seu zelo e tutela não são seus, mas das partes⁴.

Diante disso, cumprirá ao magistrado examinar a inexistência de vícios hipoteticamente maquiados por imposição de outrem, abstração de preceitos imperativos, desequilíbrio de transigências, renúncia de direitos indisponíveis ou extrapatrimoniais, transgressão de normas de ordem público, ou então a constância de qualquer outra hipótese suscetível ao indeferimento do pedido, que, segundo art. 855-E da CLT, produzirá coisa julgada formal, podendo, as matérias nele ventiladas, serem posteriormente rediscutidas em via transversa.

5.1 Recorribilidade da sentença

Conforme já colocado acima, segundo estabelece o art. 769 da CLT, o procedimento comum poderá ser utilizado como fonte normativa subsidiária nos casos em a Consolidação for omissa. Diante disso, no referido diploma, tem-se a possibilidade de ambas as partes manejarem apelo à instância

4 BEBBER, Júlio César. Reforma trabalhista: Homologação de acordo extrajudicial. In: DALLEGRAVE NETO, José Afonso; Ernani Kajota (Coord.). **Reforma trabalhista ponto a ponto**: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: LTr, 2018. p. 351.

superior, ainda que no procedimento de jurisdição voluntária.

No entanto, é sabido que o parágrafo único do art. 831 da CLT dispõe que o termo conciliatório lavrado equivale a sentença irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas. Nesta toada, diante da inespecificidade das normas que sucederam à reforma, parte da doutrina converge no entendimento de que as respectivas decisões podem ser objeto de recurso. À saber:

No procedimento contencioso, o acordo é apresentado como alternativa consensual de resolução da demanda, que pressupõe a lógica existência de posições antagônicas. Dentro dos limites legais, as partes apresentam ao juízo um termo, cuja sentença de homologação será definitiva e irrecorrível. Negada a homologação da avença por decisão interlocutória, o processo segue seu curso rumo à solução heterônoma (art. 893, §1º, da CLT) sendo esta sentença passível de eventual recurso.

Já no procedimento do acordo extrajudicial, este é apresentado de forma de petição inicial, de modo que os requerimentos serão objeto de sentença, que extinguirá o processo com ou sem resolução do mérito. Ao contrário do contencioso, aqui o ato judicial sempre resultará em sentença terminativa ou definitiva, ao passo que a vedação ao recurso leva invariavelmente à violação do princípio do duplo grau de jurisdição, implícito no devido processo legal previsto no art. 5º, LIV, da CF/88⁵.

Logo, nos casos em que proferida sentença que indefere o pedido de homologação de acordo extrajudicial, ainda que irreconhecível o extrapolamento dos limites e eventuais vícios ou nulidade, poderão as partes, desde que interessadas, apresentarem a medida recursal cabível, vez que, a teor do artigo 855, I, da CLT, caberá recurso ordinário para instância superior das decisões definitivas ou terminativas das Varas e Juízos, de tal forma que os efeitos da coisa julgada formal não são contemporâneos à decisão que afastou a transação instrumentalizada.

5.2 Sentença Homologatória, coisa julgada e ação rescisória

Muito se questiona quanto a formação da coisa julgada nos casos de homologação de acordo extrajudicial na seara trabalhista.

Inicialmente, conceitua-se a coisa julgada formal como “simples forma de preclusão impeditiva da impugnação e reexame da sentença na mesma relação processual”⁶, de tal forma que sua estabilidade está limitada ao processo em que proferida.

Já a coisa julgada material decorre da resolução do processo com resolução de mérito que, após transitado em julgado, torna-se albergado pela proteção constitucional e, por isso, indiscutível e imutável nesta ou qualquer outra via eleita.

Diante disso, o artigo 966, §2º, do CPC, dispõe que “os atos de disposição de direitos, praticados pelas partes ou por outros participantes do processo e homologados

5 BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. Homologação de acordos extrajudiciais trabalhista. São Paulo: LTr, 2019. p. 83.

6 BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. Homologação de acordos extrajudiciais trabalhista. São Paulo: LTr, 2019. p. 85.

pelo juízo, bem como os atos homologatórios praticados no curso da execução, estão sujeitos à anulação, nos termos da lei”, o que significa dizer que as sentenças proferidas em procedimentos de jurisdição voluntária não se tornam indiscutíveis pela coisa julgada, podendo ser desconstituídas por mera ação anulatória. Vejamos:

Aparentemente, o desfazimento de transação deveria ser obtido mediante a ação anulatória, pois o art. 486 do CPC de 1973 a reservava para o desfazimento de atos que não dependessem de sentença ou em que esta fosse meramente homologatória. A corrente de opinião que concluía pelo cabimento da ação anulatória argumentava, de um lado, que a transação não estaria sujeita à homologação judicial, portando de acordo com o art. 158, *caput*, do CPC, ‘os atos das partes, consistentes em declarações unilaterais ou bilaterais de vontade, produzem imediatamente a constituição, a modificação ou a extinção dos direitos patrimoniais’; de outro lado, que mesmo havendo necessidade de sentença esta seria ‘meramente homologatória’, razão por que, ainda assim, seria aplicável a regra do art. 486 do CPC⁷.

No entanto, muito embora as considerações acima, diante das peculiaridades desta especializada, subsome-se a inaplicabilidade do referido entendimento às circunstâncias examinadas por esta seara. Isso porque, o art. 831, parágrafo único, da CLT, é

categorico ao equiparar o termo lavrado em sede conciliatória como decisão irrecorrível, cujo entendimento fora inclusive sumulado pelo c. TST, através do enunciado 259 por ele editado, o qual determina que somente “por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT”.

Nesta toada, muito embora o novo Código de Processo Civil não tenha incluso a sentença homologatória de acordo extrajudicial como hipótese de rescindibilidade pela respectiva via, haja vista a equiparação da decisão, no processo do trabalho, à sentença irrecorrível, clarividente que o deferimento do pedido homologatório possui aptidão para produzir a coisa julgada material de imediato, conquanto se pressupõe o desinteresse das partes em impugnar de decisão que atendeu aos pedidos simultaneamente formulados.

Face a alternativa acima, a possível rescisão da coisa julgada por transpasse aos limites do objeto acordado, pode resultar, uma vez mais, na insegurança do ente patrimonial quanto a objeção do empregado em um novo litígio judicial, permitindo, assim, sejam rediscutidas e reanalisadas todas as matérias homologadas no acordo transitado em julgado, haja vista o possível desfazimento de seus efeitos.

6. Considerações finais

Muito embora o caráter sinalagmático da relação de emprego, é de curial sabença a existência de um distúrbio sistêmico em razão da precariedade com que atua o hipossuficiente ao negociar elementos, parcelas e direitos frente a seu empregador, características estas

7 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Comentários ao novo código de processo civil sob a perspectiva do processo do trabalho: (Lei n. 13.105, 16 de março de 2015. São Paulo: LTr, 2015. p. 1141.

que não foram desmanteladas com a nova sistemática, mas, de certa forma, reforçadas com o emprego de advogados que assessoram ambas as partes, além do notório poder de persuasão empresarial, que se mantém ativo tanto no decorrer da contratualidade, quanto no término do vínculo.

Diante de tais premissas, em que pese claros benefícios trazidos aos sujeitos da relação, não se pode ignorar que, a partir da nova sistemática, a jurisdição voluntária permanecerá homologando transações eivadas de vícios e que padecem das mais plenas nulidades, cujas circunstâncias decorrem do extrapolamento de limites que devem ser obrigatoriamente considerados e observados pelas partes, mas que, diante da inexorável imposição empresarial, por vezes passam despercebidos pelo crivo do juízo.

Referências bibliográficas:

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 4ª Turma. Recurso de Revista nº 1000013-78.2018.5.02.0063. Recorrente: Merck Sharp & Dohme Farmacêutica Ltda. Recorrido: Ana Victória Meneghesso Pellicieri. Relator: Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. 2019. Disponível em: <<https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/dd56f1c4a8cff588eccb8e80a0411bfd>>. Acesso em: 29 out. 2019.

BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. **Homologação de acordos extrajudiciais trabalhista**. São Paulo: LTr, 2019.

CASTELO, Jorge Pinheiro. Panorama geral da reforma trabalhista – Aspectos de Direito

Processual/Material. **Revista Conceito – Trabalhista, Sindical e Previdenciário**, ano I, n. 9, set. 2017.

DALLEGRAVE NETO, José Afonso; Ernani Kajota (Coord.). Reforma trabalhista ponto a ponto: estudos em homenagem ao professor Luiz Eduardo Gunther. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017.

MELEK, Marlos Augusto. Trabalhista! O que mudou? – Reforma trabalhista 2017. Curitiba: Estudo Imediato Editora, 2017.

NAHAS, Thereza; LEONE, Pereira; MIZIARA, Raphael. CLT comparada urgente. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

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

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **Comentários ao novo código de processo civil sob a perspectiva do processo do trabalho**: (Lei n. 13.105, 16 de março de 2015). São Paulo: LTr, 2015.

A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL E SUAS REPERCUSSÕES NO PROCESSO DO TRABALHO

Sérgio Rocha Pombo

Introdução

Em meio a uma turbulência legiferante, com um Congresso Nacional desacreditado e um presidente da república envolvido em denúncias de corrupção, surge a Lei n. 13.467, publicada no dia 13 de julho de 2017, também chamada de Reforma Trabalhista.

A reforma era necessária, porém veio na hora errada e em um momento muito crítico para a sociedade brasileira. Não houve debate entre os atores sociais envolvidos e que seriam os destinatários do novo diploma legal. Sendo assim, o texto que foi aprovado em regime de urgência e, portanto, de forma açodada, carece de boa técnica legislativa e contém muitas impropriedades e até mesmo algumas contradições.

Abordaremos, neste sucinto ensaio alguns pontos da Lei 13.467/2017, que tiveram como escopo a introdução da jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho com a criação da homologação do acordo extrajudicial.

Apontaremos nossa impressão sobre o tema, obviamente sem querer esgotar o

assunto, que ainda está sendo construído e que vai desafiar o poder de exegese da doutrina e principalmente uma construção segura por parte da jurisprudência.

Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial

O legislador reformista inovou ao criar o processo de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho. Tal novidade vai exigir uma certa dose de criatividade e boa-fé dos operadores deste instituto para fazer com que a novidade processual seja útil e eficaz para a pacificação dos conflitos entre capital e trabalho. Isso porque, os acordos extrajudiciais, que não eram permitidos até a entrada em vigor da Lei 13.467/17, podem abrir margem para fraudes, como tem ocorrido com as chamadas “lides simuladas”.

Luiz Guilherme Marinoni e Daniel Mitidiero aduzem que, “se demandante e demandado se servem do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim proibido por lei, então há simulação e há fraude à lei,



Sérgio Rocha Pombo

Advogado trabalhista e sócio do escritório de Marins Bertoldi Advogados. Mestre pela Universidade Federal de Santa Catarina. Professor de Direito do Trabalho da FAE. Membro da Comissão de Direito do Trabalho da OAB/PR. Presidente da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná – Gestão 2017-2019.

havendo uso ilegal do processo”¹.

É importante trazer a lume o intenso combate que o Ministério Público do Trabalho sempre travou contra esses atos simulados, conhecidos no meio empresarial como “ação casada”, nas quais o empresário dispensava o trabalhador sem o pagamento das verbas rescisórias, ou então com um pagamento módico. Depois sugeria que o ex-empregado procurasse um advogado, de preferência indicado pelo próprio empregador. E assim simulavam uma demanda judicial que seria objeto de acordo futuro perante a Justiça do Trabalho.

Com este procedimento elaboravam uma petição inicial e ajuizavam a ação, aguardando então a citação da reclamada para que comparecesse em juízo. Na audiência inicial o acordo já estava pronto, aliás, estava pronto antes mesmo da formalização da petição de ingresso. O reclamante então aceitava o valor proposto pela empresa e dava quitação geral ao contrato, outorgando ao empregador a eficácia da coisa julgada material, impedindo a discussão de qualquer outra verba relacionada ao contrato de trabalho havido entre as partes.

Com o escopo de evitar este litígio aparente, que poderia gerar problemas para o empregado, empregador e até mesmo aos advogados envolvidos é que o legislador reformista criou a figura da jurisdição voluntária no processo do trabalho.

Aqui se faz necessária uma breve explicação. Conforme ensinamento do magistrado paulista, Mauro Schiavi², a jurisdição

se divide entre contenciosa e voluntária. Contenciosa é aquela que pressupõe a existência de lide, atua de forma imperativa, dirime o conflito e impõe coercitivamente o cumprimento da decisão. De outro lado temos a chamada jurisdição voluntária que é a administração pública de interesses privados, ou seja, o poder judiciário dá validade ao negócio jurídico entre particulares que, pela sua importância e seriedade de que se reveste o ato, necessita da chancela judicial.

Manoel Antonio Teixeira Filho³ afirma que essa “suposta jurisdição” nada mais é do que a administração pública atuando diante de interesses privados, recebendo a chancela do Judiciário.

A Lei n. 13.467/2017 introduziu um novo capítulo na CLT, Capítulo III-A, Do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial. Cujo artigo 855-D traz a seguinte redação:

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

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

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

Pela análise do texto acima mencionado, salvo melhor juízo, identificamos algumas imprecisões técnicas do legislador, as quais gostaríamos de compartilhar com nosso leitor.

1 MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. Código de Processo Civil, comentado por artigo. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008, p. 176.

2 SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o

processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2017, p. 64.

3 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Curso de Direito Processual do Trabalho – Vol.I. São Paulo: LTr, 2009.

Vejamos:

Considerando a criação da via da Jurisdição Voluntária para a homologação de acordos perante a Justiça do Trabalho, será que podemos falar de “processo de jurisdição voluntária”? Para responder a essa pergunta devemos lembrar que na chamada jurisdição voluntária não há atividade jurisdicional, mas sim mera atividade de administração pública de interesses privados, portanto não há “processo” mas sim, “procedimento”. Da mesma forma não podemos chamar os atores envolvidos no dito procedimento de “partes”, pois não há litígio, mas sim “interessados”, pois temos a convergência de interesses comuns entre empregado e empregador, sendo que tais interesses serão levados ao juiz para a devida chancela a qual o artigo 855-B chama de “homologação de acordo extrajudicial”.

Para que sejamos mais claros, nos valem novamente das lições do professor Teixeira Filho para quem “o vocábulo processo significa o método ou técnica de que se utiliza o Estado para solucionar conflitos de interesses ocorrentes entre os indivíduos ou as coletividades, ou entre uns e outros⁴”.

Sendo assim, podemos concluir que em razão da convergência de interesses entre os envolvidos na transação a ser homologada pelo juízo, não teremos “processo”, mas, tão somente um “procedimento”. Porém, apesar de tratar-se apenas de um procedimento, por ter repercussão social relevante, necessita da submissão à jurisdição.

4 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista. As Alterações Introduzidas no Processo do Trabalho Pela Lei N. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

Requisitos Legais para o Procedimento

Pelo que se extrai da dicção do citado artigo 855-D da CLT, o procedimento terá início com a petição inicial conjunta dos interessados, sendo que a lei exige que cada qual esteja representado pelo seu próprio advogado, sendo proibida a representação dos respectivos partícipes por advogado comum.

Neste aspecto é de fundamental importância destacar que o legislador criou um ônus adicional para o trabalhador, pois eliminou de forma absoluta a figura do *jus postulandi* para este tipo de procedimento.

A capacidade postulatória do trabalhador, característica marcante do Direito Processual do Trabalho, fica prejudicada neste procedimento, pois, nos termos da lei, será obrigatória a presença do advogado. Entendimento este que se coaduna com o art. 133 da Constituição Federal, que preceitua ser o advogado *indispensável à administração da justiça*.

Somos da opinião que o legislador andou bem em condicionar a homologação do acordo extrajudicial à presença de advogados para representar os interessados, tanto para o empregado quanto para o empregador. Máxime em relação ao trabalhador, que por ser hipossuficiente, poderá ter os seus direitos básicos sonogados caso fique a mercê dos interesses exclusivos do empregador.

Não há que se falar em *capitis diminutio* em relação a capacidade postulatória das partes no processo do trabalho, mesmo porque, a Súmula n. 425 do TST já limitava essa possibilidade, conforme se observa do texto abaixo:

O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-

se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

Distribuída e autuada a petição inicial os autos irão conclusos ao juízo de primeiro grau, que verificará o cumprimento dos requisitos legais do procedimento, bem como se não há vícios de consentimento, se as parcelas objeto do acordo estão devidamente especificadas com a indicação de sua natureza, as datas e prazos para pagamento, caso haja parcelamento na transação, o alcance da quitação a ser outorgada tanto ao empregado quanto ao empregador.

Com os cuidados acima, dentre outros que ficarão ao critério do juiz que decidirá, de acordo com o caso concreto, o procedimento estará pronto para ser homologado. Observe que o art. 855-D da CLT esclarece o tempo e a forma como o juiz deverá agir: “no prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença”.

Uma questão instigante desafia nosso entendimento. Considerando que o texto legal determina que o juiz, se entender necessário, designará audiência, questionamos: poderá o juiz ouvir testemunhas nessa audiência ou determinar a realização de perícia? Afirmamos que não, pois o novel procedimento de que estamos a tratar não tem as características dos clássicos litígios trabalhistas, mas sim de interesses privados que convergem. Em razão disso se conclui que a realização de uma audiência de instrução ou eventual perícia seria completamente desarrazoado.

Aqueles que comparecem na audiência

designada pelo magistrado estão buscando uma pacificação dos conflitos pessoais, com a chancela definitiva do poder judiciário. Sendo assim e considerando a inexistência de lide ou disputa entre partes, não faz nenhum sentido a oitiva de testemunhas por parte do juiz que vai homologar a conciliação e muito menos a exigência de “prova” pericial, pois incompatível com o prazo e com o objetivo do novo mecanismo de solução de conflitos.

A homologação do acordo se dará mediante sentença proferida pelo magistrado. Desta forma, o juiz observará os termos do art. 831 da CLT e, portanto, deverá a decisão ser fundamentada sob pena de nulidade, na forma do art. 93, X, da CF, e estará sujeita a interposição de Embargos de Declaração, se estiverem presentes os requisitos da omissão, obscuridade e contradição, bem como será cabível Recurso Ordinário no prazo legal.

Destacamos que eventual Embargo de Declaração ou medida recursal somente será cabível caso a homologação se dê de forma parcial ou fora dos termos que foram postulados pelos interessados quando do protocolo da petição inicial que inaugurou o processo de jurisdição voluntária contemplado no art. 855-D da CLT.

Ação Rescisória ou Anulatória?

Uma vez homologado o acordo e transitada em julgada a decisão judicial, a quitação outorgada aos interessados será irrecorrível e produzirá os efeitos da coisa julgada, sendo que nos termos do que dispõe a Súmula 259 do TST, a matéria somente poderá ser rediscutida mediante propositura de ação rescisória.

“só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT”.

Em que pese o entendimento já cristalizado do TST, em relação ao cabimento da ação rescisória para impugnar os casos de homologação de conciliação em reclamações trabalhistas, com a devida vênia, ousamos discordar que essa medida é adequada para os casos do novo acordo extrajudicial.

O novo Código de Processo Civil, aplicável de forma subsidiária ao processo do trabalho, consagrou em seu artigo 966, § 4º, o cabimento de ação anulatória para os casos análogos ao que ocorre na jurisdição voluntária trabalhista. Vejamos:

“§ 4º Os atos de disposição de direitos, praticados pelas partes ou por outros participantes do processo e homologados pelo juízo, bem como os atos homologatórios praticados no curso da execução, estão sujeitos à anulação, nos termos da lei.”

Observa-se que paira sensível diferença entre a homologação do acordo extrajudicial e a conciliação celebrada na clássica ação trabalhista.

Na primeira não há litígio e nem conflito, mas sim a comunhão de interesses e vontades no sentido obter a pacificação entre os interessados com a obtenção da chancela judicial.

Na segunda há pretensão resistida, ou seja, o conflito de interesses entre as partes já está instaurado e a conciliação tem por escopo dar fim ao litígio através da celebração de ajuste entre as partes através de concessões mútuas

e recíprocas.

Assim sendo e apontadas as respectivas diferenças, podemos afirmar que em se tratando de homologação de conciliação decorrente de reclamação trabalhista, a medida cabível para impugnar tal decisão, que tem efeito de sentença irrecorrível, seria a ação rescisória (Súmula 259 do TST).

Por outro lado, tratando-se de homologação de acordo extrajudicial, que tem origem em procedimento de jurisdição voluntária através de petição conjunta formulada por ambos os interessados, a medida judicial cabível para desconstruir o efeito da coisa julgada seria a ação anulatória (CPC, art.966, § 4º).

Temos esperança que em breve esta polêmica seja dissipada através de um posicionamento claro e definitivo por parte do Tribunal Superior do Trabalho.

Recusa da Homologação do Acordo

Uma vez homologado o acordo, da forma como foi celebrado pelos interessados, o procedimento produzirá os seus efeitos e será arquivado. Entretanto consequência jurídicas e processuais surgirão caso o magistrado se recuse a homologar a transação entabulada entre empregado e empregador.

Considerando o cenário da não homologação do acordo, os interessados poderão recorrer, em petição conjunta, da decisão. Na hipótese de somente um dos interessados recorrer, entendemos ser caso de formação de litisconsórcio necessário em relação ao outro.

Ao empregado há mais uma saída, qual seja, o ajuizamento da clássica ação trabalhista

em face do empregador no sentido de buscar os direitos que lhe foram sonegados e que motivaram a tentativa conciliatória.

Destacamos, por oportuno, que o reclamante poderá postular em juízo todos os direitos decorrentes do contrato havido com o seu empregador e não somente aqueles que foram objeto da tentativa frustrada de acordo, desde que respeitado o prazo prescricional.

Pelo motivo acima explicitado, pode ser questionável o verdadeiro interesse processual do trabalhador em buscar a via do Recurso Ordinário para discutir a decisão de primeiro grau que recusou a homologação do acordo entabulado. Pois, se o trabalhador permanece com o seu direito hígido de buscar a solução do conflito pela via judicial, por que razão iria querer recorrer da decisão que indeferiu o pedido de homologação?

Somos da opinião que existe sim interesse processual do trabalhador, pois a *via crucis* de uma reclamação trabalhista, levaria o empregado a esperar meses ou anos por uma decisão judicial, que pode concluir que o reclamante não tem direito algum. Sendo que, insistir na homologação do acordo judicial lhe assegura a certeza do direito transacionado e o valor que receberá, caso o acordo seja integralmente cumprido pelo empregador.

A situação do empregador é diferente, pois a ele caberia apenas a opção de interposição do Recurso Ordinário contra a decisão que rejeitou o pleito de homologação do acordo, não tendo como ajuizar ação judicial em face do trabalhador para obter qualquer tipo de tutela, salvo nos casos excepcionais em que o empregador é credor do empregado, matéria que poderá ser objeto de medida reconvenção ou futura ação trabalhista.

Fase Recursal

Uma vez admitida a possibilidade de cabimento de recurso ordinário contra a decisão judicial que não homologou o acordo celebrado entre os interessados, resta estabelecer como esse novo procedimento deve ser analisado.

Prima facie, questiona-se: haverá depósito recursal? Afirmamos que não! Tendo em vista que a natureza jurídica da decisão que não homologa o acordo é de sentença declaratória e, em razão disso, não faz qualquer sentido a exigência de depósito recursal, pois não haverá condenação em pecúnia para nenhum dos interessados.

Algumas vezes estão a sugerir o manejo do mandado de segurança contra a decisão do juiz que deixar de homologar o interesse convergente de empregado e empregador que visaram a pacificação do conflito pela via do acordo extrajudicial. Não compartilhamos deste entendimento. No caso em análise não se identifica direito líquido e certo dos interessados que desafie a utilização da ação mandamental.

Nesse passo caminha a jurisprudência cristalizada pela Súmula 418 do TST: “a homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

Como se observa não há outra alternativa a não ser a utilização de recurso ordinário para se buscar a homologação do acordo que fora recusada pelo juízo *a quo*, que sob nossa ótica poderá ser interposto através de petição conjunta das partes, conforme já dito, desde que obviamente representada cada um pelo seu próprio advogado, nos termos exigidos pelo novel art. 855-B da CLT.

Retomemos a ideia do litisconsorte. Na

hipótese de haver somente recurso de um dos interessados, o outro interessado deverá ser admitido no processo nessa fase recursal, pois, a decisão do Tribunal irá beneficiar ou prejudicar ambos de forma idêntica.

Este também é o pensamento do prof. Manoel Antônio Teixeira Filho:

Se apenas uma delas recorrer, a outra deverá ser admitida como litisconsorte unitária, uma vez que a decisão a ser proferida pelo tribunal deverá ser uniforme para as partes. Não poderia à evidencia, o tribunal declarar que o acordo seria válido, digamos, para o empregador, mas inválido para o trabalhador⁵.

Uma vez interposto o recurso ordinário, não haverá abertura de prazo para contrarrazões, pois como já dissemos alhures não há lide, não há direito resistido e há o litisconsórcio necessário. Empregado e empregador convergem sobre todos os pontos levado para a homologação judicial, em razão disso não nos parece razoável qualquer argumento que se possa usar nas contrarrazões do recurso ordinário.

Uma vez analisados os requisitos intrínsecos e extrínsecos do apelo interposto, o tribunal poderá conhecer do recurso ordinário e dar provimento no sentido de homologar o acordo celebrado entre empregado e empregador. Por óbvio, caso o TRT esteja de acordo com a decisão de primeiro grau, conhecerá do recurso, mas negará provimento, mantendo a decisão que recusou a homologação almejada pelas partes interessadas.

5 TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista. As Alterações Introduzidas no Processo do Trabalho Pela Lei N. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

Suspensão da Prescrição

Antevendo a possibilidade de que o acordo pudesse deixar de ser homologado o legislador preocupou-se em garantir a paralisação da contagem do prazo prescricional. Vejamos:

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

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

O referido artigo, também traz uma imprecisão técnica. Como já alertou o professor Manoel Antonio Teixeira Filho, o que suspende a fruição do prazo prescricional não é a “petição” de acordo, mas sim o efetivo “protocolo” dela. São detalhes que nada mudam em relação ao procedimento, mas ilustra o modo apressado como o texto foi redigido, sem compromisso com a boa técnica legislativa.

Alertamos no sentido de que apenas os direitos especificados na petição de acordo suspendem o prazo prescricional, sendo que os direitos que por ventura não foram objeto de discriminação no corpo da petição que deflagra o procedimento, não serão alcançados pela dita suspensão fluindo normalmente a contagem do seu prazo.

Diante deste cenário, em caso de não homologação do acordo extrajudicial, poderemos ter dois tipos de prazos prescricionais para serem observados, sendo o primeiro deles oriundos dos direitos elencados no corpo da petição inicial e que foram atingidos pela suspensão decorrente

do protocolo que objetivava a celebração do acordo. E de outro lado o rol de direitos que não foram discriminados no texto da exordial e que, por consequência, não se beneficiaram da suspensão mencionada no art. 855-C da CLT.

Uma vez suspensos os prazos, pelo protocolo da petição do acordo, voltarão a ter continuidade a partir do trânsito em julgado da sentença que recusar a homologação.

Considerando as questões que envolvem a contagem do prazo prescricional, os advogados de trabalhadores devem estar bem atentos em relação aos itens que vão compor o termo de acordo a ser levado à homologação judicial. Haja vista que não se tem certeza em relação a homologação ou não do ajuste, deve-se ressaltar a maior quantidade de direitos que possam ser objeto de futura ação judicial em caso de recusa da homologação, sob pena de que a suspensão da prescrição, de que trata o art. 855- E supra, tenha alcance limitado beneficiando apenas alguns poucos direitos elencados na inicial da conciliação entabulada.

Alcance da Quitação Outorgada pela Homologação do Acordo Extrajudicial

Um dos pontos polêmicos do novo procedimento de jurisdição voluntária é a abrangência e o alcance da quitação outorgada pelo juízo que homologa o acordo extrajudicial. Alguns entendem que a quitação a que se refere o novo texto legal abrangeria tão somente as parcelas discriminadas na petição inicial. Outros afirmam que a quitação é total e abrangeria todo o contrato de trabalho.

A Lei 13.467/2017 não impôs nenhum tipo de limitação material ao acordo extrajudicial. Sendo assim, são absolutamente amplos os

temas e valores a serem levados à análise e posterior homologação da Justiça do Trabalho.

A partir desta perspectiva de que “o céu é o limite” para a nova jurisdição voluntária, caberá aos juízes do trabalho muita sensibilidade, parcimônia e análise criteriosa, principalmente sobre o alcance e extensão da quitação a ser outorgada, bem como se é o caso de homologar ou recusar a homologação que for submetida ao seu crivo.

Neste sentido é importante destacar que nos termos do que dispõe o artigo 178 do Código de Processo Civil, sempre que estiver presente interesses de menores - situação muito comum em ações envolvendo acidente de trabalho com morte - se faz necessária a intimação do Ministério Público do Trabalho para que possa intervir como fiscal da ordem jurídica, nas hipóteses em que a lei lhe assegura a necessária e indispensável participação do *parquet*, sob pena de posterior nulidade do acordo extrajudicial que venha a ser homologado.

Outra questão que na prática tem gerado muita polêmica nas varas do trabalho e tribunais regionais é a situação da homologação parcial do acordo entabulado entre empregado e empregador.

Neste sentido é importante que se destaque notícia veiculada em 19 de outubro de 2019, no site Consultor Jurídico (www.conjur.com.br) dando conta que no caso de acordo extrajudicial, não cabe ao judiciário questionar a vontade das partes envolvidas e nem o mérito do que foi acordado, pois de acordo com o TST, a atuação da Justiça do Trabalho deve ser binária: homologar ou não o acordo.

“De acordo com o ministro Ives Gandra Martins da Silva Filho, do Tribunal

Superior do Trabalho, o Judiciário só tem duas opções nesses casos: homologar ou não homologar o acordo. “Não lhe é dado substituir-se às partes e homologar parcialmente o acordo se este tinha por finalidade quitar integralmente o contrato de trabalho extinto”, afirmou.”

Na decisão da 4ª Turma do TST ao julgar o Recurso de Revista RR-1000015-96.2018.5.02.0435, o ministro Ives Gandra observou que o artigo 855-B da CLT e seus parágrafos 1º e 2º, traçaram as balizas para a apresentação do acordo extrajudicial passível de homologação: petição conjunta dos interessados e advogados distintos. Dessa forma, no seu entendimento, a petição assinada conjuntamente para o requerimento da homologação ao juiz demonstra a anuência mútua dos interessados em encerrar o contrato.

Na visão do ministro relator, não cabe ao judiciário questionar a vontade das partes envolvidas ou o mérito do foi acordado se estiverem presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os requisitos específicos previstos na lei trabalhista.

Diante da celeuma que se instaura em relação ao alcance da quitação, somos da opinião que tudo vai depender da forma como a petição de acordo seja redigida e levada a juízo. Caso os interessados elaborarem o rol dos direitos que são objeto da transação e nada mencionarem a respeito dos direitos que não foram elencados no texto, a quitação dada pelo juízo alcançará tão somente os direitos decorrentes dos itens descritos no acordo.

Todavia, se os requerentes ajustarem que a transação levada a juízo outorga quitação geral e recíproca em relação a todo o contrato

de trabalho ou da relação havida entre as partes, pensamos que a quitação é total e definitiva, não podendo mais ser invocado qualquer direito em ação futura, seja por parte do empregado seja por parte do empregador, não cabendo ao judiciário interferir em relação a homologar parcialmente o ajuste pactuado previamente.

Considerações Importantes para a Advocacia

Um dos pontos que vai exigir reflexão por parte daqueles que militam na Justiça do Trabalho é o seguinte: quanto cobrar do cliente a título de honorários advocatícios para atuar perante a nova jurisdição voluntária? A questão é instigante.

Poderia o advogado cobrar de 20% a 30% do benefício obtido pelo seu cliente reclamante para a confecção de uma petição de acordo e acompanhamento em eventual audiência?

Por outro lado, caso o advogado cobre um pequeno valor apenas para acompanhar o trabalhador na atípica audiência do art. 855-D, o referido causídico não poderia ser denunciado por seus pares pela cobrança de honorários módicos?

Não temos respostas para essas indagações. O tempo se encarregará de nos mostrar o melhor caminho e ajudará a corrigir as distorções e os exageros.

Considerações finais

Como destacado no início do nosso ensaio, a Reforma Trabalhista era necessária, mas o legislador pecou quando optou por não consultar os atores sociais envolvidos e que

serão diretamente atingidos pelas alterações legislativas.

Relativamente a criação da jurisdição voluntária para a homologação do acordo extrajudicial, queremos acreditar que o novo instituto será uma ferramenta eficaz de pacificação de conflitos entre empregados e empregadores. Afirmamos isso pelo fato de que patrões e trabalhadores, historicamente, sempre se recusaram a negociar antes de instaurado o litígio, justamente pela ausência da segurança jurídica sobre eventual ajuste celebrado. Quem paga, quer quitação ampla e definitiva e isso não era possível sem que o judiciário fosse acionado pela via da reclamação trabalhista.

Outro aspecto relevante a ser comemorado é a diminuição, e quiçá a extinção, da odiosa prática da lide simulada para a obtenção da quitação com a eficácia liberatória em relação ao contrato de trabalho.

É certo que os interessados deverão se utilizar desta novidade processual na Justiça do Trabalho de forma ética, responsável e principalmente zelando pelo cumprimento de todos os requisitos legais conferidos pelo legislador.

Apenas o decorrer do tempo será capaz de mostrar se as opiniões aqui expostas se concretizarão e se, de fato, as mudanças, neste particular, serão bem-vindas.

Referências:

MARINONI, Luiz Guilherme. MITIDIERO, Daniel. Código de Processo Civil, comentado por artigo. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista. As Alterações Introduzidas no Processo do Trabalho Pela Lei N. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. Curso de Direito Processual do Trabalho – Vol.I. São Paulo: LTr, 2009.

Publicado originalmente: *A homologação do acordo extrajudicial e suas repercussões no processo do trabalho. Reforma Trabalhista Ponto a Ponto - LTR. P. 341.*

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

Amanda Barbosa

Sumário

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

Resumo

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

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

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

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



Amanda Barbosa

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

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

Palavras-chave

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

Abstract

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

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

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

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

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

Keywords

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vejamos o regramento do instituto.

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

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

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

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

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

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

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

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

A questão era bastante controversa

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Acerca da última, Luiz Guilherme Marinoni⁵ explica que:

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

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

um sujeito privado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

caso brasileiro, pela Carta Magna de 1988⁸.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Acordos extrajudiciais e a lealdade processual

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

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

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

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

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

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

11 Op. cit. p.86.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ademais, a regra de fato é a irrenunciabilidade absoluta das verbas rescisórias e normas quanto ao seu pagamento. Eis o que é possível deduzir, inclusive, do artigo 855-C, da CLT que informa que o disposto sobre o instituto “não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.” Todavia, considerando que uma das principais vantagens de uma negociação leal é a possibilidade de se prestigiar a realidade (da qual o comando legal não raro se distancia), tem-se que em situações excepcionais e devidamente demonstradas, a negociação pode se revelar legítima mesmo ao envolver verbas rescisórias e seu prazo padrão de pagamento.

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

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

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

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

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

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

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

É o que se discutirá no tópico seguinte.

4. Princípio da primazia do mérito integrativo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Na eventual representação por

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18 Op. cit. p.86.

de justiça dos demandantes.

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

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

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

A norma em questão foi incluída na CLT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Considerações finais

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

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

Não foi sobre falso acordo, acordo

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

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

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

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

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

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

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

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

mudanças.

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

7. Referências

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

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

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

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

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

TARGA, Maria Inês Corrêa de Cerqueira César.

Mediação em juízo. São Paulo: LTR, 2004.

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

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

Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Edmilson Antonio de Lima, publicado no DJE em 27/08/2019. (Processo nº 0000553-81.2018.5.09.0053 (RO)).

[...]

Homologação de acordo extrajudicial

Consta da r. sentença (fls. 18/20):

“As partes ajuízam processo de homologação de acordo extrajudicial, na forma do art. 855-B da CLT, requerendo do juízo a homologação de “acordo para rescisão do contrato de emprego”(nova modalidade de rescisão do contrato instituída pelo art. 484-A da CLT).

A reforma trabalhista produzida pela Lei 13.467/2017, em vigor desde 11-11-17, extinguiu a homologação da rescisão de contrato de emprego, pelo sindicato da categoria profissional, que tenha vigorado por mais de um ano. Entendeu-se que o empregado já não pode mais ser considerado tão hipossuficiente, como era outrora, a ponto de ainda necessitar assistência de entidade sindical, que, muitas das vezes, limitava-se a atividade burocrática de apor um carimbo e uma assinatura no termo de rescisão de contrato de trabalho. A reforma acabou com essa prática.

A reforma também deu legitimidade à prática muito corriqueira que acontece no seio das relações de emprego: o empregado desejoso de mudar de empresa para buscar outras colocações no mercado de trabalho, procurava o empregador para “fazer um acordo” a fim de acertarem as contas, de modo que parecesse que tivesse ganhado a conta, para poder sacar o FGTS e dar entrada no seguro-desemprego. Diante dessa situação, o empregador muitas das vezes se via na contingência de acolher o pedido de demissão de seu emprego, sob a condição de que esse lhe devolvesse ao menos a multa fundiária, e isso era facilmente resolvido mediante engenharia financeira: processava-se um falso desconto na rescisão a título de “vale” em valor muito próximo ao da multa rescisória.

Essa prática era tida como ilícita, na medida em que possibilitava o saque do FGTS e a percepção do seguro-desemprego ao trabalhador que, na realidade, havia pedido o desligamento do emprego. A Lei 13.467/2017 trouxe a melhor solução para esse tipo de problema ao reconhecer a realidade vivenciada em incontáveis relações de emprego: chega um

momento em que o trabalhador também deseja dar novos rumos a sua vida profissional ou mesmo dar-se um tempo de ócio, necessário para repensar sua própria situação pessoal, familiar, enfim, de se reconhecer como pessoa e não simplesmente mera peça de reposição no mercado de trabalho.

A Lei 13.467/2017 formalizou a rescisão contratual por acordo entre empregado e empregador, nos moldes do art. 484-A da CLT. Veja-se que a ordem do texto não é em vão: acordo entre empregado (demonstrando que é deste o interesse, a vontade pela rescisão) e empregador (colocado como sujeito passivo da vontade do trabalhador rescindir o contrato). De outro lado, permanece a rescisão sem justa causa, e todos os consectários legais, quando o empregador deseja despedir o empregado.

Assim, “o contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador”, conforme o novo art. 484-A da CLT, é nova modalidade de rescisão de contrato de emprego que, por sua vez, não exige homologação do judiciário trabalhista para ser válida, uma vez que isso não consta do texto legal. Logo, a validade fica restrita aos termos do art. 104 do Código Civil e livre de algum vício de consentimento.

De outro vértice, a Reforma Trabalhista trouxe para o âmbito processual do trabalho o novo “processo de homologação de acordo extrajudicial”, conforme art. 855-B a 855-E, da CLT. Esse o novo processo não é o veículo adequado para homologar o “acordo entre empregado e empregador” para rescisão do contrato.

Como mencionado alhures, a Reforma Trabalhista extinguiu a necessidade de homologação sindical da rescisão contratual e tampouco transferiu a homologação para o juiz do trabalho.

O objetivo do “processo de homologação de acordo extrajudicial” é resolver potencial lide trabalhista, isto é “conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida” que haja surgido após a rescisão contratual.

Não são raras as situações em que o trabalhador percebe que pode ter algum direito trabalhista sonogado pelo ex-empregador, normalmente após consultar-se com um advogado. Nessa situação, o trabalhador que se sente prejudicado procura por seu ex-empregador para resolverem a questão. Nessa situação também não são raras as vezes que o ex-empregador diz ao seu ex-empregado para “procurar seus direitos”, o que se dava no âmbito de uma reclamação trabalhista longa, cara e cansativa para si como também para o ex-empregador, muitas vezes resolvida por acordo homologado pelo juiz do trabalho, após cansativos debates.

A Reforma Trabalhista veio facilitar a resolução desse tipo de lide. Agora as partes envolvidas, cada qual representada por seu respectivo advogado, entram em tratativas antes mesmo do ajuizamento de uma ação trabalhista, justamente para evitar maiores desgastes. Acertados os termos em que se conciliam, elas formalizam o acordo extrajudicial e buscam a segurança jurídica da transação por meio do novo e correspondente “processo de homologação de acordo extrajudicial”.

Feitas essas considerações, temos que no caso dos autos as partes buscam

a homologação judicial da rescisão contratual, que se deu na forma de “acordo para rescisão do contrato de emprego”, em razão da qual já houve o pagamento das verbas rescisórias ao ex-empregado, conforme a petição inicial.

Como mencionado a homologação da rescisão foi extinta para os sindicatos e não foi transferida para o judiciário trabalhista. Logo, não há interesse processual para a pretensão das partes.

Via de consequência extingue-se o processo sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, IV, do CPC.”

Inconformado, o Sr. C. G. R. sustenta que a homologação requerida pelas partes se enquadra na hipótese prevista no art. 855-B da CLT. Aduz que *“não se trata de uma substituição do sindicato pelo judiciário, mas sim de um instrumento jurídico criado pela reforma para homologar acordos extrajudiciais, cenário que se amolda perfeitamente ao caso ora analisado.”*. Afirma que o acordo celebrado pelas partes reflete concessões recíprocas e que não há impedimento legal para a homologação do referido acordo. Pugna por reforma (fls. 25/28).

Com razão.

Inicialmente, destaco que a Lei 13.467/2017, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista, ampliou a competência das Varas do Trabalho ao incluir em seu rol de atribuições a decisão quanto à homologação de acordos extrajudiciais em matéria de competência da Justiça do Trabalho (artigo 652, “f”, da CLT).

Como forma de implementar a solução de conflitos extrajudiciais, incluiu também os artigos 855-B a 855-E da CLT, disciplinando o processo de jurisdição voluntária, como se verifica a seguir:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. §1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

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

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6o do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8o art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

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

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do

trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Ademais, é requisito do acordo extrajudicial a existência de transação. A teor do artigo 840 do Código Civil de 2002, *“é lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas”*.

Além disso, determina o Código Civil, nos artigos 104 e 849, que para a validade do negócio jurídico são necessários: a) agente capaz (art. 104, I); b) objeto lícito possível, determinado ou determinável (art. 104, II); c) forma prescrita ou não defesa em lei (art. 104, III); e d) ausência de dolo, coação, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa.

No presente caso, os interessados apresentaram petição conjunta (fls. 02/06), buscando a homologação de acordo extrajudicial, com fundamento nos arts. 484-A e 855-B, ambos da CLT. Encontram-se devidamente representados por advogados distintos, os quais pertencem, inclusive, a escritórios de advocacia diversos (fls. 07 e 09).

O acordo indica que o empregado firmou contrato de trabalho com o empregador na data de 01/07/2011 sendo que em 23/11/2018 as partes acordaram a rescisão contratual, nos termos do art. 484-A da CLT.

O TRCT aponta, ainda, que o valor líquido das verbas rescisórias totalizou R\$ 4.774,63 (quatro mil setecentos e setenta e quatro reais e sessenta e três centavos). Consta do acordo que *“Em relação ao FGTS, todos os valores devidos foram quitados, conforme comprovantes em anexo. A multa de 20% sobre o saldo do FGTS perfaz o montante de R\$ 1.225,15 (um mil, duzentos e vinte e cinco reais e quinze centavos)”* (fl. 03).

As partes denunciam que já houve o pagamento das verbas rescisórias (fl. 03).

Assim, ao contrário do entendimento de origem, entendo que o caso dos autos se amolda à hipótese prevista no art. 855-B da CLT, sendo que não se trata de mera homologação da rescisão contratual, mas envolve também a questão relativa à quitação integral das verbas contratuais, nos termos da cláusula denominada *“DA QUITAÇÃO GERAL”* (fl. 05).

Desse modo, não vislumbro razões para a não homologação do acordo, tendo em vista que este obedece aos requisitos previstos no art. 855-B da CLT, motivo pelo qual a decisão de origem deve ser reformada.

Cito como precedente desta Turma a decisão proferida nos autos do processo nº 0000624-35.2018.5.09.0651, de minha Relatoria, decidido na sessão do dia 26/02/2019.

Por todo o exposto, **dou provimento ao recurso** para homologar o acordo extrajudicial juntado às fls. 02/06.

CONCLUSÃO

[...]

ACORDAM os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DE [...]** e, no mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO** para homologar o acordo extrajudicial noticiado, nos termos da fundamentação.

[...]

Curitiba, 27 de agosto de 2019.

EDMILSON ANTONIO DE LIMA
Desembargador Relator

Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Neide Alves dos Santos, publicado no DJE em 27/08/2019. (Processo nº 0000923-09.2018.5.09.0749 (RO))

[...]

RECURSO ORDINÁRIO DE COOPERATIVA AGRÁRIA XANXERÊ - EM LIQUIDAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Homologação de acordo extrajudicial

Consta da decisão recorrida:

“A presente ação de Homologação de Transação Extrajudicial apresenta como verbas a serem quitadas as contidas no TRCT. Considero que a Justiça do Trabalho não pode ser utilizada para homologação de termo de rescisão, já que, neste caso, desnecessária a atuação do juízo. Nesse sentido, carecem aos autores de interesse processual, condição da ação que consiste na utilidade do provimento jurisdicional e na necessidade de se recorrer ao Poder Judiciário.

Julgo EXTINTO o presente processo, sem resolução do mérito, na forma do artigo 485, VI do CPC.

Custas dispensadas.

Insurge-se a C.. Afirma que o acordo extrajudicial contempla verbas que não integral a rescisão do contrato de trabalho, como é o caso do FGTS em atraso e dos honorários advocatícios do patrono da ex-empregada, sendo que, com a quitação do valor ajustado, não será concedida apenas a quitação das verbas rescisórias, mas a quitação geral do contrato de emprego. Alega que “não se está tratando da homologação da rescisão, e sim de termos mais abrangentes, com quitação geral do contrato, mediante pagamento de outros direitos, que não apenas aqueles atinentes à rescisão unilateral” (fl. 54). Invoca a aplicação do artigo 855-B, da CLT. Sustenta que a opção do trabalhador em firmar o acordo encontra-se diretamente ligada à situação financeira que a recorrente atravessa, ou seja, “ciente da ‘liquidação

extrajudicial em continuidade' da empregadora, admite o recebimento parcelado de verbas impagas durante o contrato e das verbas rescisórias, abrindo mão de travar uma disputa judicial, para então ver reconhecido algum direito, para só depois habilitar seu crédito, realizar o concurso de credores (ainda que entre os demais empregados) e receber quiçá parte do que lhe é de direito, sabe-se lá quando" (fl. 55).

Pois bem.

As partes apresentaram petição de homologação de acordo extrajudicial, afirmando que mantiveram contrato de trabalho no período de 16/02/2018 a 16/05/2018, o qual teria sido rescindido sem justa causa, tendo a trabalhadora laborado na função de auxiliar de produção. Alegaram que o presente acordo fora formalizado após uma sequência de conversas entre os advogados e entre estes e seus clientes, sendo as partes orientadas acerca das consequências e extensão dos termos ajustados. Acordaram o pagamento do valor de R\$2.175,55, em duas parcelas, as quais abrangeriam as seguintes verbas FGTS (de fevereiro a maio, no valor de R\$416,04), multa do FGTS (no valor de R\$166,41), verbas rescisórias (no valor de R\$1.343,10) e honorários advocatícios (no valor de R\$250,00).

Todavia, conforme decisão acima transcrita, tal acordo não fora homologado pelo MM. Juízo primeiro.

Cumprir destacar que nos termos da Súmula 418, do c. TST, "A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança".

Portanto, o Juiz não está obrigado a homologar acordo extrajudicial pelo simples fato de que há manifestação de vontade das partes neste sentido.

Frise-se que, não obstante a Lei 13.467/2017 tenha incluído na CLT capítulo referente a processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, é poder-dever do magistrado evitar eventuais vícios, atos simulados, fraude ou até mesmo lesividade a uma das partes, mormente quando a transação versa sobre direitos fundamentais.

Ademais, não há no diploma legal qualquer imposição de homologação do acordo apresentado pelas partes, tratando-se, repise-se, de faculdade do Juízo.

Neste sentido, o entendimento do c. TST:

"ACORDO. HOMOLOGAÇÃO. Conquanto, no processo trabalhista, admita-se a conciliação judicial em todas as suas instâncias e em qualquer fase do processo, o magistrado não está obrigado a homologá-la apenas porque há manifestação de vontades das partes nesse sentido. A Súmula nº 418 preconiza o entendimento majoritário desta colenda Corte Superior no sentido de que a homologação de acordo constitui mera faculdade do juiz. Na hipótese, registrou a Corte de origem que deixou de homologar a proposta de acordo formulada pelas partes não só porque apresentada após a prolação da sentença, mas porque em contrarrazões a autora afirma que

a ré não cumpriu com o alegado acordo. Consignou ainda expressamente a ausência do “animus conciliandi” porquanto a empresa recorre e debate cada item do julgado. Em tais circunstâncias, correta a decisão recorrida mediante a qual se manteve a sentença por meio da qual fora negada homologação ao acordo ajustado. Nesse contexto, não se vislumbra ofensa ao preceituado nos artigos 764, §§ 1º e 3º, da CLT, haja vista que essas normas não obrigam o juiz a homologar acordo, por tratar-se de questão adstrita ao princípio do livre convencimento motivado. Constata-se, no mais, que o recurso não se credencia ao conhecimento desta Corte pela invocada ofensa ao artigo 462 do CPC/73, uma vez que referido dispositivo não ostenta correlação de pertinência temática com a controvérsia em debate, pois, trata dos limites da modificação da causa de pedir admitida pelo legislador. Por tal razão, deve ser mantido o decisum ora agravado. Agravo a que se nega provimento. (Processo: Ag-AIRR - 782-91.2014.5.02.0371 Data de Julgamento: 21/06/2017, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/06/2017).

Destarte, **mantenho a r. sentença.**

[....]

ACÓRDÃO

[....] **ACORDAM** os Desembargadores da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO** [....]. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, tudo, nos termos da fundamentação.

[....]

Curitiba, 27 de agosto de 2019

NEIDE ALVES DOS SANTOS

Desembargadora Relatora

Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Ana Carolina Zaina, publicado no DJE em 27/08/2019. (Processo nº 0000333-63.2018.5.09.0965 (RO))

[...]

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO AMPLA

Extrai-se da r. sentença.

“**ACORDO HOMOLOGADO somente** para dar quitação às verbas discriminadas nas alíneas ‘a’ a ‘i’ da petição Id 6afb7e5, nos termos do art. 831 da CLT, à luz da OJ 270 da SDDI-I do C. TST e do entendimento do STF (RE 590415).

Com relação ao item de dar quitação total ao contrato, fica sem efeito pois os art. 855-B a 855-E da CLT da Lei 13.467/17 não estabelece quitação geral sobre o contrato, porque estaria ensejando enriquecimento ilícito do empregador, que estaria se eximindo de verbas trabalhistas que não quitou. Protestos da empregadora.

Não havendo denúncia de inadimplemento após o decurso de 05 (cinco) dias do vencimento de cada parcela acordada, presumir-se-á cumprida a obrigação, ficando ciente a parte autora de que a denúncia extemporânea implicará na aplicação do entendimento contido na OJ EX SE 19, I, “b”, do E. TRT da 9ª Região.

CUMPRIMENTO: Inadimplido o acordo, execute-se, inclusive os recolhimentos previdenciários e fiscais. A citação do(a) réu(é) deverá ser feita na pessoa de seu advogado, via publicação do DEJT Paraná, conforme concordância neste Termo de Audiência, a teor do artigo 163, §1º, do Provimento Geral da Corregedoria Regional do TRT da 9ª Região.

Em razão da Portaria MF 582/2013, desnecessária a intimação da União.”

Inconformada com a homologação parcial, recorre a primeira acordante. Sustenta que “*o acordo firmado espontaneamente entre as partes consiste nos haveres que as partes negociaram após ampla discussão no momento da rescisão contratual. Em nenhum momento foi tratado de direitos de personalidade ou outros que versem sobre patamar civilizatório mínimo ao trabalhador, tampouco questões de interesse público que justifique pela impossibilidade da homologação do acordo firmado. As partes têm liberdade para dispor livremente sobre as*

parcelas e valores objetos da conciliação, de modo que, inexistindo qualquer notícia de irregularidade ou vício na manifestação da vontade das partes, não se justifica restringir o alcance do ajuste compactuado [...] não há razão para limitar a quitação do acordo às verbas discriminadas na petição, na medida em que não há qualquer evidência de vício na manifestação de vontade das partes, sempre devidamente acompanhada de seus procuradores, tampouco o valor ajustado, R\$35.161,38 (trinta e cinco mil cento e sessenta e um reais e trinta e oito centavos), mostra-se desproporcional ao ali discriminado e ao período de contrato de trabalho (01/04/2008 a 10/05/2018)” (fls. 39-41). Ao final, requer a reforma da r. sentença “a fim de que seja homologado integralmente os termos do acordo firmado, no sentido de que quitar integralmente o contrato de trabalho” (fl. 43).

Analiso.

Em 07 de junho de 2018, as partes apresentaram petição conjunta às fls. 03-06, informando composição amigável, conforme transcrito:

A J. R. T. D. C. LTDA pagará ao Se. V. S. D. a quantia líquida de R\$ 35.161,38 (trinta e cinco mil cento e sessenta e um reais e trinta e oito centavos), da seguinte forma:

[...]

As parcelas será depositadas na conta corrente do autor cujos dados seguem abaixo

Banco: Itaú

Agência 6868

Conta Corrente: 15198-3

As partes declaram que os valores pagos no presente acordo correspondem a:

- a) R\$ 13.693,91 referente a verbas rescisórias;
- b) R\$ 9.321,36 referente a FGTS atrasado;
- c) R\$ 181,01 referente ao FGTS sobre o 13º;
- d) R\$ 896,54 referente ao FGTS sobre a rescisão;
- e) R\$ 2.014,66 referente à segunda parcela do 13º salário, ano base 2017.
- f) R\$ 14.550,64 referente à multa de 40% sobre o FGTS;
- g) Desconto de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) referente a desconto de empréstimo, conforme recibo anexo;
- h) R\$ 500,00 a título de indenização por danos morais;
- i) R\$ 4.003,26 alusivo à multa do art. 477 da CLT, conforme determina o artigo 855-C, do mesmo diploma legal;

[...]

Outrossim, o valor de R\$ 3.637,66 referente à multa de 10% do FGTS, instituída pela Lei complementar nº 110/2001, em seu artigo 1º, como contribuição social, será devidamente recolhida, acrescida dos juros e correções, após o pagamento da última parcela paga ao Reclamante.

Cumpridas as disposições da presente transação, o Reclamante outorga à Reclamada ampla e geral quitação ao contrato de trabalho firmado (admitido em 01/04/2008 e demitido em 10/05/2018), bem como extinto o contrato de trabalho, nada mais podendo reclamar em tempo algum.

Inicialmente, destaco que a lei 13.467/17 trouxe para o processo do trabalho a sistemática de homologação extrajudicial de acordo. Trata-se de um procedimento de administração pública de interesses privados:

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

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

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

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

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

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

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

Assim, com o advento da reforma, o Judiciário Trabalhista pode ser acionado para homologação de acordo extrajudicial, possibilitando a outorga da quitação na forma ajustada, desde que cumpridos os requisitos dispostos nos elencados artigos e ausente qualquer vício de vontade.

Cabe enfatizar, de plano, usufruir a conciliação, historicamente e no âmbito do Processo do Trabalho, de papel de destaque como forma de resolução dos conflitos, estando expressamente contemplada no art. 764 da CLT (Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. § 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma

solução conciliatória dos conflitos. § 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título. § 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório).

Outrossim, imperioso não olvidar, possuir, o Direito do Trabalho, princípios próprios e salutareos que têm por principal efeito amenizar as consequências jurídicas dos denominados “equivalentes jurisdicionais”, que são fenômenos extraprocessuais que têm por escopo a pacificação social por intermédio da autocomposição, que, pode se dar por intermédio da desistência (renúncia à pretensão); submissão (renúncia à resistência oferecida à pretensão); transação (concessões recíprocas). Todas essas soluções têm em comum a circunstância de serem parciais - no sentido de que dependem da vontade e da atividade de uma ou de ambas as partes envolvidas.

Em assim sendo, mister ressaltar que, no processo do trabalho, como dispõe a alínea “f” do artigo 765 da C.L.T., o ato de homologação do acordo constitui faculdade do magistrado. O tema encontra orientação da Súmula 418 do C. TST (A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança).

Prosseguindo, a inovação introduzida pela Lei 13.467/2017 diz respeito à celebração de acordo extrajudicial trazida ao Judiciário para homologação, ou seja, não realizada no bojo do processo judicial, incumbindo ao Judiciário fiscalizar a legalidade do negócio jurídico e a efetiva vontade das partes.

Com efeito, elucida o ilustre Juiz do Trabalho do T.R.T. 3, Vitor Salino de Moura Eça, Professor Doutor do PPGD da PUCMinas, membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e do Instituto Brasileiro de Direito Processual, por meio do artigo intitulado JUSTIÇA MULTIPORTAS E A REFORMA TRABALHISTA (in: Revista dos Tribunais, vol. 998/2018, p. 43 - 70, Dez 2018, DTR\2018\225) “A jurisdição voluntária ou integrativa é uma atividade estatal de incorporação e fiscalização judicial. Nesse sentido, a parte vai à justiça para tornar a sua vontade apta a produzir a convalidação de determinada situação jurídica, onde os efeitos somente se viabilizam por meio da atividade jurisdicional estatal após o exame da pertinência da chancela pretendida.

A Justiça do Trabalho se ocupa com a jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial. Logo, não há litígio a exigir decidibilidade alguma, mas sim a atividade judicial de validação do ato de vontade plasmado pelos interessados.

O processo de homologação de acordo extrajudicial é uma exceção à regra do *ius postulandi* direto da parte, pois exige a representação das partes por advogado, na forma do artigo 855-B da CLT (LGL\1943\5), e tem início por petição conjunta, sendo que as partes não poderão ser representadas por advogado comum. Naturalmente que se faculta ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Saliente-se que a homologação de acordo extrajudicial pode servir para aperfeiçoar a composição das partes por ocasião dos distrato trabalhistas, mas este procedimento não afasta a necessidade de estrita observação dos prazos e formas preconizados nos §§ 6º e 8º do artigo 477 da

CLT (LGL\1943\5).

Inexistindo atividade cognitiva, o artigo 855-D da CLT (LGL\1943\5) determina que cabe ao Juiz do Trabalho analisar o acordo no prazo de 15 dias a contar da distribuição da petição, somente designando audiência se entender necessário e proferindo de imediato a sentença. Nada obstante, em sendo trazido para homologação em juízo, o magistrado passa a exercer controle judicial do ato, eis somente lhe é dado cancelar manifestação de vontade lícita, tendo o dever de ofício de impedir fatos que importem em nulidade absoluta do ato jurídico. No acordo extrajudicial não sujeito à homologação, as pessoas podem dispor de matérias e valores com mais liberdade, mas, ao suscitar o referendo judicial, ficam os interessados balizados pelo rígido princípio da legalidade, de modo a que o acordo somente pode dispor de direitos patrimoniais disponíveis.

Pontue-se que a petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da pretensão, quanto aos pedidos nela especificados, e que o prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo. A verificação judicial traz a vantagem acessória de conferir exequibilidade à decisão homologatória, na forma do inciso III do artigo 515 do CPC (LGL\2015\1656), c/c o artigo 769 da CLT (LGL\1943\5), incorporando mais um título judicial trabalhista.”

Igualmente, impende registrar a distinção entre acordo e conciliação, esta, processo que põe término à lide, mediante concessões recíprocas, com atuação judicial, seja participando ativamente das tratativas, como um conciliador, ou apenas analisando a possibilidade das concessões, em virtude do princípio da irrenunciabilidade que é inerente à maioria dos direitos trabalhistas. Assim, a denominação clássica que a práxis atribui de “acordo”, na verdade refere-se à conciliação obtida em Juízo e não à negociação previamente entabulada entre as partes, sobre a qual o Juiz do Trabalho, como órgão jurisdicional que é, de igual modo, tem o dever de analisar a legalidade e a proporcionalidade dos termos diante dos fatos narrados na inicial e também, diante das regras da máximas da experiência que acumula no exercício da judicatura perante a comunidade local.

No caso dos autos, a petição preenche os requisitos previstos nos artigos 855-B a 855-E, estando as partes assistidas por seus respectivos procuradores, legalmente constituídos e regularmente habilitados, não se vislumbrando vício de consentimento ou fraude, nos termos dos artigos 104, 145 a 153, 156, 157, 166, 167, 158 e 171 do Código Civil.

Assim, preenchidos os requisitos gerais do negócio jurídico e não se vislumbrando vício na declaração de vontade, o ajuste em análise merece integral homologação.

Ao homologar parcialmente o acordo, a MM. julgadora atraiu a recorribilidade da decisão, uma vez que a parte se viu sem outro meio processual para expor seu inconformismo com o julgado.

Com a devida vênia ao entendimento de origem, trata-se da possibilidade de, em fase de conhecimento, as partes terem a liberdade convencionar o que entendem por direito, nos moldes em que lhes forem convenientes, desde que respeitado os ditames legais.

Considerando as partes estarem devidamente assistidas por advogados, tendo o ajuste agentes capazes, objeto lícito e possível e forma não defesa em lei, não se verificando hipótese descrita nos artigos antes referidos do Código Civil no tocante a vício de vontade ou de fraude, não

se vislumbra óbice legal para homologar integralmente o acordo proposto, pois dele não se extrai ilicitude ou ilegalidade.

Embora o presente caso trate de negócio jurídico celebrado extrajudicialmente e não de conciliação alcançada entre partes e no bojo de processo, relevante registrar - relativamente aos efeitos da declaração individual de vontade manifestada perante o Poder Judiciário e em face de direitos trabalhistas, que, desde longa data, a jurisprudência dos Tribunais Regionais desta Especializada, já no bojo de autos judiciais, adota a tese mantida no C.P.C./2015, a exemplo do precedente nos autos TRT-SC-RO-03025-2008-038-12-00-8, 3ª Turma, v. acórdão publicado em 13/08/2009, da lavra da Exma. Relatora Lília Leonor Abreu, com o seguinte teor:

“Havendo cumprimento da determinação expressa no § 3º do art. 832 da CLT e sendo a parcela acordada de natureza indenizatória, é indevida a pretensão da União de incidência da contribuição previdenciária sobre o valor do acordo, ainda que outras parcelas salariais tenham sido postuladas na peça inicial, quando não demonstrado nos autos o vício na manifestação da vontade quanto à fixação da sua natureza. O procedimento adotado está em sintonia com o art. 475-N, inc. III, do CPC, introduzido pela Lei nº 11.232/2005 (anterior redação do art. 584, inc. III, do CPC), que reconhece o direito à celebração de ajuste até mesmo de parcela não postulada na exordial, em atenção ao fenômeno do redimensionamento da lide.”

Feitas as constatações supra e amparado na diretriz do art. 3º, § 2º, do CPC., no sentido de que “§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos”, o Colegiado concluiu pelo acolhimento do recurso ordinário e, em consequência, ampliar a homologação do acordo celebrado entre as partes, com vistas à homologação integral por este órgão fracionário, incidindo, na espécie, o previsto nos artigos 855-B a 855-E da C.L.T., c.c. com 515, §2º do C.P.C. (artigo 769 da C.L.T.).

Sendo assim, embora a r. decisão a quo observe o art. 832, § 3º, da C.L.T., segundo o qual “As decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso”, merece revisão o julgado na medida em que introduzida a novel figura do Acordo Extrajudicial, nos termos dos artigos retro (855-B e seguintes).

Portanto, respeitados seus ditames, homologa-se o ajuste também no tocante à quitação da extinta relação havida entre as partes, conforme afirmado pelos interessados, ampliando-se, em consequência, a homologação havida, que passa de parcial para integral.

Certo, ainda, que a Súmula 13 desta E. Corte Regional autoriza o acordo judicial homologado para abranger “todos os direitos decorrentes da relação jurídica de direito material” in verbis:

SÚMULA Nº 13, DOTRT DA 9ª REGIÃO: CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIÁRIAS. ACORDO ANTES DO TRÂNSITO EM JULGADO. LIMITAÇÃO AO PEDIDO INICIAL. Na fase de conhecimento, o acordo judicial homologado pode abranger todos os direitos decorrentes da relação jurídica de direito material, inclusive pedidos não formulados na petição inicial (CPC, art. 475-N, III).

Assim, a quitação integral da extinta relação jurídica havida entre as partes, de 01 de abril de 2008 a 10 de maio de 2018, encontra-se albergada pelos artigos 855-E e seguintes do texto consolidado, na esteira do expressado pela vontade das partes, a qual prevalece ante a ausência de prova de vício de consentimento.

Diante de todo o exposto, **dou provimento** para ampliar a homologação do acordo celebrado entre as partes, homologando integralmente e nos estritos termos em que proposto, conferindo a necessária segurança jurídica aos acordantes de boa-fé.

[...]

[...] **ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO** e, no mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO** para ampliar a homologação do acordo celebrado entre as partes, homologando integralmente e nos estritos termos em que proposto, conferindo a necessária segurança jurídica aos acordantes de boa-fé.

[...]

Curitiba, 27 de agosto de 2019.

ANA CAROLINA ZAINA

Relatora

Acórdão da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Cláudia Cristina Pereira, publicado no DJE em 14/05/2019. (Processo nº 0000610-46.2018.5.09.0006 (RO))

[...]

HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO - Análise conjunta dos recursos das partes

A interessada A. D. S. R. argumenta que anuiu com todos os termos colocados no acordo firmado entre as partes, destacando que foi incluída cláusula penal de 30% em caso de descumprimento, objetivando garantir a percepção dos valores discutidos. Ressalta que não há qualquer vício de consentimento para a pactuação do acordo e que a homologação do pactuado seria a única forma de receber os valores que lhe são devidos a título de verbas rescisórias, sendo que a decisão do juízo a quo de não homologação está lhe causando prejuízos. Destaca que outros acordos semelhantes já foram homologados pelo Judiciário, de modo que a decisão de origem fere a segurança jurídica. Por fim, narra que o acordo com adimplido pela empresa até a 2ª parcela e por tal razão destaca que houve o vencimento antecipado das parcelas vincendas e requer a execução da integralidade do pactuado, que totalizaria R\$ 13.318,10.

O interessado W. B. LTDA argumenta que diante das dificuldades financeiras pelas quais vem passando não efetuou o pagamento das verbas rescisórias devidas à empregada, bem como deixou de depositar ao longo do contrato parcelas do FGTS. Por tal razão as partes firmaram um acordo extrajudicial para o pagamento de forma parcelada dos depósitos mensais do FGTS, a multa de 40% do FGTS e danos morais por atraso no pagamento de verbas rescisórias e ainda a multa do artigo 477, §6ª da CLT nos termos do que preceitua o artigo 855-C da CLT. Sustenta que a não homologação do acordo acaba por compelir o empregado a ajuizar uma reclamação trabalhista o que afrontaria os princípios da economia e celeridade processuais. Requer, portanto, a homologação do acordo extrajudicial firmado entre as partes.

Analiso.

A Lei nº 13.437/2017 acrescentou à CLT dispositivos que regulamentam a jurisdição voluntária no âmbito da Justiça do Trabalho para homologação de acordo extrajudicial, que se dará da seguinte forma:

“DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO

DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

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

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

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

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

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

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

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

No caso em comento, denota-se que o acordo extrajudicial firmado pelas partes visa a quitação de FGTS, multa de 40% do FGTS, multa do art. 477 da CLT e danos morais.

Na audiência de instrução a empregada declarou que estava ciente dos termos do acordo, não tendo interesse de reclamar qualquer outra verba.

Além disso, a autora e a ré estavam representada pelo seu advogado, que é o profissional que age no interesse da parte.

Quanto à inexistência de *res dubia*, não há que se falar, haja vista que se trata de jurisdição voluntária, em que fora realizada uma conciliação, nos termos do art. 855-B da CLT.

Não foge à esta Relatora a informação de que a reclamada está dilapidando seu patrimônio, situação que, na verdade, geraria prejuízo à autora com a não homologação do acordo e não o contrário, considerando que a mesma necessitaria provocar o Judiciário em jurisdição contenciosa para poder haver os direitos que receberia de imediato.

No Processo do Trabalho, a conciliação sempre assumiu papel de destaque como forma de resolução dos conflitos, estando expressamente contemplada no art. 764 da CLT (Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação. § 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos. § 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão

na forma prescrita neste Título. § 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório).

Observe-se que o Direito do Trabalho possui princípios próprios e salutares que têm por principal efeito amenizar as consequências jurídicas dos denominados “equivalentes jurisdicionais”, que são fenômenos extraprocessuais que têm por escopo a pacificação social por intermédio da autocomposição, que, pode se dar por intermédio da desistência (renúncia à pretensão); submissão (renúncia à resistência oferecida à pretensão); transação (concessões recíprocas). Todas essas soluções têm em comum a circunstância de serem parciais - no sentido de que dependem da vontade e da atividade de uma ou de ambas as partes envolvidas.

No caso dos autos, a discussão refere-se à transação. Isso porque, a conciliação, conforme sustenta SCHIAVI (Manual de Direito Processual do Trabalho. São Paulo: Ltr, 2008. p. 29), “se assemelha à transação, mas apresenta suas peculiaridades, pois a conciliação é obtida em juízo, com a presença do Juiz ou do conciliador que participa ativamente das tratativas.” Nesse sentido, importante destacar que a transação provém das próprias partes, tendo seu embasamento legal na regra do artigo 840 do CCB (É lícito aos interessados prevenirem, ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas).

Verifica-se, assim, que a CLT estimula a conciliação, ou seja, processo que põe término na lide, mediante concessões recíprocas, com atuação judicial, seja participando ativamente das tratativas, como um conciliador, ou apenas analisando a possibilidade das concessões, em virtude do princípio da irrenunciabilidade que é inerente à maioria dos direitos trabalhistas. Assim, a denominação clássica que a praxis atribui de “acordo”, na verdade refere-se à conciliação obtida em Juízo e não à transação previamente entabulada entre as partes, sobre a qual o Juiz do Trabalho, como órgão jurisdicional que é, tem o dever de analisar a legalidade e a proporcionalidade dos termos diante dos fatos narrados na inicial e também, diante das regras da máximas da experiência que acumula no exercício da judicatura perante a comunidade local.

Sob a ótica do Poder Judiciário, portanto, a transação colabora, de forma determinante, para a abreviação do curso dos processos e, em última análise, para a prevenção do asoerboamento dos juízos, ao mesmo passo em que diminui o descontentamento dos jurisdicionados com as sentenças desfavoráveis.

Cumprir destacar que, além dos pressupostos gerais de validade dos negócios jurídicos, conforme art. 104 do Código Civil (Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei), a transação tem como requisitos próprios: (i) um acordo de vontade entre interessados; (ii) a extinção ou a prevenção de litígios; (iii) a reciprocidade de concessões e (iv) a incerteza quanto ao direito dos interessados, tanto no aspecto objetivo como no subjetivo.

Nos termos do art. 841 do Código Civil, o objeto da transação é restrito aos direitos patrimoniais privados, excluídos, portanto, os de natureza não-patrimonial e os públicos. Quanto à forma, deve ser observado o art. 842 do mesmo diploma legal, que estabelece que “a transação far-se-á por escritura pública, nas obrigações em que a lei o exige, ou por instrumento particular, nas em

que ela o admite; se recair sobre direitos contestados em juízo, será feita por escritura pública, ou por termo nos autos, assinado pelos transigentes e homologado pelo juiz.”

No tocante à validade, o Código Civil decreta a nulidade da transação quando nula qualquer das suas cláusulas (Art. 848. Sendo nula qualquer das cláusulas da transação, nula será esta. Parágrafo único. Quando a transação versar sobre diversos direitos contestados, independentes entre si, o fato de não prevalecer em relação a um não prejudicará os demais) ou quando há dolo, coação, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa (Art. 849. A transação só se anula por dolo, coação, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa. Parágrafo único. A transação não se anula por erro de direito a respeito das questões que foram objeto de controvérsia entre as partes).

Assim, preenchidos os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos da transação e não sendo nula qualquer das cláusulas, imperiosa sua homologação.

Ante o exposto, **dou provimento ao recurso da parte autora** para homologar o acordo noticiado.

[...]

Acórdão

[.....] **ACORDAM** os Desembargadores da 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR OS RECURSOS ORDINÁRIOS INTERPOSTOS PELAS PARTES**, bem como as respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **DAR PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO DE [...]** para conceder os benefícios da Justiça Gratuita e, por maioria de votos, vencido parcialmente o Exmo. Des. Ricardo Tadeu Marques da Fonseca quanto à quitação geral, **DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA AUTORA E DA RÉ** para homologar o acordo formulado nos autos, nos termos da fundamentação.

[...]

Curitiba, 14 de maio de 2019.

CLÁUDIA CRISTINA PEREIRA

Relatora

Acórdão da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,
Relator Desembargador Aramis de Souza Silveira, publicado no DJE
em 10/07/2019. (Processo nº 0000823-46.2018.5.09.0008 (RO))

PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA - HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL - ARTIGOS 855-B A 855-E DA CLT - ANÁLISE FUNDAMENTADA DOS REQUISITOS DE VALIDADE DA TRANSAÇÃO - CONCESSÕES MÚTUAS OU LITÍGIO ENTRE AS PARTES - A homologação do acordo extrajudicial elaborado entre empregado e empregador nos termos dos artigos 855-B a 855-E da CLT exige análise fundamentada de requisitos para sua validade, dentre os quais estão a existência de “concessões mútuas” ou “litígio” entre as partes, a fim de se afastar a mera renúncia, em que apenas uma das partes abre mão de seu direito em favor da outra. Recurso a que se dá provimento parcial para determinar o retorno dos autos à origem para análise destes requisitos.

[...]

MÉRITO

Homologação parcial do acordo

A decisão de fl. 32 homologou acordo extrajudicial celebrado entre as partes nos seguintes moldes (destacado):

“Apresentado acordo em petição inicial ID b7b442b.

Com o recebimento o(a) reclamante dará quitação das verbas postuladas na inicial.

Custa pela requerente D. S. E. I. L. LTDA. no importe total de R\$ 178,84, a serem recolhidas no prazo de 10 dias, sob pena de execução.

HOMOLOGA-SE O ACORDO no valor informado de R\$ 8.942,03 nos seus estritos termos, para que surta seus jurídicos e legais efeitos, **observando-se que a quitação somente se dá em relação às parcelas e valores discriminados na presente avença.**

(...)”

A empresa requerente opôs embargos de declaração, pugnando fosse suprida

omissão quanto à circunstância de que a autora concedeu plena quitação do contrato de trabalho no acordo entabulado.

Os embargos não foram conhecidos (fl. 39).

A empresa requerente se insurge. Afirma que ao opor embargos de declaração não tinha a pretensão de rescindir o acordo entabulado com a outra requerente, mas esclarecer as razões pelas quais consignou que a quitação englobava somente as parcelas descritas, e não a totalidade do contrato de trabalho, conforme as partes acordaram. Assevera que *“Não compete ao Magistrado, mormente quando ausente fundamentação de sua decisão, interferir na vontade dos contraentes e limitar os efeitos decorrentes do seu livre arbítrio”*. Afirma que deve prevalecer a vontade de ambas as partes, qual seja, a de que o acordo entabulado quita toda e qualquer pretensão relativa ao contrato de trabalho havido. Pugna seja dado provimento ao recurso para que seja reconhecida a quitação plena do contrato de trabalho no acordo homologado.

Analisa-se.

As partes ajuizaram ação de Homologação de Transação Extrajudicial, visando à homologação de acordo em que a autora dava quitação plena do contrato de trabalho anteriormente firmado com a ré, conforme consta da peça de ingresso, assinada por ambas as partes e seus advogados (fl. 04):

“Com a presente composição, a 1ª ACORDANTE fornece à 2ª ACORDANTE, plena geral e irrevogável quitação de toda a relação havida entre as partes, inclusive do extinto contrato de trabalho que vigorou entre 09/12/2015 e 15/09/2018, quer de ordem moral ou material, inclusive das verbas rescisórias, para nada mais reclamar, seja a que título for, em tempo algum, perante qualquer Juízo, Foro ou Instância, renunciando, neste ato, por todas e quaisquer parcelas e valores que não estejam arroladas no item seguinte da presente minuta.

O pleito será plenamente atendido com o presente acordo. Assim, para conhecimento, registram as partes que a 1ª ACORDANTE reconhece que o valor do acordo é o que entende justo e adequado a sua pretensão, e que foi devidamente orientada acerca da eficácia de quitação total nos moldes ora estabelecidos, qual seja, que ele não mais poderá reclamar qualquer valor ou direito relacionado ao extinto contrato de trabalho e toda relação havida, manifestando plena consciência e concordância ao subscrever o presente termo.”

A Lei nº 13.467/2017 acresceu à CLT os artigos 855-B a 855-E, que versam sobre o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, *in verbis*:

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

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

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

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

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

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

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

A competência das Varas do Trabalho para decidirem originariamente a questão foi estabelecida no art. 652, “f” da CLT, também incluído pela Lei nº 13.467/2017, “*Compete às Varas do Trabalho [...] decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho*”.

Esta Turma Julgadora teve a oportunidade de se manifestar sobre este novo instrumento processual no julgamento do RTOrd nº 0000918-73.2018.5.09.0009, de relatoria da Desª Thereza Cristina Gosdal, com publicação em 20/03/2019, no qual entendeu-se que a homologação do acordo extrajudicial previsto nos artigos 855-B a 855-E depende da análise da presença, dentre outros, de requisitos de “concessões mútuas” ou “litígio” entre as partes, com esteio nos artigos 840 a 850 do Código Civil, conforme se extrai do seguinte excerto do acórdão:

“Ainda nesse sentido, o Enunciado nº 123 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, *in verbis*:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

I - A faculdade prevista no Capítulo III-A do Título X da CLT não alcança as matérias de ordem pública.

II - O acordo extrajudicial só será homologado em juízo se estiverem presentes, em concreto, os requisitos previstos nos artigos 840 a 850 do Código Civil para a transação;

III - Não será homologado em juízo o acordo extrajudicial que imponha ao trabalhador condições meramente potestativas, ou que contrarie o dever geral de boa-fé objetiva (artigos 122 e 422 do Código Civil).

Ao prever que o acordo só será homologado em juízo se estiverem presentes, em concreto, os requisitos previstos nos artigos 840 a 850 do Código Civil para a transação, o enunciado preconiza a ideia de que não havendo, dentre outros requisitos, “concessões mútuas” ou “litígio” entre as partes, o caso seria de improcedência do pedido de homologação, e não de extinção do processo sem exame de mérito.”

O magistrado de origem ao consignar que “*a quitação somente se dá em relação às parcelas e valores discriminados na presente avença*”, deixou de homologar o acordo elaborado

pelas partes nos termos colocados, sem declinar as razões pelas quais consignou que a quitação se referia unicamente às parcelas discriminadas e sem analisar a presença dos requisitos de “concessões mútuas” ou “litígio”.

Não verificados estes requisitos, o caso seria de improcedência do pedido de homologação, não sua procedência parcial.

Assim, incumbe ao Magistrado de origem a análise do pedido de homologação da transação sob estes aspectos, inclusive com realização de instrução processual se assim entender necessário, a fim de averiguar se o acordo extrajudicial apresentado em juízo se mostra viciado.

Segundo a doutrina de Maurício Godinho Delgado (Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. p. 207), é lícita a transação, esta conceituada quando há dúvida sobre as parcelas devidas, bem como há concessões recíprocas entre as partes. Assim, seria nula, no âmbito trabalhista, a mera renúncia, em que apenas uma das partes abre mão de seu direito em favor da outra.

Deste modo, não se quer dizer que não seja possível a concessão de quitação plena, pelo empregado, das obrigações decorrentes do contrato de trabalho. No entanto, situações tais exigem suficiente averiguação se uma das partes não está sendo prejudicada por ser a única a fazer concessões e assim renunciar seus direitos, com decisão fundamentada sobre este aspecto.

Diante do exposto, reforma-se a sentença para afastar a homologação parcial do acordo extrajudicial entabulado entre as partes e determinar o retorno dos autos à origem para regular prosseguimento do feito, com a análise dos requisitos de validade da transação extrajudicial conforme o d. magistrado entender de direito.

ACÓRDÃO

[...] ACORDAM os Desembargadores da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DE [...]**. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos do fundamentado, afastar a homologação parcial do acordo extrajudicial entabulado entre as partes e determinar o retorno dos autos à origem para regular prosseguimento do feito, com a análise dos requisitos de validade da transação extrajudicial conforme o d. magistrado entender de direito.

[...]

Curitiba, 10 de julho de 2019.

ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA

Relator

Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,
Relator Desembargador Célio Horst Waldraff, publicado no DJE em
14/08/2019. (Processo nº 0000422-85.2019.5.09.0663 (RO))

RECURSO EM MATÉRIA DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. NÃO HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. DESNECESSIDADE DO DEPÓSITO RECURSAL. No caso de recurso contra decisão que não homologa acordo extrajudicial, ajustado com base nos arts. 855-B a 855-E, da CLT (introduzidos pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017), não é necessário o depósito recursal de garantia de juízo, já que não há condenação pecuniária.

[...]

2. ACORDO EXTRAJUDICIAL

Eis a decisão vergastada:

“(...) Em razão da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, a jurisprudência do TST firmou o entendimento de não ser cabível a arbitragem em dissídios individuais, mesmo após a dissolução contratual (Informativo 104: “Ação civil pública. Prática de arbitragem nos dissídios individuais trabalhistas. Período posterior à dissolução dos contratos de trabalho. Inaplicabilidade. Arts. 114, §§ 1º e 2º, da CF, e 1º da Lei nº 9.307/1996. Imposição de obrigação de se abster”).

Note-se ainda ser sólida a jurisprudência acerca da impossibilidade de quitação geral por meio de acordo extrajudicial. Nesse sentido a OJ 270 da SBDI-I do C. TST (“A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo”).

(...)

Se não há litígio judicial, o Juízo não pode sequer verificar em que medida o trabalhador se considerou realmente lesado; se não há lide posta em Juízo, não é possível saber quais os verdadeiros conflitos que eclodiram na relação de emprego, nem como pacificá-los de fato; se não há demanda trabalhista, não há sequer possibilidade de a Justiça identificar quais as pretensões reais que espontaneamente emergiram da relação jurídica; se não há processo, não se

pode vislumbrar qual o verdadeiro alcance das concessões recíprocas. Logo, não há possibilidade de o Juízo aferir com o mínimo de segurança se o acordo é ou não abusivo, pois não pode nem mesmo vislumbrar de que estaria o trabalhador - sob sua própria ótica - abrindo mão.

Se o Juízo não tem condições de fazê-lo, não pode, às escuras, homologar a cláusula de quitação geral, fechando em definitivo ao trabalhador as portas do Judiciário, em infringência ao princípio constitucional do acesso à Justiça. A autonomia de vontade em acordo extrajudicial é mitigada pela hipossuficiência do trabalhador.

(...)

Pois bem. No presente caso, as partes comprovaram que as verbas rescisórias foram pagas, conforme extratos de transferência bancária, fls. 28-31. Nota-se através dos documentos citados que as verbas rescisórias foram pagas de forma parcelada, porém de forma integral, e no acordo está discriminada a multa do art. 477 da CLT.

Assim, homologo o acordo extrajudicial, nos termos do art. 652, “f”, da CLT, exceto quanto à quitação geral, declarando que o acordo quita apenas valores nele indicados.”

A empresa insiste na autonomia das partes, aduzindo que “acordaram de maneira VOLUNTÁRIA a quitação geral do contrato de trabalho com o pagamento do valor total de R\$ 37.600,00 (TRINTA E SETE MIL E SEISCENTOS REAIS) dividido em duas parcelas iniciais de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e as demais em 12 parcelas iguais de R\$ 2.300,00 (dois mil e trezentos reais) a partir de 30 de maio de 2019”. Em síntese, defende “que a transação extrajudicial entabulada pelas partes atende os requisitos legais e não se verifica nenhum vício de consentimento ou prejuízo ao empregado, sendo inegável o dever do Juízo o dever de respeitar a ordem jurídica e deve homologar o acordo extrajudicial nos termos apresentados pelas partes”.

Com razão.

A mencionada transação previu o pagamento de R\$ 37.600,00 em 14 parcelas, sendo 05 delas direcionadas ao FGTS. Ou seja, R\$ 26.100,00 foram quitados diretamente para o empregado e R\$ 11.500,00 depositados na conta vinculada respectiva.

Além da cláusula geral de quitação, foram discriminadas as seguintes verbas:

Férias indenizadas com 1/3: R\$4.200,00

Multa do artigo 477 da CLT: R\$ 1.900,00

Indenização por danos morais: R\$20.000,00

O contrato de trabalho adjacente “teve início em 03.11.2014 e término em 13.08.2018”, tendo sido rescindido a pedido do empregado (TRCT, fl. 32, com valor líquido de R\$ 4.179,05).

Às fls. 22/ em diante, foram juntadas declarações das partes confirmando a assistência por advogado (diversos, cumpre salientar).

Tratando-se de situação outras vezes analisada por este Colegiado, peço vênua ao Exmo. Des. Adilson Luiz Funez para adotar como parte do presente a fundamentação exarada nos autos 0001051-72.2018.5.09.0088, publicação em 10.06.2019:

“(...) A homologação de acordo extrajudicial celebrado entre empregado e empregador, pela Justiça do Trabalho, passou a ser possível através da introdução dos artigos 855-B a 855-E à CLT pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017):

“Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição

conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

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

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

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6o do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8o art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

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

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

As disposições legais estabelecem que o “juiz analisará o acordo”, do que se depreende que a homologação constitui faculdade do Juízo.

Nesse sentido também é o teor da Súmula 418 do C. TST:

“MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.”

No caso, os requisitos formais previstos no art. 855-B da CLT foram preenchidos, na medida em que as partes não estão representadas por advogado comum (procurações de fls. 14 e 26) e apresentaram petição conjunta (fls. 3/6).

No entanto, é imprescindível verificar o conteúdo da avença.

Consta às fls. 3/6 que as partes buscam homologação de acordo extrajudicial relativo ao contrato de trabalho havido entre elas no período de 13/03/2014 a 31/10/2018, nos seguintes termos:

“J. Rotaner Transportes de Cargas Ltda. pagará ao EDUARDO JOSÉ DOS SANTOS, **a quantia líquida e total de R\$ 24.877,92 (vinte e quatro mil oitocentos e setenta e sete reais e noventa e dois centavos) em 12 parcelas**, conforme abaixo discriminado:

(...)

Em caso de descumprimento do presente acordo, fica estabelecida a cláusula penal de 30%.

As partes declaram que os valores pagos no presente acordo correspondem a

R\$ 20.294,51 - verbas rescisórias

R\$ 4.083,33 - multa do artigo 477

R\$ 500,00 - indenização por danos morais.

As partes informam que há **R\$ 12.312,52 pendentes de pagamento a título de FGTS**. Em razão de tal pendência, fica convencionado que o valor será pago mediante guia própria diretamente na Caixa Econômica Federal nos valores e prazos abaixo indicados:

(...)

Cumpridas as disposições da presente transação, o RECLAMANTE outorga à RECLAMADA ampla e geral quitação ao contrato de trabalho firmado (admitido em 13/03/2014, com pedido de

demissão em 31/10/2018), bem como o extinto contrato de trabalho, nada mais podendo reclamar em tempo algum.

Destarte, diante do exposto, requerem as partes abaixo assinadas, a HOMOLOGAÇÃO do presente acordo, em conformidade com os termos pactuados, com fulcro no artigo 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho” (destaquei).

Relativamente à quitação geral, entendo que o espírito da Reforma Trabalhista é justamente o predomínio da vontade das partes, pelo que não há falar em impossibilidade de elas convencionarem, sem vício de consentimento ou fraude, plena quitação do contrato de trabalho.

No caso, preenchidos os requisitos gerais do negócio jurídico e não se vislumbrando vício na declaração de vontade, o ajuste em análise merece integral homologação.

Note-se que não há qualquer indício da existência de coação, dolo, erro, fraude, simulação ou de indevida renúncia a direitos trabalhistas.

Em razão do valor acordado (R\$ 37.190,44) e do tempo de prestação de serviços (cerca de 4 anos e 7 meses), não é possível inferir que o trabalhador teria sido ludibriado, relativamente ao quantum ao alcance do acordo extrajudicial firmado entre as partes.

*Ante o exposto, **reformo** a r. decisão de origem para **homologar o acordo extrajudicial** celebrado pelas partes, em sua totalidade, dando ampla e irrestrita quitação à toda a relação jurídica havida entre as partes, nos termos do acordo de fls. 3/6.”*

A hipótese vertente é semelhante: verifica-se a razoabilidade dos termos acordados diante dos contornos descritos nas linhas passadas.

No mesmo sentido (autos nº 0001028-80.2018.5.09.0653, publicação em 29.05.2019, relatoria do Exmo. Des. Arnor Lima Neto, 6ª Turma):

“(...) A não homologação ou homologação parcial do acordo apresentado nos termos legais acima deve ocorrer apenas quando se verificar algum efetivo óbice à homologação integral do acordo celebrado. Caso contrário, deve se reconhecer a regular concessão recíproca com vistas a evitar futuro litígio, nos termos do art. 840, CC.

Tratando-se de negócio jurídico perfeito, com atendimento das formalidades previstas na lei acima transcrita, deve o magistrado homologar a manifestação conjunta das partes no sentido de resolver os interesses em debate e evitar a deflagração de uma lide.

Conforme art. 104 do Código Civil, havendo negócio jurídico entre agentes capazes; abrangendo objetos lícitos, possíveis, determinados ou determináveis; por meio de forma prescrita ou não defesa em lei, está-se diante de um negócio jurídico válido.

Sem se olvidar que, nos termos do art. 113 do Código Civil, os negócios jurídicos devem ser interpretados conforme a boa-fé e os usos do lugar de sua celebração, apenas a evidência de defeitos do negócio jurídico poderá invalidar o ajuste apresentado pelas partes, seja em termos de coação, dolo, erro, estado de perigo, fraude contra credores, lesão ou simulação.

Pois bem.

*A **coação**, nos termos do art. 151 do Código Civil, é toda pressão exercida sobre um indivíduo para infundir-lhe temor de dano iminente e considerável a sua pessoa ou a sua família, com o intuito de forçá-lo a praticar um ato ou realizar um negócio jurídico.*

*O **dolo** no negócio jurídico, previsto no art. 145 do Código Civil, decorre de artifícios ou*

manipulações do agente visando a induzir a vítima em equívoco a fim de obter proveito para si ou para terceiros na realização de determinado negócio jurídico.

O erro passível de anular o negócio jurídico, conforme se extrai do art. 138 e seguintes, do Código Civil, é aquele vício de consentimento ocorrido sem induzimento doloso de pessoa interessada, consistindo antes em contexto no qual o agente interpreta equivocadamente uma situação fática ou a legislação, fundado em falsa percepção que se torna essencial para manifestação de sua vontade.

O estado de perigo, conforme art. 156, do Código Civil, ocorre quando alguém, “premido da necessidade de salvar-se, ou a pessoa de sua família, de grave dano conhecido pela outra parte, assume obrigação excessivamente onerosa”.

Nos termos do art. 158 e seguintes do Código Civil, a fraude contra credores consiste na prática de negócio jurídico por um devedor insolvente que importe em diminuição e esvaziamento de seu patrimônio, com o claro intuito de frustrar o direito de seus credores.

O Código Civil preconiza no seu art. 157 que ocorre lesão quando “uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta”.

Nos termos do art. 166 do Código Civil, os negócios jurídicos simulados são aqueles que aparentam conferir ou transmitir direitos a pessoas diversas daquelas às quais realmente se conferem ou transmitem; contêm declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira; ou que se revestem de instrumentos particulares ante datados ou pós-datados. Nos termos do art. 167, CC, é nulo o negócio jurídico simulado.

Se nenhuma evidência robusta demonstrar a existência dos vícios de consentimento acima referidos ou a não observância de alguma formalidade essencial, não caberá ao magistrado presumir ou realizar conjecturas sobre supostos defeitos do ato jurídico, cabendo a homologação integral do acordo extrajudicial. No caso em apreço, não se vislumbra nenhum dos vícios de consentimento acima elencados, tampouco defeito de simulação negocial.

O contrato de trabalho entre as partes signatárias está em vigor e os interessados encontram-se devidamente representados por advogados distintos (fls. 04 e 17).

O acordo estipulou o pagamento pela empregadora do valor total de R\$ 25.000,00, em parcela única, correspondendo tal valor às horas extras realizadas no período de 13-01-2004 até 11-09-2018 (fls. 02/03).

Consta do referido acordo que “Com o efetivo pagamento do valor avençado, o reclamante concede à reclamada a ampla, geral e irrestrita quitação das verbas trabalhistas inerentes ao contrato de trabalho havido entre as partes, do período de 13/01/2004 a 11/09/2018, eis que o contrato permanecerá ativo”.(fl. 02-03).

Em audiência (fl. 29) o autor afirmou que “praticou horas extras em maior quantidade de 2013 até a presente data, que o valor apurado pela ré a esse título importa segundo a empresa em aproximadamente R\$ 25.000,00” e que “entende que não existem outros direitos suprimidos, mesmo considerando o contrato de mais de 15 anos. Tem interesse na homologação do acordo inclusive quanto à quitação integral do contrato”.

Em que pese o entendimento exarado pela magistrada de origem, considerando a livre manifestação de vontade do autor, por escrito e em audiência judicialmente presidida, não há

motivos para interferir na livre vontade das partes, pelo que a homologação do acordo é medida que se impõe.

Não há quitação genérica de contrato de trabalho, pois se as partes entenderam que apenas as horas extras apresentavam necessidade de ajuste por via de acordo, tendo o autor reconhecido que nada mais lhe seria devido, o ajuste foi suficientemente objetivo e individualizado, inclusive atribuindo caráter salarial à parcela definida no acordo.

Ademais, não há nenhum impeditivo legal expresso para que sejam quitados integralmente os haveres trabalhistas de parte do contrato de trabalho, desde a admissão até determinada data, conforme entabulado pelo livre exercício da vontade negocial das partes contratantes.

Com relação ao pedido para fixação de prazo para comprovação do recolhimento das parcelas previdenciárias e fiscais, defiro o prazo de dez (10) dias, a contar do término do prazo legal.

*Isto posto, **reformo** a r. decisão de origem para homologar o acordo extrajudicial celebrado pelas partes, em sua totalidade, dando ampla e irrestrita quitação à toda a relação jurídica havida entre as partes, nos termos do acordo de fls. 02/03.”*

Noto, por derradeiro, a reafirmação da vontade do reclamante, nas contrarrazões, pela procedência do recurso.

Do exposto, ausente qualquer indício de vício de consentimento ou violação de índole formal e, em princípio, respeitada a razoabilidade exigida, **dou provimento** ao recurso ordinário em apreço para homologar integralmente o acordo extrajudicial firmado entre as partes, inclusive no que pertine à cláusula geral de quitação do vínculo empregatício.

ACÓRDÃO

[.....] **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO** e das respectivas contrarrazões. No mérito, por igual votação, **EM DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos do fundamentado, homologar integralmente o acordo extrajudicial firmado entre as partes, inclusive no que pertine à cláusula geral de quitação do vínculo empregatício.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 14 de agosto de 2019.

CÉLIO HORST WALDRAFF

Relator

Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Luiz Eduardo Gunther, publicado no DJE em 13/06/2019. (Processo nº 0000676-47.2018.5.09.0872 (RO))

[...]

MÉRITO

RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ E. F. C. E I. D. M. E. - EIRELI - EPP

Homologação do acordo extrajudicial

Constou na sentença (fls. 15/18):

Os peticionários, sob a alegação de prevenção a litígio e mediante supostas concessões recíprocas, se valem do novel instituto DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL, criado na esfera do Processo do Trabalho pela Lei 13.467/2017 (a chamada Lei da Reforma Trabalhista), para obterem a chancela judicial sobre o acordo celebrado.

Não juntam aos autos quaisquer documentos relativos ao contrato de trabalho.

Pedem a homologação do noticiado.

Analisando, no entanto, os termos da petição conjunta, constato que não há uma única verba ali apontada sobre a qual pudesse pairar eventual litigiosidade ou dúvida, na medida em que a conta apresentada refere-se **única e exclusivamente ao pagamento das verbas rescisórias e FGTS**, com um acréscimo de R\$ 11.592,56 a título de danos morais “em virtude da conduta ao rescindir o presente contrato de trabalho”, sendo que em nenhum momento foi alinhavado pelas partes que teria havido qualquer

ofensa moral ao trabalhador!

Ora, não há falar em transação para pagamento de verbas rescisórias devidas e incontroversas, diante da modalidade de extinção contratual apontada! Não há direito dúbio ou litigioso. Sequer se cuida de transação, nos moldes do art. 840 do CCB, o negócio jurídico em que o empregador se dispõe a pagar aquilo que reconhecidamente deve ao ex empregado.

O que se busca aqui, na verdade, é conseguir, com o pagamento parcelado das verbas rescisórias (em 27 vezes, registre-se), uma quitação total do extinto contrato de trabalho, tudo conforme apontado de forma expressa na petição apresentada, configurando-se, assim, verdadeira renúncia a direitos assegurados tanto pela Constituição da República quanto por vasta legislação infraconstitucional.

Mas não é só.

Registre-se ainda que as partes, patrocinadas por advogados (ressalte-se!), não juntam aos autos um único comprovante da existência do contrato de trabalho, nem extrato da conta vinculada do FGTS, nem cópia da CTPS do trabalhador, nem aviso de dispensa do empregado, absolutamente nada. E de modo bastante inusitado, fazem cópia de ata de audiência de homologação de conciliação, e trazem-na como parte integrante do “acordo extrajudicial”, no qual os próprios petionários DETERMINAM a inclusão de sócios no polo passivo da execução, em caso de descumprimento do acordo, inclusão esta que demanda uma atuação judicial!

Ora, compete ao Juízo verificar a real vontade das partes quando da realização de acordos, acrescentando-se que o Juiz não está obrigado a homologar acordo firmado entre as partes (Súmula 418 do C. TST) se entender que não preserva suficientemente o interesse de qualquer delas, e que incumbe ao Juiz avaliar criteriosamente as condições em que foi firmado o acordo, bem como se existe algum vício ou defeito do ato, consoante estabelecem os princípios do livre convencimento e da persuasão racional, firmados ainda no direito material de regência da matéria (CCB e CLT).

Portanto, a homologação de acordo não constitui direito líquido e certo das partes, **sendo facultado ao Juiz, enquanto titular da atividade jurisdicional**, decidir quanto à conveniência do acordo ao investigar a exatidão dos termos e a realidade fática na qual está se dando a conciliação.

A propósito do tema aqui analisado:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO NÃO CONCEDIDA. Não está, o Estado juiz, a quem a lei atribui o poder dever de analisar e valorar o conjunto

probatório constante dos autos a fim de decidir se existem elementos que permitam a homologação, compelido a conceder chancela judiciária quando constata não ser adequada a homologação de acordo extrajudicial apresentado pelas partes. (Processo: 000118964.2016.5.12.0043 - 12ª REGIÃO PROCESSO nº 000118964.2016.5.12.0043 (RO) RELATOR: ROBERTO BASILONE LEITE - julgamento realizado em 27.11.2017).

Mas o assunto em questão (eventual falso acordo trabalhista extrajudicial trazido à homologação) não se exaure na esfera do Processo do Trabalho, podendo avançar para o campo da chamada criminalidade exógena, aquela que, embora não esteja afeta ao objeto da jurisdição em si, surge no contexto da função jurisdicional para, dentre outros aspectos, induzir a erro, sempre com vistas à manipulação da prestação jurisdicional, o que certamente poderá dar ensejo à atuação do MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL e POLÍCIA FEDERAL, em especial à luz do que dispõe o art. 40 do Código de Processo Penal.

Portanto, condutas desapegadas do apreço pelo cumprimento efetivo da lei, podem expandir seus efeitos e consequências para a esfera do Direito Penal, sendo passível de configuração, em tese, de diversas figuras delituosas previstas no Código Penal,, dentre as quais, exemplificativamente:

CRIME CONTRA A ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Frustração de direito assegurado por lei trabalhista

Art. 203 - Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho:

Pena - detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

CRIME ASSOCIADO AO RECEBIMENTO INDEVIDO DO BENEFÍCIO DO SEGURO DESEMPREGO

Estelionato

Art. 171 - Obter, para si ou para outrem, vantagem ilícita, em prejuízo alheio, induzindo ou mantendo alguém em erro, mediante artifício, ardil, ou qualquer outro meio fraudulento:

Pena - reclusão, de um a cinco anos, e multa (...).

§ 3º - A pena aumenta-se de um terço, se o crime é cometido em detrimento de entidade de direito público ou de instituto de economia popular, assistência social ou beneficência.

CRIME CONTRA A FÉ PÚBLICA

Falsificação de documento público

Art. 297 - Falsificar, no todo ou em parte, documento público, ou alterar documento público verdadeiro:

Pena - reclusão, de dois a seis anos, e multa.

(...).

§ 3º Nas mesmas penas incorre quem insere ou faz inserir:

I - na folha de pagamento ou em documento de informações que seja destinado a fazer prova perante a previdência social, pessoa que não possua a qualidade de segurado obrigatório;

II - na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado ou em documento que deva produzir efeito perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter sido escrita;

III - em documento contábil ou em qualquer outro documento relacionado com as obrigações da empresa perante a previdência social, declaração falsa ou diversa da que deveria ter constado.

§ 4º Nas mesmas penas incorre quem omite, nos documentos mencionados no § 3º, nome do segurado e seus dados pessoais, a remuneração, a vigência do contrato de trabalho ou de prestação de serviços.

Falsidade ideológica

Art. 299 - Omitir, em documento público ou particular, declaração que dele devia constar, ou nele inserir ou fazer inserir declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita, com o fim de prejudicar direito, criar obrigação ou alterar a verdade sobre fato juridicamente relevante:

Pena - reclusão, de um a cinco anos, e multa, se o documento é público, e reclusão de um a três anos, e multa, se o documento é particular.

CRIME CONTRA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Sonegação de contribuição previdenciária

Art. 337-A. Suprimir ou reduzir contribuição social previdenciária e qualquer acessório, mediante as seguintes condutas:

I - omitir de folha de pagamento da empresa ou de documento de informações previsto pela legislação previdenciária segurados empregado, empresário, trabalhador avulso ou trabalhador autônomo ou a este equiparado que lhe prestem serviços;

II - deixar de lançar mensalmente nos títulos próprios da contabilidade da empresa as quantias descontadas dos segurados ou as devidas pelo empregador ou pelo tomador de serviços;

III - omitir, total ou parcialmente, receitas ou lucros auferidos, remunerações pagas ou creditadas e demais fatos geradores de contribuições sociais previdenciárias

Pena - reclusão, de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, e multa

CRIME CONTRA A ADMINISTRAÇÃO DA JUSTIÇA

Patrocínio infiel

Art. 355 - Trair, na qualidade de advogado ou procurador, o dever profissional, prejudicando interesse, cujo patrocínio, em juízo, lhe é confiado:

Pena - detenção, de seis meses a três anos, e multa.

Portanto, o encaminhamento de pretensões ao Judiciário deve cercar-se da cautela de que o postulado não se encontra em afronta direta à Lei, sob pena de aplicação de legislação periférica (penal) e ainda, das penalidades atinentes à litigância de má-fé, agora estampada claramente na CLT, art. 793-A e seguintes.

A reclamada alega que: “Referido acordo foi realizado com o intuito de possibilitar ao funcionário a baixa formal de sua CTPS com a consequente entrega do TRCT que possibilitariam, no mínimo, de forma imediata o saque da conta do FGTS, bem como o ingresso do ex colaborador no Programa Seguro Desemprego. Sem ao menos o juízo apreciar ou pedir novos documentos ou testemunho das partes a respeito de tal tutela, após o recebimento da inicial pelo r. juízo *a quo*, foi proferida sentença indeferindo o pedido de homologação das partes com o fundamento de que não foi juntado aos autos qualquer documento referente o vínculo contratual e que as valores pleiteados referem-se exclusivamente ao pagamento das verbas rescisórias e FGTS. Em que pese o brilhantismo com que costumeiramente prolata suas decisões, *data vênia*, não se pode concordar com a extinção do processo por sentença sem resolução de mérito que suplanta a vontade das partes e viola o disposto nos arts. 764, §3º e 855 da CLT. Ainda que necessário o pagamento de custas por parte da Reclamada, deverá conforme julgado mencionado no tópico anterior, ser reduzida o valor total da condenação das custas (2% do valor da causa) para a metade (1%).”

Sem razão.

Na hipótese, infere-se que a ré não se insurge contra os fundamentos do julgado, no sentido de que não há falar em transação para pagamento de verbas rescisórias devidas e incontroversas, diante da modalidade de extinção contratual apontada. Não há direito dúbio ou litigioso. Sequer se cuida de transação, nos moldes do art. 840 do CCB, como o negócio jurídico em que o empregador se dispõe a pagar aquilo que reconhecidamente deve ao ex empregado. O que se busca é conseguir uma quitação total do extinto contrato de trabalho.

Além disso, as partes não juntam aos autos um único comprovante da existência do contrato de trabalho, nem extrato da conta vinculada do FGTS, nem cópia da CTPS do trabalhador, nem aviso de dispensa do empregado, absolutamente nada.

Dessarte, irreparável o entendimento do Juízo de origem, no sentido de que compete ao Juízo verificar a real vontade das partes quando da realização de acordos, acrescentando-se que o Juiz não está obrigado a homologar acordo firmado entre as partes (Súmula 418 do C. TST) se entender que não preserva suficientemente o interesse de qualquer delas, e que incumbe ao Juiz avaliar criteriosamente as condições em que foi firmado o acordo, bem como se existe algum vício ou defeito do ato, consoante estabelecem os princípios do livre convencimento e da persuasão racional, firmados ainda no direito material de regência da matéria (CCB e CLT).

No caso dos autos, a pretensão postulada, sem base em documentos ou em outros elementos probatórios, afigura-se como lide simulada, para obter decisão judicial declaratória, tratando-se, assim, de hipótese até mesmo de aplicação de legislação periférica (penal) e ainda, das penalidades atinentes à litigância de má-fé, agora estampada claramente na CLT, art. 793-A e seguintes.

Por fim, descabida a alegação da ré no sentido de que *“o acordo foi realizado com o intuito de possibilitar ao funcionário a baixa formal de sua CTPS com a consequente entrega do TRCT que possibilitariam, no mínimo, de forma imediata o saque da conta do FGTS, bem como o ingresso do ex colaborador no Programa Seguro Desemprego”*. Tais consequências jurídicas podem ser obtidas pela simples rescisão contratual feita sob os ditames legais vigentes.

Portanto, correta a decisão de origem, que não homologou o ACORDO EXTRAJUDICIAL apresentado pelas partes.

Correta, também, a fixação das custas em 2% sobre o valor atribuído à causa.

Diante disso, **nego provimento**.

ACÓRDÃO

[...] **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RÉ**. No mérito, sem divergência de votos, **EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO**, nos termos da fundamentação.

[...]

Curitiba, 13 de junho de 2019.

LUIZ EDUARDO GUNTHER
Desembargador Relator

Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Relatora Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão, publicado no DJE em 28/08/2019. (Processo nº 0000026-37.2018.5.09.0892 (RO))

RELATÓRIO

[....]

MÉRITO

Recurso ordinário de V.D.B.I.D.V.A. Ltda.

Adesão ao plano de demissão voluntária com cláusula de quitação do contrato de emprego ajustado coletivamente

O MM. Juízo *a quo* rejeitou o pedido de extinção do feito em virtude da quitação geral da relação jurídica, consignando os seguintes fundamentos:

A ré pleiteia a extinção do processo com julgamento do mérito, com fulcro no artigo 487, III do Novo CPC, sob o argumento de que a parte autora, ao aderir ao PDV, conferiu plena e geral quitação à extinta relação jurídica havida entre as partes (fls. 203 e seguintes).

Não assiste razão à reclamada.

A quitação outorgada pelo empregado ao empregador no momento da ruptura do contrato de trabalho, ainda que com assistência do sindicato e sem ressalva expressa no TRCT, não impede o ajuizamento de reclamação trabalhista em que se postule o pagamento de parcelas não satisfeitas no curso do pacto laboral, posto que a quitação de verbas rescisórias não pode induzir à presunção de renúncia de outros direitos.

Ademais, a transação extrajudicial para a rescisão do pacto laboral, com participação da entidade sindical, não torna cabível a pretensão da reclamada de afastar o direito do reclamante previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

Com efeito, o caso em tela diverge daquele analisado pelo Supremo Tribunal Federal, no Recurso Extraordinário (RE) 590.415, de Santa Catarina, o qual considerou válida cláusula que estabelece renúncia geral a direitos trabalhistas prevista em termo de adesão a programa de desligamento voluntário.

Ao dar provimento ao referido Recurso Extraordinário, o C. STF fixou a tese, em sede de repercussão geral, de que “a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja

quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, **caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano**, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”- grifei.

Consigno que o ACT 2016/2018 (fls. 456/490) invocado pela ré por possuir cláusula que trata sobre a quitação do contrato para os empregados que aderirem a PDV, não é aplicável ao caso em comento, visto que foi formulado após a dispensa do reclamante, pois nele consta que foi protocolado no MTE em **26/10/2017** e o autor foi dispensado em **04/10/2017**.

Em que pese não tenha sido juntada aos autos, é de conhecimento deste Juízo, ante a repetitividade das demandas, que a norma coletiva aplicável ao caso é o ACT 2015/2017.

Com efeito, a cláusula 41ª do ACT 2015/2017 apenas faculta a abertura de PDV, instituindo parâmetros gerais para sua implementação, nada mencionando acerca de eventual quitação geral ao contrato de trabalho.

Com efeito, referido acordo sobre a rescisão do contrato de trabalho, acostado às fls. 453/454, ainda que firmado perante o ente sindical, não atrai a razão de decidir constante no RE 590415/SC, visto que a situação dos presentes autos não é semelhante àquela, como já mencionado, pois não constou expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano de demissão voluntária, que o mesmo implicaria em ampla e irrestrita quitação de todas as parcelas objeto do contrato de emprego.

(...)

Desse modo, o valor acordado e pago por força da rescisão, a título de “incentivo financeiro” ou sob qualquer outro título, tem por objetivo apenas reparar a perda do emprego e, portanto, não pode ser considerado como quitação ou compensação de eventuais e ainda ignorados direitos, nem pode ser objeto de restituição à demandada pelo fato de o reclamante vir a juízo pleitear direitos trabalhistas que entende sonegados na relação havida.

A fim de evitar recursos protelatórios, ressalto às partes que o artigo 477-B da CLT (Lei 13.467/17) não estava em vigor quando da rescisão do contrato do reclamante, não sendo possível a aplicação retroativa da lei, nos termos do artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal e do artigo 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro.

Rejeito.

Inconformada, recorre a ré alegando que o autor aderiu ao PDV conforme previsão do ACT 2016/2018 que conferia quitação geral do contrato de trabalho. Sustenta que *“Ao contrário do sustentado pela r. Decisão, existe Acordo Coletivo de Trabalho 2016/2018 formal juntado às fls. 456/490 (com vigência entre setembro de 2016 e agosto de 2018), que por sua vez desde já destaca que não importa em aplicação retroativa ao autor, posto que seu conteúdo (regras para a adesão ao PDV) já estavam em prática em razão do estabelecido pelos trabalhadores, representados pelo seu sindicato, e empregadora mediante o “protocolo de entendimento” (fls. 492/507) assinado em outubro de 2016 pelas partes referidas”* (fl. 642).

Não lhe assiste razão.

A rescisão do contrato de trabalho do reclamante ocorreu em 04/10/2017 (TRCT - fl. 66).

Observe-se que o ACT vigente na rescisão contratual (2016/2018), prevê o desligamento voluntário da seguinte forma (fl. 475):

“CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ADEQUAÇÃO DE EFETIVO - PDV (PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO)

Fica facultada a EMPRESA a abertura de PDV (Programa de Demissão Voluntária) para todos os EMPREGADOS MENSALISTAS OPERACIONAIS E ADMINISTRATIVOS da unidade São José dos Pinhais. O Programa de Demissão Voluntária será aberto para inscrições até o dia 04 de novembro de 2016, podendo a Empresa, por sua decisão, reabri-lo durante o período de vigência deste instrumento.

A decisão pelo desligamento ou não, bem como a definição da data do mesmo, fica a cargo da EMPRESA, de acordo com as inscrições recebidas, necessidade de redução, perfil técnico e habilidades para desempenho das atividades, mantendo-se a possibilidade de veto da EMPRESA.

Ficam excluídos desta cláusula e subitens os EMPREGADOS contratados por Prazo Determinado, e aqueles que exercem função em nível de Diretoria, Gerência, Supervisão, Especialistas, Gestores de Unidade, Líderes e Encarregados.

Nas disposições referenciadas, em nenhum momento faz-se menção à quitação geral alegada pela demandada, requisito essencial para acolhimento da pretensão recursal. Afinal, como se extrai da *ratio decidendi* do julgamento do Recurso Extraordinário 590.415 pelo STF, faz-se necessário como condição *sine qua non* ao reconhecimento da quitação geral a expressa menção de tal condição no acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.

Destaque-se que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 590.415/SC, no *leading case*, firmou tese de que *“a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso esta condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”*.

Não há como se acolher a tese recursal da reclamada no sentido de que o termo de compromisso firmado pouco antes da vigência do acordo coletivo de 2016/2018 teria o condão de legitimar a transação que se tentou pactuar. Isto porque não há amparo legal para que se dar validade à norma coletiva mediante termo de manifestação de vontade das partes. A validade do acordo coletivo, que então previa a quitação do contrato de trabalho e poderia em tese amparar a transação do contrato de trabalho do autor, só se faz após registro mediante o órgão competente nos termos previstos nos arts. 613 e 614, ambos da CLT (data de 26/10/2017 - fl. 456).

Na hipótese, após a adesão do reclamante ao plano de demissão voluntária (04/10/2017), sobreveio novo ACT 2016/2018 prevendo, na cláusula 70ª (fl. 489), que o recebimento de incentivo financeiro ensejaria plena, geral e irrevogável quitação do contrato de trabalho até então mantido

com a empresa, sem poder pleitear em juízo outros direitos. Entretanto, tal previsão convencional não alcança fato ocorrido antes da apresentação do documento perante o órgão de registro, não podendo, apenas pela chancela sindical do termo rescisório, reconhecer que a cláusula convencional compunha o ajuste firmado pelo reclamante anteriormente.

Diante destas condições, não há como se considerar válida a transação efetuada com a amplitude da quitação que o empregador pretendia conceder ao ajuste.

Neste sentido, cito as seguintes ementas:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ADESÃO AO PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. COMPENSAÇÃO. A jurisprudência desta Corte Superior firmou-se no sentido de que a adesão a plano de dispensa incentivada (PDI) não impossibilitava o ajuizamento de ação para reivindicar direitos oriundos do contrato de trabalho. O entendimento consagrado era o de que a quitação se limitava às parcelas contidas expressamente no termo rescisório, na mesma linha da homologação do recibo de rescisão contratual, conforme previsto no art. 477, caput e parágrafos, da CLT e nos termos da Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-1 do TST. Por outro lado, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 590.415/SC, com repercussão geral reconhecida, Tema 152, fixou, por unanimidade, a tese de que “ A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado “. Ocorre que, no caso em exame, o Regional consignou, expressamente, que , “ da análise dos acordos coletivos de trabalho juntados pela reclamada no volume anexo, não se constata qualquer menção à pretendida quitação geral “, concluindo pela “ inexistência de quitação geral decorrente da adesão ao PDV, diante da ausência de previsão expressa na norma coletiva “, ou seja, não se divisa previsão em instrumento coletivo muito menos eventual cláusula expressa dando quitação geral do contrato de trabalho para os empregados que aderissem ao plano de demissão voluntária. Constata-se, portanto, que a presente controvérsia não se amolda à hipótese retratada pelo Supremo Tribunal Federal, razão pela qual se tem que a decisão regional foi proferida em harmonia com a diretriz da Orientação Jurisprudencial nº 270 da SDI-1, sendo certo, ainda, no que se refere à compensação, que o Regional decidiu a controvérsia em consonância com os ditames da Orientação Jurisprudencial nº 356 da SDI-1, atraindo, assim, o óbice insculpido na Súmula nº 333 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido” (AIRR-144400-67.2004.5.02.0461, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 24/06/2019).

“RECURSO DE EMBARGOS. REGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA. ADESÃO VOLUNTÁRIA. QUITAÇÃO GERAL E IRRESTRITA DO CONTRATO DE TRABALHO. JUÍZO DE RETRATAÇÃO. DISTINÇÃO

. 1. O Plenário do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 590.415/SC, em repercussão geral, fixou a tese de que “a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”. 2. Esta Subseção firmou entendimento de que a eficácia liberatória geral atribuída ao termo de adesão ao PDI depende de previsão expressa na norma coletiva que aprovou o plano, assim como nos demais instrumentos firmados com o empregado, registro que se afigura ausente na presente hipótese. 4. Diante da distinção entre a tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal, em repercussão geral, e a situação dos autos, não se trata de hipótese de exercício do juízo de retratação a que alude o art. 1.030, II, do CPC/2015 (art. 543-B, § 3º, do CPC/73). Recurso de embargos de que não se conhece” (E-RR-1426900-55.2001.5.11.0006, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 21/06/2019).

I - AGRAVO INTERNO. RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. JUÍZO DE RETRATAÇÃO PROFERIDO NO ÂMBITO DA TURMA. VOLKSWAGEN. ACORDO EXTRAJUDICIAL. ADESÃO A PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. Demonstrada divergência jurisprudencial na forma do art. 894, II, da CLT, merece processamento o recurso de embargos. Agravo conhecido e provido. II - RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS Nos 13.015/2014 E 13.105/2015. JUÍZO DE RETRATAÇÃO PROFERIDO NO ÂMBITO DA TURMA. VOLKSWAGEN. ACORDO EXTRAJUDICIAL. ADESÃO A PROGRAMA DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS. 1. A Eg. 5ª Turma deu provimento ao recurso de revista da reclamada. Concluiu, em síntese, que a quitação pode derivar de acordo individual celebrado nesse sentido pelo empregado. Entretanto, o teor da cláusula não permite tal constatação. 2. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Recurso Extraordinário nº 590415-6/SC, com repercussão geral (tema 152), em sessão plenária do dia 30.4.2014, fixou tese no sentido de que “a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”. 3. No caso, não consta que o PDV objeto de negociação coletiva continha cláusula expressa de quitação ampla do contrato, condição “sine qua non” para a aplicação do entendimento do STF. 4. Assim, o caso não se molda ao decidido em repercussão geral. Recurso de embargos conhecido e provido” (E-ED-RR-221100-02.2009.5.02.0464, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT

07/06/2019).

Manteria a r. sentença no sentido de que o autor não conferiu quitação ampla e irrestrita a todos as parcelas oriundas do contrato de trabalho pela adesão ao PDV.

Entretanto, prevaleceu nesta Turma o entendimento firmado no RO 0000227-38.2017.5.09.0965 de relatoria do Exmo. Adilson Luiz Funez, da mesma pauta de julgamento, e ao qual me curvo, bem como o esposado no RO 0001429-50.2017.5.09.0965, conforme os seguintes fundamentos, os quais, com a devida venia, adoto como razões de decidir:

“No caso em exame, a ré firmou com o sindicato que representa o reclamante o acordo coletivo de trabalho 2016/2018 (fls. 456/490 - vigente de 01/09/2016 a 31/08/2018), que trouxe a previsão de Programa de Demissão Voluntária:

“CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ADEQUAÇÃO DE EFETIVO - PDV (PROGRAMA DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO)

Fica facultada a EMPRESA a abertura de PDV (Programa de Demissão Voluntária) para todos os EMPREGADOS MENSALISTAS OPERACIONAIS E ADMINISTRATIVOS da unidade São José dos Pinhais.

O Programa de Demissão Voluntária será aberto para inscrições até o dia 04 de novembro de 2016, podendo a Empresa, por sua decisão, reabri-lo durante o período de vigência deste instrumento.

A decisão pelo desligamento ou não, bem como a definição da data do mesmo, fica a cargo da EMPRESA, de acordo com as inscrições recebidas, necessidade de redução, perfil técnico e habilidades para desempenho das atividades, mantendo-se a possibilidade de veto da EMPRESA.

Ficam excluídos dessa cláusula os EMPREGADOS contratados por Prazo Determinado, e aqueles que exercem função em nível de Diretoria, Gerência, Supervisão, Especialistas e Gestores de Unidade.” (fl. 475).

(...)

“CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - DISPOSIÇÕES FINAIS

Os empregados que tiverem o contrato de trabalho encerrado com o recebimento de incentivo financeiro, ao receberem os pagamentos decorrentes do mesmo, darão plena, geral e irrevogável quitação do contrato de trabalho até então mantido com a empresa, incluindo a renúncia expressa e desde logo de qualquer estabilidade prevista em acordos coletivos, Leis e demais normas regulamentadoras do trabalho, não podendo além disso, em razão da transação de direitos ora ocorrida, pleitear em juízo cível e/ou trabalhista qualquer questão.” (fl. 489).

Em 15/08/2017, o autor firmou termo de intenção de desligamento por meio do Programa de Desligamento Voluntário, cujo prazo de vigência nele estabelecido era de 15/08 a 22/08/2017 (fl. 452).

Já em 04/10/2017, a rescisão do contrato de trabalho consolidou-se, sendo que as partes firmaram “acordo sobre rescisão de contrato de trabalho”, documento que consta às fls. 453/454, traz a assinatura do autor, da ré e do Sindicato Representante dos Empregados e cláusula com a seguinte previsão:

“9 - O DEMISSIONÁRIO, ante o acordo ora celebrado, ao receber os direitos trabalhistas que lhe serão creditados em sua conta salário no 10º dia subsequente à data constante na cláusula “1” do presente acordo junto com o valor correspondente a indenização/importâncias pagas conforme cláusula “2” e seus subitens **dará a mais plena, geral e irrevogável quitação Contrato de Trabalho até então mantido com a EMPREGADORA**, incluindo a renúncia expressa e desde logo de qualquer estabilidade prevista em acordos coletivos, leis e demais normas regulamentadoras do trabalho, não podendo, além disso, em razão de transação de direito ora ocorrida, pleitear no juízo cível e/ou trabalhista qualquer questão.” (fl. 454 - destaquei).

Ao aderir ao programa de desligamento incentivado em questão, o autor declarou “estar ciente, nos termos do art. 219 do Novo Código Civil, que seu contrato de trabalho será rescindido no dia 04/10/2017” (fl. 453).

Conforme já dito, no documento de adesão ao PDV consta a assinatura do autor e o aval do sindicato (fl. 454), não havendo que se falar em desconhecimento de seus termos por parte do empregado ou em falta de anuência sindical.

Nesse contexto, restou caracterizado que o reclamante estava ciente de todas as condições do regulamento e do acordo sobre rescisão do contrato de trabalho, que contou com ampla participação da entidade sindical da categorial profissional.

Diante da adesão do autor ao PDV, o sindicato homologou a rescisão sem qualquer ressalva, em 14/11/2017 (fls. 243/245).

Importante destacar que o valor da indenização devida ao reclamante pela adesão ao PDV foi fixado em quantia substancial equivalente a 10 vezes o salário recebido, mais precisamente em R\$ 42.035,20, conforme rubricas 87.58 e 87.59 do TRCT (fl. 243).

Ademais, embora a norma coletiva só tenha sido protocolada no MTE em 26/10/2017, data posterior à do início de sua vigência (a partir de 01/09/2016 - cláusula 1ª - fl. 456), tal fato é mero requisito formal, incapaz de invalidar o pactuado, decorrente de ampla negociação entre as partes.

Assim, considero válido e eficaz o plano de demissão voluntária, no bojo do qual se operou a transação extrajudicial entre as partes.

Quanto ao reconhecimento de quitação ampla e irrestrita do contrato em virtude de adesão ao plano de demissão voluntária da ré, cito precedente da 2ª Turma deste Regional: autos 0001595-02.2016.5.09.0130, com acórdão publicado em 03/04/2018, de relatoria da Exma. Des. Ana

Carolina Zaina e também desta 4ª Turma, de minha Relatoria: autos 00001731-41.2016.5.09.0892, com acórdão publicado em 07/05/2018.

Face ao exposto, **reforma-se a decisão singular para reconhecer a transação extrajudicial firmada entre as partes e, nos termos do artigo 487, II do CPC, extinguir o processo com resolução do mérito.**

Em consequência, resta prejudicada a análise dos demais itens do recurso da reclamada e do recurso interposto pelo autor.

A ação foi ajuizada em 30/01/2018.

São exigíveis honorários sucumbenciais no Processo Trabalhista a partir da vigência da Lei 13.467/2017 nestes termos:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

I - o grau de zelo do profissional; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

II - o lugar de prestação do serviço; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

III - a natureza e a importância da causa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017)

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017).

Diante da reversão do julgado e a improcedência total dos pedidos postulados pela parte autora, são devidos os honorários advocatícios em prol do patrono da ré, no percentual de 10%, sobre o valor da causa. Concedido o benefício da justiça gratuita (sentença - fl. 607), deve ser observado eventual condição suspensiva de exigibilidade, nos termos do § 4º do artigo 791-A da CLT.

ACÓRDÃO

Em Sessão Ordinária realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpao; presente a Excelentíssima Procuradora Viviane Dockhorn Weffort, representante do Ministério Público do Trabalho; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Rosemarie Diedrichs Pimpao (a qual acolheu divergência e reformulou seu voto, consignado na sessão anterior), Adilson Luiz Funez e Célio Horst Waldruff; acompanhou o julgamento a advogada Raquel Melnyk Oresten, pela ré(recorrente), prosseguindo o julgamento; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DOS RECURSOS ORDINÁRIOS DAS PARTES**, bem assim das contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **EM DAR PROVIMENTO AO RECURSO DA PARTE RÉ** para, nos termos da fundamentação: a) reconhecer a validade da transação extrajudicial firmada entre as partes e, nos termos do artigo 487, II do CPC, extinguir o processo com resolução do mérito; b) condenar a parte autora ao pagamento de honorários sucumbenciais, na razão de 10% sobre o valor atribuído à causa, reconhecendo a condição suspensiva de exigibilidade da parcela. Remanescem prejudicadas as demais insurgências recursais.

[.....]

Curitiba, 28 de agosto de 2019.

ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO
Desembargad ora Relatora

Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Adilson Luiz Funez, publicado no DJE em 10/07/2019. (Processo nº 0001051-72.2018.5.09.0088 (RO))

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHEÇO** do **RECURSO ORDINÁRIO** interposto.

MÉRITO

Homologação de acordo extrajudicial

Decisão:

“Para que surta os seus jurídicos e legais efeitos, nos termos do artigo 855-B da CLT, homologo o acordo extrajudicial de fls. 3/6, exceto quanto à quitação ampla, ficando restrita aos valores pagos.

Custas processuais pró-rata, no importe de R\$ 371,90 para cada parte, dispensada do recolhimento a pessoa física interessada, devendo a pessoa jurídica efetuar o pagamento da parte que lhe cabe, no prazo de 30 dias após o pagamento da última parcela, mediante GRU, sob pena de execução.

Tendo em vista a natureza jurídica salarial das parcelas que integram o acordo homologado, as contribuições sociais ou fiscais deverão ser recolhidas pela fonte pagadora, devendo comprovar o recolhimento nos 10 dias subsequentes à data da exigibilidade.

Nos termos da Portaria MF 582 de 11/12/2013 e do Ofício Circular 018/2014-GAB-PF-PR/PGF/AGU, tem-se como prescindível a intimação da União (PGF) acerca do acordo homologado.

Cumpridas as determinações acima e cumprido o acordo, arquivem-se os autos presumindo-se o pagamento no silêncio do Autor decorrido 10 dias do vencimento.

Cientes os presentes.

Audiência encerrada às 10h05min” (fls. 29/30).

Recurso:

A recorrente J. Rotaner Transportes de Cargas Ltda alega que *“o acordo firmado espontaneamente entre as partes consiste nos haveres que as partes negociaram após ampla discussão no momento da rescisão contratual”* e que *“em nenhum momento foi tratado de direitos de personalidade ou outros que versem sobre patamar civilizatório mínimo ao trabalhador, tampouco questões de interesse público que justifique pela impossibilidade da homologação do acordo firmado”*.

Argumenta que *“as partes têm liberdade para dispor livremente sobre as parcelas e valores objetos da conciliação, de modo que, inexistindo qualquer notícia de irregularidade ou vício na manifestação da vontade das partes, não se justifica restringir o alcance do ajuste compactuado”*.

Defende que *“o valor acordado não é vil e não prejudica o ex-funcionário, não se podendo afirmar com absoluta certeza que quando da discussão do mérito da possível demanda os valores seriam tão discrepantes com o que ora foi ofertado”*.

Ressalta que *“não há razão para limitar a quitação do acordo às verbas discriminadas na petição, na medida em que não há qualquer evidência de vício na manifestação de vontade das partes, sempre devidamente acompanhada de seus procuradores, tampouco o valor ajustado, mostra-se desproporcional ao ali discriminado e ao período de contrato de trabalho”*.

Afirma, ainda, que *“a homologação parcial do acordo pelo juiz parcial de primeiro grau não encontra respaldo legal”*.

Transcreve julgados que entende favoráveis à sua tese.

Requer a reforma da decisão, *“a fim de que seja homologado integralmente os termos do acordo firmado, no sentido de que quitar integralmente o contrato de trabalho”*.

Analiso.

A homologação de acordo extrajudicial celebrado entre empregado e empregador, pela Justiça do Trabalho, passou a ser possível através da introdução dos artigos 855-B a 855-E à CLT pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017):

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

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

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

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6o do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8o art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

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

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito

em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.”

As disposições legais estabelecem que o “juiz analisará o acordo”, do que se depreende que a homologação constitui faculdade do Juízo.

Nesse sentido também é o teor da Súmula 418 do C. TST:

“MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.”

No caso, os requisitos formais previstos no art. 855-B da CLT foram preenchidos, na medida em que as partes não estão representadas por advogado comum (procurações de fls. 14 e 26) e apresentaram petição conjunta (fls. 3/6).

No entanto, é imprescindível verificar o conteúdo da avença.

Consta às fls. 3/6 que as partes buscam homologação de acordo extrajudicial relativo ao contrato de trabalho havido entre elas no período de 13/03/2014 a 31/10/2018, nos seguintes termos:

*“J. Rotaner Transportes de Cargas Ltda. pagará ao EDUARDO JOSÉ DOS SANTOS, **a quantia líquida e total de R\$ 24.877,92 (vinte e quatro mil oitocentos e setenta e sete reais e noventa e dois centavos) em 12 parcelas, conforme abaixo discriminado:***

(...)

Em caso de descumprimento do presente acordo, fica estabelecida a cláusula penal de 30%.

As partes declaram que os valores pagos no presente acordo correspondem a

R\$ 20.294,51 - verbas rescisórias

R\$ 4.083,33 - multa do artigo 477

R\$ 500,00 - indenização por danos morais.

*As partes informam que há **R\$ 12.312,52 pendentes de pagamento a título de FGTS**. Em razão de tal pendência, fica convencionado que o valor será pago mediante guia própria diretamente na Caixa Econômica Federal nos valores e prazos abaixo indicados:*

(...)

Cumpridas as disposições da presente transação, o RECLAMANTE outorga à RECLAMADA ampla e geral quitação ao contrato de trabalho firmado (admitido em 13/03/2014, com pedido de demissão em 31/10/2018), bem como o extinto contrato de trabalho, nada mais podendo reclamar em tempo algum.

Destarte, diante do exposto, requerem as partes abaixo assinadas, a HOMOLOGAÇÃO do presente acordo, em conformidade com os termos pactuados, com fulcro no artigo 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho” (destaquei).

Relativamente à quitação geral, entendo que o espírito da Reforma Trabalhista é justamente o predomínio da vontade das partes, pelo que não há falar em impossibilidade de elas

convencionarem, sem vício de consentimento ou fraude, plena quitação do contrato de trabalho.

No caso, preenchidos os requisitos gerais do negócio jurídico e não se vislumbrando vício na declaração de vontade, o ajuste em análise merece integral homologação.

Note-se que não há qualquer indício da existência de coação, dolo, erro, fraude, simulação ou de indevida renúncia a direitos trabalhistas.

Em razão do valor acordado (R\$ 37.190,44) e do tempo de prestação de serviços (cerca de 4 anos e 7 meses), não é possível inferir que o trabalhador teria sido ludibriado, relativamente ao *quantum* ou ao alcance do acordo extrajudicial firmado entre as partes.

Ante o exposto, **reformo** a r. decisão de origem para **homologar o acordo extrajudicial** celebrado pelas partes, em sua totalidade, dando ampla e irrestrita quitação à toda a relação jurídica havida entre as partes, nos termos do acordo de fls. 3/6.

ACÓRDÃO

[...] **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DE J.R.T.D.C.LTDA**. No mérito, por igual votação, **EM DAR-LHE PROVIMENTO** para homologar o acordo extrajudicial celebrado pelas partes, em sua totalidade, dando ampla e irrestrita quitação a toda relação jurídica havida entre as partes, nos termos do acordo de fls. 3/6.

[...]

Curitiba, 10 de julho de 2019.

ADILSON LUIZ FUNEZ
Desembargador Relator

Acórdão da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Marco Antonio Vianna Mansur, publicado no DJE em 01/08/2019. (Processo nº 0000927-05.2018.5.09.0892 (RO))

[...]

MÉRITO

Acordo Extrajudicial - Art. 855-B da CLT

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) introduziu capítulo III-A ao Título X da CLT, denominado DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL, dispondo:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação. Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença. Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Domingos de Lima Junior e Tefa Tecnologia em Fundição de Alumínio S/A apresentaram acordo extrajudicial (ID. 3535bf6). Juntaram documentos.

A Secretaria da Vara certificou que “não há cópia da CTPS do empregado nos autos, a fim de comprovar a anotação e a baixa do contrato de trabalho, assim como não há cópia da entrega das guias para saque do FGTS e liberação do seguro desemprego, além de não haver discriminação especificada de quais verbas rescisórias estão sendo objeto do presente acordo extrajudicial.”

Despachou então o Juízo de Primeiro Grau (ID. 54d55aa): “Diante da certidão supra,

intimem-se as partes para, no prazo de cinco dias úteis, juntar a cópia da CTPS do empregado, comprovando a anotação e a baixa do contrato de trabalho, assim como a comprovação de entrega das guias para saque do FGTS e liberação do seguro desemprego. No mesmo prazo deverão as partes discriminar corretamente a natureza das verbas trabalhistas que compõem o presente acordo, com a respectiva especificação dos valores, inclusive os que deverão ser recolhidos a título de contribuições previdenciárias, com a devida comprovação do seu recolhimento nos presentes autos, sob pena de extinção do processo sem resolução do mérito.”

A empresa peticionou (ID. 8835900), discriminando do total do acordo de R\$ 63.787,06, R\$ 23.480,83 de rescisão; R\$ 14.271,23 de GRRF e R\$ 26.035,00 de FGTS e juntou documentos.

Proferiu então o Juízo de Primeiro Grau a seguinte sentença, recusando-se a homologar o acordo e extinguindo o processo sem resolução de mérito, nos termos do art. 485, VI do CPC (ID. 6bc0cd0):

Trata-se a presente de ação de Homologação de Transação Extrajudicial ajuizada em conjunto por TEFA TECNOLOGIA EM FUNDICAO DE ALUMINIO SA e DOMINGOS DE LIMA JUNIOR, na qual as partes pretendem a homologação do acordo em que se reconhece o vínculo de emprego de 30/09/2014 a 03/12/2018, na última função de supervisor, com remuneração mensal de R\$ 7.307,55. As partes admitem que a transação é relativa às contribuições previdenciárias e ao FGTS não quitado durante o vínculo empregatício. Pretendem, com a homologação do acordo, a extinção e quitação de “toda e qualquer situação relativa ao liame empregatício havido entre as partes” (fl. 04). Pois bem. As partes não têm legitimidade para transacionar sobre questões previdenciárias, fiscais e relativas ao FGTS, uma vez que não titulares de tais direitos (art. 18 do CPC). Ademais, o pagamento das verbas trabalhistas objeto de transação entre as partes, notadamente as contribuições previdenciárias e o FGTS, deveria ser através de guia de recolhimento à União (no caso das contribuições previdenciárias) e diretamente à Caixa Econômica Federal, inclusive com o pagamento de 10% relativo à taxa cobrada por referida instituição (no caso do FGTS), o que não foi respeitado pelas partes. Salienta-se que este juízo não está obrigado a homologar acordos realizados pelas partes, principalmente quando ofendem normas cogentes, como é o caso da impossibilidade de se pleitear (e, portanto, transacionar) direito alheio. Neste sentido, a Súmula 418 do TST e Enunciados 110 e 123 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA, verbis: (...) Enfatiza-se, ainda, que a homologação do presente acordo, no estado em que se encontra, desvirtua a finalidade do legislador ao criar o instituto jurídico da homologação de transação extrajudicial. Transcreve-se trecho da Justificativa do Projeto de Lei 6.787/2016, que deu origem ao referido instituto: “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. A petição suspende o prazo prescricional, que voltará a correr no dia útil seguinte ao trânsito em

julgado da decisão denegatória do acordo.” (destaquei).

O ex-empregado recorre (ID. 79037c8). Alega que conforme petição de acordo extrajudicial não há verbas previdenciárias a ser recolhidas; o FGTS é um direito do recorrente, pois foi dispensado sem justa causa; o FGTS tem natureza trabalhista e social e não tributária; a multa de 10% da LC 110/2001 pode ser questionada pela CEF; isso não deve ser empecilho para a não homologação do acordo; pede a homologação do acordo, sob pena de violação do art. 855-B e parágrafo único do art. 831 da CLT; sucessivamente, a homologação parcial, subtraindo o FGTS.

Verbas previdenciárias não fizeram parte do acordo, conforme discriminação de ID. 8835900. Apenas as verbas rescisórias e FGTS (FGTS do período contratual e FGTS da rescisão).

O acordo, porém, foi celebrado com a finalidade de “quitar as verbas rescisórias e extinguir a relação contratual trabalhista mantida entre as partes” (ID. 3535bf6 - Pág. 2), mas o “ex-empregado dá total quitação das verbas rescisórias, bem como das demais verbas decorrentes do contrato de trabalho (ID. 3535bf6 - Pág. 4)”.

O acordo extrajudicial não deve servir de instrumento de quitação total do contrato de trabalho em troca do pagamento das verbas rescisórias.

O pagamento das verbas rescisórias deve ocorrer antes do ajuizamento do processo para homologação de acordo extrajudicial, protegendo o caráter de indisponibilidade das verbas rescisórias, como já decidiu esta Quinta Turma. Cito o precedente de relatoria do Des. Archimedes Castro Campos Júnior, autos RO 0001799-62.2017.5.09.0663, julg.13/12/2018.

Inegavelmente as verbas rescisórias não foram pagas (R\$23.480,83), pois se pretende fazê-lo no acordo extrajudicial, de forma parcelada (dez parcelas de R\$ 6.378,81, o que levaria mais de três meses para pagamento das rescisórias reconhecidas). Ainda, sequer se aventou sobre o pagamento da multa do art. 477, §8º da CLT, a despeito da previsão do art. 855-C da CLT: “O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.”

Mantenho a decisão *a quo*.

CONCLUSÃO

[...] **ACORDAM** os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO**, bem como das contrarrazões. No mérito, por igual votação, **EM NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO**, nos termos da fundamentação.

[...]

Curitiba, 1 de agosto de 2019.

MARCO ANTONIO VIANNA MANSUR

Desembargador Relator

Por isso, não podem as partes transacionar sobre aquelas ou negociar estas de forma genérica e irrestrita, com quitação geral do contrato de trabalho. Por isso, tenho que a homologação de acordo extrajudicial com fins materiais de solução de situação rescisória é tentativa de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT, e dela não pode haver qualquer efeito válido que possa prejudicar o trabalhador (art. 9º das CLT). Ademais, não pode o Juízo compactuar com situações que não correspondem à realidade. O acordo englobaria hipótese na qual o vínculo continuaria a existir para fins previdenciários e não para efeitos trabalhistas salariais - o que é teratológico.

Sendo assim, convenço-me de que a hipótese posta à análise não comporta possibilidade de ser chancelada pelo Juízo.

Por isso, nos moldes do art. 487, I, do CPC, rejeito o pedido.

Custas pelas partes, “pro rata” no importe total de R\$ 3.800,00 (três mil e oitocentos reais), calculadas sobre o valor arbitrado à condenação, R\$190.000,00 (cento e noventa mil reais), a serem recolhidas no prazo de 15 (quinze) dias, sob pena de execução, sendo dispensada a parcela do trabalhador diante da gratuidade de Justiça a qual lhe defiro.

Intimem-se e, após quitadas as custas, arquivem-se.” - Destacamos

Postula **a reclamante** a reforma da r.sentença monocrática para reconhecer a validade do acordo extrajudicial firmado entre as partes e por decorrência que o mesmo seja homologado por este Colegiado. Sucessivamente, requer o retorno dos presentes à Vara de Origem para fins de homologação.

Em suma, apresenta os seguintes argumentos: **a) que o valor de R\$190.000,00 abrangeu o contrato de trabalho desde 1990, não havendo que se falar em negociação genérica e irrestrita; b) que a “legislação trabalhista, após a alteração da CLT, passou a prever expressamente a possibilidade das partes firmarem acordo extrajudicial, sendo que os artigos 855 e ss. da CLT não estabelecem qualquer forma específica ou tampouco exige a indicação expressa das verbas objeto da transação. Logo, também não há forma prescrita em lei quanto aos termos do acordo (inciso III do artigo 104 do CC - forma prescrita ou não defesa em lei)”;** **c) que “os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil foram devidamente observados no caso dos autos, não havendo nos autos ou mesmo no termo de acordo qualquer indício de que as partes tentaram desvirtuar direitos, até porque referida situação não ocorreu”;** **d) “com vistas a evitar que a Recorrente tivesse seu processo de aposentadoria dificultado em razão da extinção contratual, as partes estabeleceram a manutenção do vínculo até 31 de julho de 2018, sendo que referido acordo beneficia sobremaneira a Recorrente”;** **e) que “a demissão imediata da Recorrente sem garantir a contagem do tempo necessária para fins de aposentadoria não causa qualquer prejuízo à Recorrida, mas sim à Recorrente que, além de**

encontrar-se desempregada, não terá o tempo suficiente para se aposentar, com o que não se pode concordar”; f) que “a manutenção da Recorrente na folha de pagamento da Recorrida apenas para fins previdenciários em absoluto importa em renúncia a qualquer direito e, com o devido respeito, não se mostra *teratológico*; ao contrário, conforme salientado em linhas acima, referido acordo permite à Recorrente obter a contagem de tempo necessária para se aposentar depois de anos de trabalho e dedicação”; g) que “manter a Recorrente no plano de saúde da empresa Recorrida também não indica a existência de qualquer vício de consentimento, já que beneficia a própria Recorrente e lhe garante manter benefícios que possuía enquanto laborou para a Recorrida”; h) que “a não homologação do acordo extrajudicial prejudicou apenas e exclusivamente a Recorrente, o que tornou imprescindível a interposição do presente recurso” (id 6004364).

Examina-se.

Consta na inicial que a reclamante foi contratada pela Reclamada em 1º-01-1990 para exercer a função de Gerente de Recursos Humanos e que laborou até meados de novembro de 2017. A última remuneração foi no valor de R\$10.618,00 (dez mil seiscientos e dezoito reais).

Em petição conjunta (protocolada sob nº daed714 em 12-12-2017) as partes requereram a homologação do acordo extrajudicial firmada nos seguintes termos (id daed714):

“Assim, ambas as partes decidem, de comum acordo, colocar um ponto final na relação empregatícia e no intuito de evitar a necessidade de uma eventual demanda deixando certa e ajustada a relação havida entre os mesmos, formalizam o presente ACORDO nas condições a seguir:

a) A Reclamada pagará a Reclamante a importância líquida de R\$190.000,00 (cento e noventa mil reais), em 10 (dez) parcelas iguais, sem a incidência de juros e correção monetária;

b) A quitação das parcelas no valor de R\$19.000,00 (dezenove mil reais) ocorrerá todo 5º dia (quinto) dia útil, iniciando-se no mês de 06/10/2017;

c) A Reclamante autoriza expressamente o desconto, no valor total do acordo, nas últimas parcelas, dos valores já recebidos antecipadamente da Reclamada antes da efetiva homologação judicial;

d) Os pagamentos serão efetuados por meio de depósito na conta corrente da Reclamante: Banco Bradesco, Agência nº1666/ Conta nº [...], CPF nº [...]

e) A Reclamada garantirá a permanência no plano de saúde Unimed até 31/12/2018, após esta data será procedida a exclusão da Reclamante no plano empresarial, havendo a possibilidade de permanência no plano de saúde na condição de “plano inativo” - diretamente com a Unimed;

f) Em razão da Reclamante estar em período de pré-aposentadoria e para que não haja divergências no valor final do benefício previdenciário a ser pleiteado, **a Reclamada compromete-se a manter vínculo empregatício havido entre as partes até o dia 31 de julho de 2018, sendo que nesta data ficará rescindido o vínculo empregatício, por iniciativa do empregador, tendo como motivo a dispensa sem justa causa, sem o pagamento de quaisquer verbas rescisórias, já quitadas integralmente por este ajuste, inclusive a multa rescisória;**

g) A Reclamada manterá a Reclamante em sua folha de pagamento até 31 de julho de 2018, somente para fins de recolhimento de encargos previdenciários, ou seja, inexistirá qualquer valor a ser quitado em favor da Reclamante neste período;

h) Em razão do ajuste mencionado na letra “g” acima, a Reclamada realizará o recolhimento de todos os encargos sociais e tomará com base o salário de contribuição teto máximo da Previdência Social, que hoje encontra-se no valor de R\$5.531,31 (cinco mil quinhentos e trinta e um reais e trinta e um centavos);

i) Ainda faz parte do acordo a liberação das guias para saque do FGTS, no entanto em razão do vínculo permanecer mantido apenas para fins de recolhimento dos encargos previdenciários, requer que Vossa Excelência conceda que a Reclamante possa proceder ao saque dos valores já depositados em sua conta vinculada do FGTS, por força de ALVARÁ perante a Caixa Econômica Federal, não havendo necessidade de entrega de guias pela Reclamada.

j) A parte passiva entregará, no escritório profissional do procurador da Reclamante, o requerimento do Seguro-Desemprego, quando do encerramento do vínculo em 31/07/2018, sem ônus para a parte passiva em caso de insucesso no recebimento das parcelas, reconhecendo que a Reclamante foi despedida sem justa causa por iniciativa do empregador;

l) A Reclamante, por sua vez, pelo recebimento da importância acima e ainda com a concessão Força de Alvará para saque do FGTS e percepção das parcelas do seguro desemprego, dá plena, total, irrevogável e irretroatável quitação de todas as verbas decorrente do vínculo empregatício, bem como quaisquer outras verbas porventura devidas, por força do extinto contrato de trabalho, para nunca mais reclamar, seja a que título for, em juízo ou fora dele;

m) As partes declaram que a transação é composta de 100% de parcelas de natureza indenizatória:

Diferenças FGTS + Multa 40% R\$59.000,00

Indenização Pré Aposentadoria R\$69.000,00

Aviso Prévio Indenizado R\$32.000,00

Férias Vencidas Indenizadas R\$11.500,00

Indenização Danos Morais R\$18.500,00

n) Requer a isenção das custas em benefício do acordo.

o) Fica estipulada cláusula penal de 100% em caso de inadimplemento ou mora” - Destacamos

O processo de jurisdição voluntária para homologação de Acordo Extrajudicial é disciplinado nos artigos 855-B a 855-D da CLT acrescido pela Lei nº 13.467/2017, nos seguintes termos:

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

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

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

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

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

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

No caso, o acordo apresentado pelas partes, não atende o requisito formal previsto no artigo 855-B da CLT (representação obrigatória das partes por advogado), uma vez que tão-somente foi juntada a procuração do procurador da parte autora (id 356165).

Oportuno referir, também, que não houve interposição de recurso por parte da reclamada a fim de que obter a homologação do acordo.

Consta na letra “f” do acordo apresentado pelas partes que a “Reclamada compromete-se a manter vínculo empregatício havido entre as partes até o dia 31 de julho de 2018, sendo que nesta data ficará rescindido o vínculo empregatício, por iniciativa do empregador, tendo como motivo a dispensa sem justa causa, **sem o pagamento de quaisquer verbas rescisórias, já quitadas integralmente por este ajuste, inclusive a multa rescisória**” (letra “f”).

No entanto, o artigo 855- C da *CLT* estabelece que *o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial não prejudica o prazo estabelecido no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT.*

Compartilha-se do entendimento do MM. Juízo Singular “o próprio texto celetista reconhece o caráter de indisponibilidade das verbas rescisórias e das demais verbas trabalhistas. Por isso, não podem as partes transacionar sobre aquelas ou negociar estas de forma genérica e irrestrita, com quitação geral do contrato de trabalho” e que o “acordo englobaria hipótese na qual o vínculo continuaria a existir para fins previdenciários e não para efeitos trabalhistas salariais - o que é teratológico” (id edf2ccf).

De fato, de um lado afirmam relação contratual rescindida “Assim, ambas as partes decidem, de comum acordo, colocar um ponto final na relação empregatícia e no intuito de evitar a necessidade de uma eventual demanda deixando certa e ajustada a relação havida entre os mesmos, formalizam o presente ACORDO nas condições a seguir” e de outro apontam para manutenção do vínculo “f) Em razão da Reclamante estar em período de pré-aposentadoria e para que não haja

divergências no valor final do benefício previdenciário a ser pleiteado, a Reclamada compromete-se a manter vínculo empregatício havido entre as partes até o dia 31 de julho de 2018, sendo que nesta data ficará rescindido o vínculo empregatício, por iniciativa do empregador, tendo como motivo a dispensa sem justa causa, sem o pagamento de quaisquer verbas rescisórias, já quitadas integralmente por este ajuste, inclusive a multa rescisória”.

Segundo Manoel Antônio Teixeira Filho “A declaração estampada no art. 855-C, da CLT, está a indicar não apenas que os pagamentos devidos ao trabalhador, em decorrência da ruptura do seu contrato, devem ser efetuados nos prazos fixados pelo §6º do art. 477 da CLT, mas a revelar, ipso facto, que **esses pagamentos devem ter sido realizados antes de o juiz manifestar-se sobre o acordo extrajudicial**” (O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista, São Paulo: LTr, 2017, p. 189) - Destacamos

Na hipótese, além do acordo ser adimplido de forma parcelada, não há notícia de quitação das parcelas rescisórias antes do ajuizamento do processo para homologação de acordo extrajudicial, tampouco há previsão de pagamento da multa do art. 477, § 8º, da CLT diante da intempestividade do adimplemento das verbas rescisórias. Aliás, sequer se poderia cogitar de verbas rescisórias, porquanto ressalva-se continuidade do vínculo, como visto antes.

Registre-se que sequer foram colacionados aos presentes cópia da CTPS, recibos de pagamento e extratos do FGTS, o que inviabiliza a análise do salário pago e a coerência dos valores consignados a título de transação (diferenças de FGTS + multa, aviso prévio indenizado e férias vencidas).

Nessa esteira, diante do não cumprimento dos termos dos artigos 855-B e 855-C da CLT acrescidos pela Lei nº 13.467/2017, a r, sentença a quo não merece reparos.

ACÓRDÃO

[...] **ACORDAM** os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, em **CONHECER DOS RECURSO ORDINÁRIO** da parte autora e no mérito, por igual votação, em **NEGAR-LHE PROVIMENTO**, nos termos da fundamentação.

[...]

Curitiba, 13 de dezembro de 2018.

ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR

Relator

Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região,
Relator Desembargador Francisco Roberto Ermel, publicado no DJE
em . (Processo nº 0001230-06.2018.5.09.0088 (RO))

EMENTA

ACORDO EXTRAJUDICIAL. ARTIGO 855-B CLT. INEXISTÊNCIA DE INDÍCIOS DE VÍCIOS DE VONTADE. HOMOLOGAÇÃO NECESSÁRIA. O acordo extrajudicial firmado nos moldes do artigo 855-B da CLT, traduz espécie de jurisdição voluntária, inexistindo pretensão resistida, razão pela qual, ausentes vícios de consentimento manifestos, compete ao julgador prestigiar a vontade das partes, conferindo-lhe homologação judicial, para que surta seus competentes efeitos. Sentença que se reforma.

[...]

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário interposto, por presentes os pressupostos de admissibilidade.

DIREITO INTERTEMPORAL

Esclareça-se, de plano, com o fim de obstar a oposição desnecessária de embargos declaratórios, que as normas de direito material contidas na Lei 13.467/2017 serão aplicadas apenas aos fatos ocorridos após sua data de início de vigência.

Assim, considerando que o presente contrato de trabalho perdurou de 12/06/2018 a 03/10/2018, as novas regras trabalhistas incidirão no contrato de trabalho do reclamante a partir de 11/11/2017, respeitando-se, outrossim, direitos adquiridos por ato único do empregador de parcelas não previstas em lei e interpretações sistêmicas bem como jurisprudenciais.

Sob o aspecto processual, a aplicação dessas normas respeitará os atos já praticados

e as situações consolidadas sob a vigência da lei revogada (arts. 14 e 15, do NCPC, c/c art. 769, da CLT), respeitando-se a Instrução Normativa 41/2018, do C. TST.

MÉRITO

Recursos das partes

Análise conjunta em razão da identidade do pedido

Homologação de acordo extrajudicial

A Juíza de origem decidiu extinguir o processo sem resolução de mérito, nos seguintes termos:

“Vistos, etc.

Considerando que o acordo entabulado pelas partes diz respeito a verbas rescisórias, indefiro a homologação judicial do acordo extrajudicial, uma vez que tal jurisdição voluntária existe para prevenir ou resolver litígios, sendo a “res dubia” que fundamenta o procedimento.

A Justiça do Trabalho não é órgão homologador de rescisão contratual, até porque tal exigência foi extinta com a revogação do parágrafo 1º do art. 477 da CLT.

Ademais, a lei deixa claro que o procedimento de jurisdição voluntária em questão não foi criado para substituir homologação de rescisão, conforme art. 855-C da CLT.

Em decorrência, indefiro a petição inicial e extingo o processo sem resolução do mérito, com fulcro no art. 485, incisos I e IV, do CPC.

Custas dispensadas.

Intimem-se as partes, por intermédio de seus procuradores.

Após, arquivem-se os autos.”

Inconformadas, recorrem as partes.

O reclamante afirma que as partes ajuizaram petição conjunta visando a homologação de acordo extrajudicial, sendo discriminadas as verbas, não se limitando às verbas rescisórias. Destaca a boa fé da empresa que está realizando o pagamento do acordo, ainda que este não tenha sido homologado como constou da avença. Pede a reforma da decisão de origem para que seja homologado o acordo extrajudicial.

Já a parte reclamada interpôs recurso ordinário, requerendo a homologação do acordo extrajudicial, com o reconhecimento da quitação integral do contrato de trabalho.

Analiso.

A conciliação é primado da Justiça do Trabalho e, como tal, deve ser, sempre que possível e recomendável, buscada em qualquer esfera, não devendo o Poder Judiciário apresentar óbice à vontade soberana das partes, salvo quando contrário ao ordenamento jurídico.

Em qualquer fase processual é lícito às partes realizarem acordo, considerando-se título executivo judicial, sendo tal regra extraída da análise do artigo 515, III, do CPC:

“Art. 515. São títulos executivos judiciais, cujo cumprimento dar-se-á de acordo com os artigos previstos neste Título:

III - a decisão homologatória de autocomposição extrajudicial de qualquer natureza.”

Após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, é facultado às partes, de comum acordo, provocarem o Judiciário para homologação do acordo extrajudicial, conforme o art. 855-B da CLT, que assim dispõe:

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

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

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

Do artigo em comento se desume típico procedimento de jurisdição voluntária, que exige manifestação expressa do empregado, quanto à sua livre e espontânea vontade em acordar, aliada à inexistência de vícios de consentimento.

Na lição de Manoel Antônio Teixeira Filho “Conforme dissemos, ao comentarmos o art. 652, alínea f, da CLT, o que, habitualmente, se tem designado de jurisdição voluntária traduz, sob a perspectiva da acribologia jurídica, um contrassenso, pois não há, aqui, atividade jurisdicional (mas, administração pública de interesses privados), nem partes (mas, interessados), nem processo (mas, sim, mero procedimento), nem há voluntariedade, pois a instauração do procedimento depende de iniciativa do interessado” (O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista, 2018. 2ª Ed. LTr).

Ainda, na mesma obra, contextualiza o renomado jurista: “Convém rememorar que o vocábulo processo significa o método ou a técnica de que se utiliza o Estado para solucionar os conflitos de interesses ocorrentes entre os indivíduos ou as coletividades ou entre uns e outros. No procedimento da homologação, não há conflito, se não que convergência de interesses”.

A análise da petição de homologação de acordo permite averiguar que **abrange o FGTS e a multa de 40%, as verbas rescisórias, saldo de salários e comissões. Os honorários advocatícios ficaram a cargo de cada parte a serem pagos ao seu representante legal.**

O reclamante compareceu à Vara do Trabalho e ratificou os termos do acordo extrajudicial. Destaco que consta da certidão de fl. 39 que o reclamante foi advertido quanto ao alcance da quitação outorgada, ratificou os termos do acordo e declarou ter sido celebrado por sua livre e espontânea vontade.

A reclamada comprovou nos autos os pagamentos das três parcelas acordadas. (fls. 49/55/73)

Com o devido respeito à Magistrada de origem, entendo que não há óbice para a homologação do acordo extrajudicial em apreço. Além da pretensão manifestada por advogados diversos, não se vislumbra na hipótese indício de fraude ou coação no pacto firmado. Entendo que o acordo respeita os limites da lei, da razoabilidade e da boa-fé. Nestes termos, estando as partes de comum acordo, inexistem motivos para recusa na homologação.

Em arrimo, a seguinte decisão:

“Malgrado o entendimento consolidado na Súmula n. 418 do TST no sentido de que a homologação do acordo constitui uma faculdade do juiz, há considerar que o preenchimento pelas partes dos requisitos dispostos no art. 855-B, o qual trata do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, bem como a manifestação expressa do empregado quanto à sua livre e espontânea vontade em acordar com o empregador, dando quitação integral ao extinto contrato de trabalho, somado à falta de qualquer indício de vício de consentimento das partes, deslegitima a recusa do Magistrado em homologar ou homologar com ressalvas o acordo. Provimento que se dá ao recurso para homologar integralmente o acordo extrajudicial firmado entre as partes.” (TRT 12 a Reg. Ac. 4 a Câmara. Proc. 0000018-25.2018.5.12.0036. Rel. Gracio Ricardo Barboza Petrone. Data de Assinatura: 30.4.2018 (DJ do TRT da 12ª Reg., 21 a 30.4.2018). In: Suplemento de Jurisprudência Trabalhista LTr, 20/18, p. 153)

Menciono como precedente a decisão de minha relatoria nos autos 0000425-97.2018.5.09.0041 (RO), acórdão publicado em 07/11/2018.

Por último, a fim de facultar eventual recurso da União quanto à natureza das verbas homologadas, respeitando assim a reanálise em 2ª grau de jurisdição e evitando a supressão de instância, entendo que tal homologação deve ser realizada na origem.

Nestes termos, **DOU PROVIMENTO** ao recurso ordinário interposto pelas partes para determinar o retorno dos autos à origem a fim de que o Juízo ‘a quo’ homologue o acordo extrajudicial firmado entre as partes.

ACÓRDÃO

[...] **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos **EM CONHECER** dos recursos ordinários interpostos e, no mérito, por igual votação, **EM DAR-LHES PROVIMENTO** para determinar o retorno dos autos à origem a fim de que o Juízo 'a quo' homologue o acordo extrajudicial firmado entre as partes.

[...]

Curitiba, 29 de maio de 2019.

FRANCISCO ROBERTO ERMEL

Relator

Acórdão da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Paulo Ricardo Pozzolo, publicado no DJE em 29/05/2019. (Processo nº 0000831-31.2018.5.09.0652 (RO))

[...]

MÉRITO

HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL - ANÁLISE CONJUNTA

O Juízo de origem não homologou o acordo extrajudicial apresentado pelas partes. Consta da r. sentença:

Em procedimento de jurisdição voluntária, como o classifica o artigo 725, VII, do CPC, as partes S. L. e A. P. & CIA. LTDA., submetem à apreciação judicial contrato de transação extrajudicial, requerendo sua homologação judicial por sentença.

Considerando os efeitos liberatórios que o ato homologatório agregará ao negócio jurídico, além de transformá-lo em título executivo judicial, impõe-se rígida avaliação de seus requisitos formais e materiais, destacando que nos procedimentos de jurisdição voluntária a proteção, a equidade e prevalência dos interesses públicos sobre os privados assumem valor preponderante à legalidade formal, vide artigo 723, § único, do CPC.

Art. 723. Parágrafo único. O juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna.

Primeiramente, avalio que o contrato de transação submetido à homologação ofende o requisito da relatividade, estabelecido no artigo 844, do CCB, atribuindo ônus ou obrigações a terceiros, e não apenas aos próprios contratantes, pois tem como objetivo gerar o saque dos depósitos de FGTS e o pagamento de seguro desemprego.

Art. 844. A transação não aproveita, nem prejudica senão aos que nela intervierem, ainda que diga respeito a coisa indivisível.

Em segundo lugar, considero que o negócio jurídico ofende o requisito da legalidade, pois as partes informam (fls. 03) que o contrato de emprego foi extinto por iniciativa da trabalhadora, ato formalizado (fls. 08/09) inclusive com homologação sindical, situação que inviabiliza acesso aos recursos do FGTS e do seguro-desemprego, pago com recursos públicos.

Compreendo que a alteração posterior da modalidade de extinção do contrato de emprego por negócios jurídicos que declaram com atraso a dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador e buscam o recebimento do seguro-desemprego sem a demonstração do pagamento completo e integral, pelo empregador, das verbas rescisórias devidas, além da comprovação do recolhimento da contribuição social prevista na Lei Complementar 110/2001, caracterizam o desvio de finalidade e a declaração falsa que invalidam os atos jurídicos, contaminando-os por invalidades, conforme dicção dos artigos 166, III, e 167, II, do CCB.

Reafirmo. A dispensa sem justa causa com pagamento de valor simbólico, como neste caso (R\$ 2.000,00 a título de reparação por danos morais), faz transparecer a irregularidade do negócio jurídico, pois ressalta sua finalidade exclusiva - ou primordial - de efetuar um levantamento de depósito de fundo público, ou mesmo obter prestações de seguro-desemprego, sem as condições exigíveis das partes, como previstas em lei.

Não tenho dúvidas de que o recebimento do seguro-desemprego, em ambas as situações (extinção do contrato por iniciativa da trabalhadora ou conversão imperfeita do ato, expirado o prazo de habilitação, com assunção apenas parcial de obrigações pelo empregador), caracterizaria, sob meu ponto de vista, respeitando quem assim não pensa, uma nítida malversação dos recursos públicos, seja admitindo o pagamento a quem não teria o direito, na primeira hipótese (de extinção do contrato por iniciativa do trabalhador), seja, na segunda hipótese (de extinção irregular do contrato por iniciativa do empregador), socializando a responsabilidade do empregador entre todos os contribuintes, ao suprimir a indenização que por ele seria devida e substituí-la por um pagamento do benefício sem o cumprimento dos requisitos legais.

Por fim, há a cláusula segundo a qual a trabalhadora concederia ao empregador quitação geral de todas e quaisquer obrigações decorrentes do contrato de emprego, que perdurou por mais de dez anos, apenas pela conversão da modalidade de extinção do contrato e um pagamento de valor simbólico.

Concluo como inviável promover uma avaliação material sobre a consensualidade e proporcionalidade desse aspecto do negócio jurídico,

na medida em que as partes não adotaram a cautela de narrar os fatos de forma integral para dar-lhe transparência, conforme artigo 140, do CCB, propiciando assim compreensão mais ampla do fenômeno pelo Juiz, e não apenas desejando sua assinatura como ato mecânico a partir de meras formalidades. Não vi nos autos comprovação da satisfação de todos os direitos trabalhistas exigíveis durante toda a vigência do contrato, de onde homologar judicialmente quitação ampla e geral seria ato manifestamente inadequado e de claro potencial precarizante das garantias do trabalhador brasileiro em geral, ainda que contasse com a anuência desta trabalhadora individualmente.

Ademais, não se conhece qualquer causa para o pagamento pactuado a título indenizatório, nem se pode avaliar se o valor é compatível com o conflito de interesses, cujos contornos as partes preferiram guardar para si, em reserva mental. Considero que não se pode admitir pactuação de pagamento a título meramente indenizatório no ambiente de trabalho subordinado, sem causa justificadora, sob pena de que a prática promova e estimule a precarização das condições de trabalho gerais e o incremento de evasão de contribuições sociais e fiscais incidentes, em regra, sobre os pagamentos decorrentes dos contratos de emprego, mesmo diante da anuência dos indivíduos diretamente envolvidos, como novamente friso.

Assim, por todos esses aspectos, nego homologação à pactuação informada, com amparo no artigo 848, do Código Civil Brasileiro.

Atribuo custas processuais às partes, no importe de R\$ 30,00 para cada parte. Obviamente, não dispenso a trabalhadora do recolhimento, em razão de seu padrão salarial, que ultrapassa o limite objetivo de gratuidade previsto em lei. As custas devidas pelas partes devem ser recolhidas e comprovadas nos autos em quinze dias, sob pena de cumprimento forçado.

Intimem-se.

Ambas as partes recorrem do julgado e buscam a reforma da r. sentença para que seja homologado o acordo extrajudicial por elas apresentado.

A Reclamante argumenta que *“os requisitos legais ditados pelo artigo 855-B, §1º, da CLT foram atendidos, já que o acordo foi proposto por petição conjunta e as partes foram representadas por diferentes procuradores”*. Afirma que *“considerando que a obreira buscou advogado, o qual sopesou valores com o procurador da empresa, chegando à satisfação de ambas as partes, a decisão de primeiro grau, se mantida, estaria violando o princípio da autonomia das partes, prejudicando a vontade dos envolvidos”*. Alega, ainda, que o acordo apresentado *“se mostra positivo à obreira, pois*

de uma forma eficaz busca o cumprimento rápido de direitos que somente seriam reconhecidos ou quitados, como é o presente caso, após a propositura de uma reclamação trabalhista”.

Continua a Reclamante, em suas razões recursais, afirmando que *“não há que prosperar a fundamentação de que o valor do acordo é simbólico se comparando ao tempo de contrato, visto que todas as verbas trabalhistas foram quitadas durante do vínculo, restando apenas a controvérsia quanto ao dano moral, a qual foi sanada justamente por meio do acordo”.* Alega, ainda que *“o artigo 855-B, da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista não estabelece qualquer restrição aos efeitos liberatórios do acordo, isto é, a cláusula de quitação geral do contrato de trabalho não é impedimento para homologação do acordo”.* Afirma, por fim, que o art. 855-B *“em momento algum dá ensejo a qualquer interpretação dúbia de eventual necessidade de haver ou não pretensão resistida, até porque se houvesse não haveria o acordo e sim uma disputa por meio de ação própria de Reclamação Trabalhista”.*

A Reclamada, em suas razões recursais, reforçou os argumentos da Reclamante, como o de preenchimento dos requisitos do art. 855-B da CLT e o de que todas as verbas foram quitadas durante o contrato de trabalho, restando apenas os danos morais como verba discriminada no acordo. Alegou, por fim que o Juízo de origem *“poderia ter designado audiência para colher depoimento das partes, a fim de verificar a realidade dos fatos, bem como confirmar a vontade das partes”.*

Analisa-se.

A Lei nº 13.467/2017 introduziu na CLT o capítulo III-A, que trata do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial (arts. 855-B a 855-E). Assim, de acordo com seu art. 855-B, as partes, por petição conjunta, desde que não representadas por advogado comum, podem requerer ao Judiciário a homologação de acordo extrajudicial.

Contudo, da leitura desses dispositivos que passaram a fazer parte da CLT, tem-se que não há obrigatoriedade de o juiz homologar o acordo. O art. 855-C da CLT dispõe que o Juízo *“analisará o acordo”*, podendo designar audiência, se entender necessário. O parágrafo único do art. 855-E da CLT dispõe sobre a contagem do prazo prescricional quando negada a homologação do acordo pelo juiz. Assim, fica evidente que a homologação do acordo deve ter uma prévia e prudente análise do Juízo, não bastando que as partes estejam representadas por advogados diferentes, e que declarem concordar com os termos acordados.

Neste sentido, Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges esclarecem que *“com a inclusão do art. 855-B e seguintes à CLT, a matéria ficou pacificada, e partir da vigência da Lei 13.467/2017, o juiz do trabalho **poderá homologar** qualquer tipo de acordo extrajudicial, desde que verse sobre questão trabalhista e que a petição seja em conjunto, assinada pelas partes e advogados, mas por advogados diferentes, um representando o empregado e outro o empregador”* (Bomfim, Vólia. Comentários à reforma trabalhista - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017. pag. 112 - destaque acrescido).

Henrique Correia e Élisson Miessa explicam:

“Na jurisdição voluntária, a inquisitorialidade possui maior carga do que na jurisdição contenciosa. Essa conclusão se deve pelo fato de que, em algumas situações no processo civil, o juiz pode, de ofício, dar início ao processo de jurisdição voluntária, mesmo com a previsão expressa dos legitimados no art. 720 do CPC/2015.

Além disso, o juiz possui maiores poderes instrutórios, podendo produzir provas mesmo contra a vontade de ambas as partes. Diferentemente da jurisdição contenciosa, o juiz ainda pode decidir contra a vontade de ambas as partes da relação jurídica, quanto, por exemplo, não homologa o acordo extrajudicial apresentado pelas partes.

A inquisitorialidade do juízo na jurisdição voluntária permite que a decisão seja proferida com base no juízo de equidade, nos termos do art. 723, parágrafo único, do CPC/15:

O juiz não é obrigado a observar o critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna. A partir deste dispositivo, entende-se que na jurisdição voluntária o julgador possui maior discricionariedade, uma vez que não está adstrito à literalidade das normas jurídicas.” (CORREIA, Henrique. MIESSA, Élisson. Manual da Reforma Trabalhista. Lei 13.467/2017 o que mudou? Comentários artigo por artigo. Salvador: Editora Jus Podium, 2018 - destaques acrescentados).

Essa, aliás, é a interpretação adotada pelo C. TST na Súmula 418 quando trata de acordo em processo contencioso, ao dispor que *“A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”*.

No caso em apreço, coaduna-se do entendimento do Juízo de origem de que o presente acordo não se mostra passível de homologação.

Isso porque, na peça de acordo, as partes informaram que a rescisão contratual ocorreu por pedido de demissão da Reclamante (fl. 3), informação esta constante no TRCT de fl. 8, no campo 22, onde consta a causa de afastamento *“Rescisão contratual a pedido do empregado”*. Não obstante isso, e sem nenhuma justificativa para isso, simplesmente ajustam a reversão do pedido de demissão para dispensa sem justa causa.

Considerando que a demissão constitui direito potestativo do empregado, passível de ser anulado apenas se houver prova contundente de vício de consentimento, o qual sequer é alegado pelas partes, tudo indica que a *“reversão”* da demissão em dispensa sem justa causa ajustada pelas partes, constitui medida de fraude à legislação trabalhista, isto é, que as partes pretendem, de um lado reduzir as verbas rescisórias a serem pagas pela ex-empregadora e, de outro, possibilitar à Reclamante realizar o pedido de habilitação no seguro desemprego e o levantamento do saldo do FGTS.

A referida cláusula invalida o acordo apresentado, uma vez que se trata de declaração falsa acerca do tipo de dispensa, para que seja pago ao autor o benefício do seguro-desemprego e levantados os valores relativos ao FGTS, sem ter havido a comprovação do pagamento das verbas rescisórias, bem como o recolhimento da contribuição social prevista na Lei Complementar 110/2001.

Além disso, o acordo não tem efeito contra terceiros que não participaram da pactuação, nos termos do art. 844 do Código Civil Brasileiro. O deferimento da reversão do pedido de demissão, com o pagamento à Reclamante do benefício seguro-desemprego e o levantamento do saldo do FGTS da sua conta vinculada, acarretaria em malversação dos recursos públicos, já que a Reclamante não possui o direito a tais benefícios, pois não preenche os requisitos necessários, dentre eles ter sido dispensada sem justa causa.

Neste sentido já decidiu o E. TRT da 3ª Região, nos seguintes termos:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. REQUISITOS DO ACORDO. IMPOSSIBILIDADE DE HOMOLOGAÇÃO. Após as modificações trazidas pela Lei 13.467/2017, os acordos extrajudiciais apresentados que forem oriundos de uma relação de trabalho, ainda que não haja litígio, estão incluídos no âmbito de abrangência do inciso I do artigo 114 da CLT. Todavia, não obstante as disposições dos artigos 855-B e seguintes da CLT e da alínea f do artigo 652 da CLT, a homologação do acordo **constitui faculdade do juiz, que deverá avaliar extensão da quitação e a pertinência ou não da homologação**. Desse modo, se o acordo extrajudicial consiste **em mero pagamento das parcelas rescisórias, de forma parcial, e prejudicial ao obreiro, além de declarar a natureza indenizatória de todas as parcelas, com nítido intento de evitar a incidência de contribuição previdenciária, o pleito de homologação não pode ser acolhido, em face do que dispõe o art. 9º da CLT**. (TRT-3 - RO: 00107215820185030038 0010721-58.2018.5.03.0038, Relator: Convocado Antonio Carlos R.Filho, Segunda Turma) (destaques acrescidos)

Ademais, o acordo extrajudicial pressupõe concessões mútuas pelas partes, nos termos do art. 840 do Código Civil Brasileiro. No caso dos autos, as partes não apontaram qual seria a pretensão da Reclamante, resistida pela Reclamada, que teria tornado necessária a composição apresentada, especialmente em um contrato de trabalho que vigorou por mais de 10 anos, de 01/10/2007 a 22/5/2018. A petição inicial é demasiadamente genérica ao afirmar que a Reclamante *“apresentou um pleito relacionado ao seu contrato de trabalho com a empresa”*, pois não aponta quais seriam as pretensões supostamente advindas da relação mantida entre as partes, muito menos suas respectivas expressões monetárias.

Pelo exposto, **mantém-se** a r. sentença.

III - CONCLUSÃO

[...] **ACORDAM** os Desembargadores da 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE E ADMITIR O RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA**. No mérito, por igual votação, **NEGAR-LHES PROVIMENTO** tudo nos termos da fundamentação.

[...]

Curitiba, 29 de maio de 2019.

PAULO RICARDO POZZOLO
Desembargador Relator

Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relatora Desembargadora Rosalie Michaelle Bacila Batista, publicado no DJE em 08/08/2019. (Processo nº 0000925-79.2018.5.09.0651 (RO))

[...]

Homologação de acordo extrajudicial

Inicialmente, não há ilegalidade na decisão de origem em não homologar o acordo firmado entre as partes, com fundamento no que dispõe a Súmula nº 418 do C. TST: “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

A meu sentir, caracterizado está o interesse de agir, assim entendido como “a necessidade do uso dos meios jurisdicionais para a tutela de um direito” (BARBI, Celso Agrícola. Comentários ao Código de Processo Civil. Editora Forense, Vol. I , 7ª edição, pág. 23). Como esclarece Manoel Antonio Teixeira Filho, “...o exercício da ação só se justifica se o provimento da jurisdição for útil ou necessário para restabelecer a integridade do patrimônio jurídico da parte” (TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. Petição Inicial e Resposta do Réu. LTr, p. 275). Dessarte, imprescindível o pedido de homologação judicial, vez que o acordo entabulado não poderia ser realizado diretamente, sem interferência do Poder Judiciário.

Na presente hipótese, os interessados apresentaram petição conjunta (fls. 2/4), buscando a homologação de acordo extrajudicial, com fundamento no arts. 855-B e 855-E da CLT (recentemente inseridos pela Lei nº 13.467/2017), art. 840 do CCB e art. 487, inc. III, do NCCP. Tais normas processuais inovaram as formas de composição no âmbito do processo do trabalho, consistindo em ferramentas voltadas à obtenção de ajuste entre os componentes das relações de trabalho.

Merecem destaque os mencionados dispositivos legais:

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

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

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

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

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

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

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

No caso em apreço, os interessados encontram-se devidamente representados por advogados distintos (fls. 5 e 6).

O acordo estipulou o pagamento, pela empregadora, do montante de R\$ 51.877,00 para receber quitação total do contrato de trabalho, a título de indenização, sendo R\$1.500,00 a título de multa do artigo 477 da CLT, R\$6.000,00 referente ao FGTS, R\$11.000,00 de multa de 40% do FGTS, R\$7.500,00 a título de férias indenizadas, e R\$25.877,00 a título de indenização por dano moral. Estabeleceu-se, ainda, que o *“pagamento será feito de acordo com o plano estabelecido nos autos da Recuperação”*, bem como mencionado *“que o referido valor deve substituir o crédito já indicado em favor do ex-empregado no processo e Recuperação Judicial”* (fl.3). Referido acordo menciona, por fim, que *“as partes se declaram totalmente satisfeitas com a composição, conforme permissivo legal, para que surta os efeitos de direito, com a necessária segurança jurídica”* (fl.4).

A transação é o negócio jurídico utilizado pelas partes para resolverem interesses contrapostos, mediante concessões mútuas, que pode ser utilizado para prevenir ou terminar o litígio (artigo 840 do CC), que somente pode ter por objeto direitos patrimoniais de caráter privado (artigo 841 do CC), e merece interpretação restritiva (artigo 843 do CC), não aproveitando, nem prejudicando, terceiros (artigo 844 do CC).

Deve ser salientado, ainda, que o Reclamante possui formação de nível superior (médico), isto é, de indiscutível elevado grau de instrução.

Destaque-se que as partes explicitaram no recurso ordinário (fl.46) as razões do valor estipulado no acordo, conforme a seguir:

(...) entre o período do pedido de recuperação judicial (30/08/2016) e a extinção do contrato de trabalho (25/03/2018) transcorreram mais de um ano e oito meses. Excelência, a Empregadora rescindiu o contrato do Empregado sem justa causa em 25/03/2018. Entretanto, diante das dificuldades financeiras enfrentadas pela Empregadora, que inclusive culminou com o pedido de recuperação judicial, não efetuou o pagamento das verbas rescisórias do Empregado no prazo estabelecido no art. 477, § 6º da CLT, bem como, ao longo do contrato, deixou de depositar por vários meses do FGTS devido ao Empregado, por isso o valor do acordo extrajudicial foi de R\$ 51.877,00.

Diante do exposto, entendo razoável o valor de R\$ 51.877,00 para dar quitação total a contrato de trabalho que perdurou de 28/12/1998 a 23/5/2018, frente ao salário base para a rescisão,

sem se vislumbrar a situação de empregado inexperiente ou passando por premente necessidade, nos termos do art. 157 do Código Civil (“Art. 157. Ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta”).

Não se observa do ajuste firmado a existência de óbice à homologação integral do acordo celebrado. Ausente indício da existência de coação, dolo, erro, fraude, simulação ou de indevida renúncia a direitos trabalhistas. Houve regular busca pela prevenção do litígio mediante concessões mútuas, nos termos do art. 840 do Código Civil.

Com base na legislação supramencionada, entendo plenamente viável a outorga da quitação na forma ajustada, o que ocasiona segurança jurídica às partes quanto ao pactuado.

Desse modo, reputo que ausente vício de consentimento, tendo a parte trabalhadora negociado de forma plena, integral, individualizada e particular os termos da rescisão do seu contrato de trabalho, mediante transação extrajudicial, conferindo eficácia liberatória geral às obrigações e aos direitos decorrentes do contrato de trabalho.

Diante do exposto **dou provimento** ao recurso ordinário interposto conjuntamente pelas partes para homologar integralmente os termos do acordo extrajudicial firmado, com a determinação de expedição de certidão no valor de R\$ 51.877,00, para o empregado habilitar seu crédito no processo de recuperação judicial.

Acórdão

[...] **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHEÇO DO RECURSO INTERPOSTO CONJUNTAMENTE PELAS PARTES**. No mérito, por maioria de votos, vencido o Desembargador Ubirajara Carlos Mendes, **DAR PROVIMENTO** para homologar integralmente os termos do acordo extrajudicial firmado, e determinar a expedição de certidão no valor de R\$ 51.877,00, para o empregado habilitar seu crédito no processo de recuperação judicial.

[...]

Curitiba, 8 de agosto de 2019.

ROSALIE MICHAELE BACILA BATISTA

Relatora

Acórdão da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Relator Desembargador Benedito Xavier da Silva, publicado no DJE em 27/06/2019. (Processo nº 0000283-49.2018.5.09.0088 (RO))

RELATÓRIO

[...] Trata-se de procedimento de **Homologação de Acordo Extrajudicial** de iniciativa conjunta do ex-empregado C. I. A. L. e da ex-empregadora D. L. e T. Ltda., estando cada uma das partes representada por procuradores diferentes, visando à homologação de acordo extrajudicial, com fundamento no art. 855-B da CLT.

A sentença de fl. 37, complementada pela decisão de embargos declaratórios de fls. 44 e 49, todas proferidas pela Excelentíssima Juíza Suely Filippetto, entendeu pela “quitação dos valores pagos (discriminação do item “E” de fl. 05) e não a quitação ampla como outorgada”.

Inconformada, recorre a ex-empregadora às fls. 52/56, defendendo a homologação da quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho.

Custas recolhidas às fls. 42/43.

À fl. 60, determinei o envio dos “autos ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC para designação de audiência a fim de que as partes, pessoalmente, ratifiquem os termos do acordo apresentado”, para se ter “a certeza da sua ciência quanto ao alcance do acordo a que se pretende a homologação judicial (‘quitação plena, geral e irrevogável de toda a relação havia entre as partes’)

Às fls. 69/70, consta a respectiva Ata de Audiência.

É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

ADMISSIBILIDADE

Presentes os pressupostos legais de admissibilidade, **CONHECE-SE** do recurso ordinário.

MÉRITO

Quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho

A recorrente pugna pelo reconhecimento da plena, geral e irrevogável quitação da relação havida entre as partes, conforme acordo extrajudicial firmado.

O Juízo de origem entendeu pela “quitação dos valores pagos (discriminação do item “E” de fl. 05) e não a quitação ampla como outorgada” (fl. 37).

Analisa-se.

Conforme relatado, à fl. 60, despachei no sentido de que:

“1. [...] considerando que o acordo estabelece a quitação ampla e irrestrita do contrato de emprego, que perdurou por mais de 7 (sete) anos (de 12/1/2011 a 11/5/2018), conforme item ‘c - da quitação’ (fl. 4, id f7df55), tendo havido a discriminação apenas de verbas de natureza indenizatória (fl. 5 - id f7df55), salutar que sejam ouvidas as partes, especialmente o trabalhador (pessoalmente), a fim de se ter a certeza da sua ciência quanto ao alcance do acordo a que se pretende a homologação judicial (‘quitação plena, geral e irrevogável de toda a relação havia entre as partes’)

2. Assim, encaminhem-se os autos ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC para designação de audiência a fim de que as partes, pessoalmente, ratifiquem os termos do acordo apresentado.

3. Após, retornem os autos para exame do recurso ordinário interposto pela ex-empregadora.”

Às fls. 69/70, foi juntada a Ata da Audiência em que constou que:

“compareceu o autor ao CEJUSC de 2º Grau e, na presença do Desembargador Eliázer Antonio Medeiros, **manifestou ciência e concordância inequívoca dos termos do acordo apresentado, inclusive e principalmente, quanto à quitação plena, geral e irrevogável de toda a relação havida entre as partes.** Em contato telefônico com o procurador da reclamada, Giácomo Oliveira dos Santos, este manifestou concordância com os termos apostos nesta ata”

Desse modo, considerando que o acordo extrajudicial encontra-se em conformidade com os requisitos do art. 855-B da CLT e que com a audiência realizada junto ao CEJUSC os termos da avença foram ratificados pelas partes, especialmente pela parte autora (pessoalmente), a caracterizar a ausência de vício da vontade (arts. 104 e 138/165 do CC), há que se homologá-lo, nos termos apresentados.

Destarte, **reforma-se** para homologar o acordo extrajudicial apresentado, em que o ex-

empregado C. I. A. L. dá plena, geral e irrevogável quitação da relação de emprego havida com a empresa D. L. e T. Ltda. (de 12/1/2011 a 11/5/2018).

ACÓRDÃO

[...] **ACORDAM** os Desembargadores da 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA D. S. E I. L. LTDA.** No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO** para homologar o acordo extrajudicial apresentado, em que o ex-empregado C. I. A. L. dá plena, geral e irrevogável quitação da relação de emprego havida com a recorrente (de 12/1/2011 a 11/5/2018). Tudo nos termos da fundamentação.

Custas inalteradas.

Intimem-se.

Curitiba, 27 de junho de 2019.

BENEDITO XAVIER DA SILVA

Relator

Acórdão da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, Relatora Desembargadora Maria de Lourdes Antonio, publicado no DJE em 22/05/2019. (Processo nº 1001226-80.2018.5.02.0076 (RO))

EMENTA

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL (ARTS. 855-B A 855-E DA CLT). ESPECIFICAÇÃO DE QUITAÇÃO DE DIVERSAS CLÁUSULAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO, COM INCLUSÃO DE CLÁUSULA DE QUITAÇÃO GERAL E RATIFICAÇÃO EM AUDIÊNCIA PERANTE O JUIZ DO CEJUSC. POSSIBILIDADE. HOMOLOGAÇÃO PARCIAL DO ACORDO, CONTRARIANDO A VONTADE DAS PARTES. IMPOSSIBILIDADE. VIOLAÇÃO DA UNIDADE E INDIVISIBILIDADE DA TRANSAÇÃO. INTELIGÊNCIA DO ART. 848 DO CC. SENTENÇA REFORMADA. Não é cabível a homologação parcial de acordo extrajudicial, pois o ato homologatório não pode interferir ou modificar o conteúdo da transação, limitando-se a fazer o exame externo do ato (delibação), atestando a sua conformidade com a ordem jurídica, sendo que ela é una e indivisível. Exercido o juízo de delibação positivo e ausentes vícios ou causas de invalidade, o juiz está obrigado a homologar o negócio jurídico tal como apresentado pelas partes. Sentença reformada.

RELATÓRIO

DECISÃO PREVALECENTE

Adoto o relatório do voto do Exmo. Relator sorteado:

Da r. sentença de f.69/71, cujo relatório adoto e que julgou procedente em parte a ação, recorre a reclamada às f.72/100, contrariando a decisão quanto a homologação parcial do acordo avençado entre as partes, sustentando em apertada síntese que, não existe amparo legal que obste a quitação geral do contrato de trabalho encerrado com anuência expressa de ambas

as partes, no qual foram discriminadas as verbas e direitos postulados para nada mais ser passível de discussão futura, de modo que não caberia ao magistrado traçar qualquer limitação ao acordo encetado, uma vez que as partes não o fizeram, segundo sua tese.

Contrarrazões, autor 108/109.

Custas às f.101.

Depósito recursal às f. 106.

A Colenda Turma recepcionou o voto do Exmo. Relator sorteado, quanto ao conhecimento do recurso:

Conheço do recurso do autor, pois presentes os pressupostos de admissibilidade.

A Colenda Turma recepcionou a divergência desta revisora, quanto ao mérito:

Acordo extrajudicial e homologação parcial

Na situação dos autos a ex-empregada CARLA GANDOLFO já havia se desligado do BANCO SANTANDER em 17.07.2018, mediante pedido de demissão, bem como recebido todos os seus haveres rescisórios. Sua última remuneração mensal foi de R\$ 8.877,59, ocupando nos últimos anos o cargo de Gerente de Relacionamento Select.

Em 25.09.2018 os interessados ingressaram com petição conjunta ressaltando que houve exaustiva negociação de valores, culminando na importância total líquida de R\$ 47.000,00, que abrangeria horas extras, inclusive intervalo, diferenças salariais, PLR, férias indenizadas, gratificação especial, gratificação semestral, indenização por danos morais/materiais, adicional de transferência etc. Constatou ainda da referida petição conjunta, *in verbis*:

“(...) Com o recebimento da importância ajustada, a interessada dará ao Banco plena, geral e irrevogável quitação ao extinto contrato de trabalho e às verbas elencadas e discriminadas, bem como a todas e quaisquer verbas do contrato decorrentes, para nada mais reclamada, a qualquer título ou pretexto, em qualquer instância ou Tribunal, inclusive parcelas que digam respeito ou se relacionem à previdência complementar e plano de saúde. (...)”

A petição foi firmada pela CARLA GANDOLFO, seu patrono, bem como por dois patronos do banco.

A procuração do patrono da autora confere poderes especiais “*para confessar, desistir, transigir, firmar compromissos ou acordos, receber e dar quitação, agindo em conjunto ou separadamente...*” (fl. 25, ID. 8603fdb - Pág. 1).

Na Ata de Audiência de fl. 56 esteve presente a patrona do Banco, a Sra. Carla, bem como seu patrono Alfredo, tendo constado o seguinte, *in verbis*:

“(...) RATIFICAÇÃO

Os requerentes ratificam os termos da petição de acordo extrajudicial do processo judicial eletrônico.

Neste ato, os requerentes foram cientificados quanto ao entendimento adotado por este CEJUSC de quitação restrita às verbas discriminadas na petição de acordo. Protestos da requerente empregadora.

Designo audiência de julgamento para o dia 28/11/2018 às 17h08, dispensado o comparecimento das partes.

Os requerentes ficam cientes da sentença na forma da Súmula nº 197 do C. TST, atentando-se aos termos da Súmula 30 do C. TST. (...)” (ID. f9ba9e6)

Em seguida, constou da sentença homologatória parcial, *in verbis*:

“(...) Conforme os termos da petição inicial, os requerentes são plenamente capazes, o objeto transacionado é lícito, possível e determinado, os motivos declarados são lícitos e foi observada a forma dos arts. 855-B a 855-E da CLT, inexistindo invalidade do ato jurídico, nos termos dos arts. 166 do CC e 9º da CLT.

Foram também observados os requisitos mínimos para o equilíbrio e a eficácia do acordo, exceto quanto à extensão da quitação, que será analisada em tópico próprio. Os requerentes declararam devidamente as obrigações pactuadas (valor, tempo e modo de pagamento), e discriminaram os títulos negociados e os valores respectivos.

Por fim, vale salientar que os processos de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial são resolvidos por sentença judicial

(art. 855-D da CLT), não tendo o juízo, evidentemente, dever de homologar integralmente o acordo quando em parte ou no todo a transação se demonstrar colidente com os princípios e regras que informam o direito laboral. O parágrafo único do art. 723 do CPC vai além ao dispor que em procedimento de jurisdição voluntária “o juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna”. Assim, declaro nula a última cláusula da petição inicial, em que os requerentes condicionam a validade do acordo a sua homologação integral pelo juízo (fl. 06, último parágrafo).

Extensão da quitação:

Nos processos de jurisdição contenciosa, é comum que se estabeleça quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho ou da relação jurídica havida entre as partes quando da homologação de acordos.

Contudo, a quitação quanto a sujeito estranho ao processo ou relação jurídica não deduzida em juízo somente é possível nesses casos de autocomposição judicial em processos contenciosos, por força do art. 515, inciso II e § 2º, do CPC. Pela simples leitura do referido artigo, verifica-se que a extensão subjetiva e objetiva constante no § 2º do referido artigo não se aplica à autocomposição extrajudicial de que trata seu inciso III.

Ademais, conforme art. 843 do CC, a transação interpreta-se restritivamente, não sendo possível a quitação genérica de verbas que não constem da petição de acordo.

Para que se fixe a extensão da quitação, cabe interpretação analógica ao art. 855-E da CLT, dispositivo no qual o próprio legislador determina a suspensão do prazo prescricional restrita aos direitos especificados na petição de acordo.

Com efeito, a quitação decorrente do acordo em análise é limitada aos direitos/verbas especificados na planilha anexa à petição inicial (fl. 09). (...)”

A transação apresentada pelas partes para homologação em juízo é típico ato de direito material e não processual. Ela pertence à categoria dos negócios jurídicos, cuja validade depende dos requisitos do art. 104 do CC (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei) e da ausência das causas de invalidade (arts. 166 e ss. do CC).

Vindo a transação aos autos, cumpre ao juiz fazer o exame externo do ato (deliberação), verificando os requisitos de validade e eficácia. Ausentes um destes requisitos, o juiz deixa de homologar o acordo. Sobre o tema, menciona-se, *in verbis*:

“(…) Obtida a transação pelas partes, cumpre ao juiz fazer apenas o *exame externo do ato*, que a doutrina chama *deliberação*. Assim como o enólogo prova pequenas doses do vinho em busca da identificação de seu sabor e controle de qualidade, assim também o juiz permanece na periferia do ato autocompositivo, **em busca dos requisitos de sua validade e eficácia. São cinco os pontos que lhe cumpre verificar, a saber: a) se realmente houve uma transação, (b) se a matéria comporta disposição (CC, art. 841), (c) se os transatores são titulares do direito do qual dispõem parcialmente, (d) se são capazes de transigir e (e) se estão adequadamente representados.** Esses pontos dizem respeito à *ordem pública*, e sua verificação constitui dever do juiz, quer as partes a hajam requerido ou mesmo de-ofício, **negando homologação ao ato se lhe faltar algum dos requisitos, um só que seja.**

Ao proceder a esse exame o juiz exerce atividade tipicamente estatal, caracterizada como *jurisdição*. É jurisdicional o ato homologatório, em oposição ao caráter, em oposição ao caráter negocial do ato a ser homologado. Somados, ambos produzem o mesmo resultado de uma sentença que efetivamente julgasse o *meritum causae*, e por isso é que o Código de Processo Civil [de 1973] os encaixa no tratamento dos atos judiciais portadores da *resolução do mérito* (art. 269, inc. III).

Mas é indispensável ter consciência de que se trata de dois atos, de naturezas diferentes (um negocial e outro jurisdicional), cada um deles com o seu conteúdo. **Um deles, portador de uma solução negociada para o litígio.** Outro, dando a essa solução a mesma eficácia que teria a sentença que eventualmente julgasse a causa, **mas sem que possa o juiz interferir no conteúdo jurídico-material do ato submetido a exame e homologação.** E assim é que, mediante a técnica da definição legal desse conjunto de atos como uma *resolução do mérito*, o legislador obteve o resultado desejado: sem nenhuma discrepância, todos reconhecem que as sentenças homologatórias de transação, reconhecimento do pedido ou renúncia ao direito ficam *cobertas pela autoridade da coisa julgada*. (...)

A doutrina não costuma aprofundar-se no tema da transação feita na pendência de um processo mas *não homologada*. Que ela não será um título executivo, isso é fora de dúvida, porque a lei só confere essa eficácia aos atos autocompositivos quando homologados (CPC [de 1973], art. 475-N, inc. III). **Mesmo sem ser homologada, todavia, a transação é sempre uma transação e, como um negócio jurídico que é, produz seus efeitos próprios segundo a lei civil e vincula as partes.** Não tem aptidão a formar coisa julgada porém, como exageradamente dizia o art. 1.030 do Código Civil de

1916. (...)” (DINAMARCO, Cândido Rangel, *in* FUNDAMENTOS DO PROCESSO CIVIL MODERNO, Tomo II, p. 1327-1328, 6ª ed., 2010, Ed. Malheiros) - grifei e negritei

Percebe-se, pois, que o acordo levado à homologação em juízo é ato negocial de direito material, inerente às partes. O juiz realiza apenas o exame externo do ato (deliberação), negando a homologação apenas quando ausente um dos requisitos.

Entretanto, frise-se, o juiz não pode interferir no conteúdo jurídico do ato homologado, ou seja, não pode modificar as cláusulas do acordo (ato negocial das partes). A homologação limita-se a atestar a conformidade formal da transação com os ditames do direito. Nesse sentido:

“(...) O ato homologatório constitui, pois, como ensina Pontes de Miranda, ato jurídico processual transparente, porque nada acrescenta ao ato homologado, limitando-se a atestar a sua conformidade formal com os ditames do direito. Dessa forma, como mera certificação formal, sem qualquer avaliação do conteúdo do ato jurídico homologado, é certo que **esse ato homologatório propriamente nada valora e nada decide.** Cinge-se a atribuir ao ato jurídico os efeitos típicos dos atos judiciais, porque aquele ato, na ótica do Estado, reveste-se dos requisitos formais necessários. Com a homologação, o ato jurídico torna-se reconhecidamente **ato jurídico perfeito.** (...)” (*in* NOVO CURSO DE PROCESSO CIVIL, Volume 2, *Tutela dos Direitos Mediante Procedimento Comum*, Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart, Daniel Mitidiero, 2ª ed. em *e-book* baseada na 2ª ed. impressa, 2016, Ed. Revista dos Tribunais)

No caso, o MM Juízo *a quo* reconheceu expressamente que *“...os requerentes são plenamente capazes, o objeto transacionado é lícito, possível e determinado, os motivos declarados são lícitos e foi observada a forma dos arts. 855-B a 855-E da CLT, inexistindo invalidade do ato jurídico, nos termos dos arts. 166 do CC e 9º da CLT”*.

De ver-se que a interessada CARLA GANDOLFO **ratificou os termos do acordo em juízo**, não cabendo genérica invocação de interpretação restritiva da transação para o fim de excluir cláusula expressa prevista no acordo de vontade das partes.

A quitação geral confirmada em audiência perante o juízo pelos interessados em nada difere da transação que poderia ter sido firmada e que mesmo são firmadas todos os dias nos núcleos

de conciliação, após o ajuizamento de uma reclamatória trabalhista.

Ao apresentar contrarrazões a recorrida-interessada mais uma vez ratificou sua vontade na celebração do acordo reafirmando, *in verbis*:

“(...) Diante do detalhamento de cada verba devidamente especificadas e devidamente submetida a análise, em suas Razões e Contrarrazões, entenderam a recorrente e recorrida, após longas discussões e argumentos examinados, prevaleceu a vontade expressa de ambas, tendo inclusive sido assinados pessoalmente e por seus advogados a minuciosa Petição submetida à apreciação da Justiça do Trabalho, objetivando a homologação dos termos nela exarados, sem qualquer óbice ou ressalva de eventuais e futuros direitos.

Isto posto, requer a recorrida pelo deferimento do presente recurso vez que o mesmo foi firmado com a anuência expressa das partes e sem qualquer ressalva, declarando-se totalmente satisfeitas com a composição firmada e verbas já recebidas, para que surta todos os efeitos de direito admitidos. (...)” (fl. 109, ID. 1c3a755 - Pág. 2 de 22.01.2019).

Uma coisa é interpretar restritivamente eventual cláusula ambígua, por invocação do art. 843 do CC. Outra bem diferente é dizer, com base no mesmo dispositivo, que a cláusula que diz “*Com o recebimento da importância ajustada, a interessada dará ao Banco plena, geral e irrevogável quitação ao extinto contrato de trabalho e às verbas elencadas e discriminadas, bem como a todas e quaisquer verbas do contrato decorrentes, para nada mais reclamada, a qualquer título ou pretexto, em qualquer instância ou Tribunal, inclusive parcelas que digam respeito ou se relacionem à previdência complementar e plano de saúde*”, não seria válida.

De ver-se que referida cláusula de quitação geral tem respaldo no art. 840 do CC, segundo o qual “*É lícito aos interessados **prevenirem** ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.*”. Sobre o tema diz a doutrina, *in verbis*:

“(...) A propósito, Pontes de Miranda já advertia, em primeiro lugar, que a transação extingue uma incerteza, uma controvérsia, uma disputa obrigacional, e não necessariamente a obrigação em si, que pode ser manter sem a insegurança que antes a tisonava. Em segundo, observava que, nas suas concessões recíprocas, de solução de uma dúvida obrigacional, as partes, na realidade, atuavam sempre modificando uma situação jurídica, de sorte

que no mundo jurídico sempre algo se aumentava a fim de eliminar o litígio (*Tratado de direito privado*, 2 ed. Rio de Janeiro, Borsoi, 1959, t. XXV, § 3.027, n.1, p. 118, e § 3.028, n.5, p.1240. **Daí se admitir que a transação se configure como verdadeiro contrato, em que as partes acordam sobre dado objeto, alterando o *status* jurídico antecedente para o fim de eliminar uma incerteza obrigacional, inclusive eventualmente transmitindo direitos, até mesmo reais, ao que soa da previsão do art. 845, e a despeito da redação do art. 843, ao que se volverá.**

De qualquer maneira, **dúvida nunca houve de que a transação consubstanciasse, como consubstancia, negócio jurídico bilateral, cuja finalidade se volta à prevenção ou extinção de uma incerteza obrigacional, o seja, de uma controvérsia, uma dúvida que tenham as partes vinculadas a uma obrigação, que elas solucionam mediante concessões recíprocas, mútuas. (...)** (in trecho do comentário ao art. 840 do CC, do Código Civil Comentado - Doutrina e Jurisprudência, Coordenador Ministro Cezar Peluso, pelo coautor Claudio Luiz Bueno de Godoy, p. 809-810, 8ª edição, 2014, Editora Manole)

Assim, a leitura conjunta dos arts. 840 e 843 do CC está longe de restringir a transação exclusivamente aos direitos nela elencados, podendo extinguir a relação jurídica havida entre as partes e prevenir futuros litígios entre as partes.

Inexistindo vício de consentimento, a inclusão de cláusula de quitação geral, dentre outros inúmeros outros direitos especificados na petição de acordo extrajudicial, é válida. Colhe-se da jurisprudência, *in verbis*:

“(...) ‘A quitação plena e geral, para nada mais reclamar a qualquer título, constante do acordo extrajudicial, é válida e eficaz, desautorizando investida judicial para ampliar a verba indenizatória aceita e recebida. Ainda que, nos termos do art. 1.027 do CC/16, a transação deva ser interpretada restritivamente, não há como negar eficácia a um acordo que contenha outorga expressa de quitação ampla e irrestrita, se o negócio foi celebrado sem qualquer vício capaz de macular a manifestação volitiva das partes. Sustentar o contrário implicaria ofensa ao princípio da segurança jurídica que possui, entre seus elementos de efetividade, o respeito ao ato jurídico perfeito, indispensável à estabilidade das relações negociais’ (STJ-3ª T., REsp 809.565, Min. Nancy Andrichi, j. 22.3.11, maioria, DJ 29.6.11).” (intópico da nota “2” ao art. 843, do Código Civil e legislação civil em vigor, Theotonio Negrão, José Roberto F. Gouvêa, Luis Guilherme A. Bondioli e João Francisco

N. da Fonseca, p. 345, 36ª edição, 2018, Ed. Saraiva)

Também é falso o argumento de que o § 2º do art. 515 do CPC teria feito uma restrição, permitindo a possibilidade de ampliação subjetiva e objetiva apenas na autocomposição judicial.

Na verdade a questão é conceitual e relacionada à ciência processual. Conforme o momento processual, o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) impõe uma série de restrições para a alteração objetiva da lide (art. 329, I e II, do CPC). A alteração subjetiva da lide também só é lícita nos casos e prazos expressos em lei, existindo diversas restrições na lei processual (vg. arts. 108, 131, 513, § 5º, do CPC).

A transação extrajudicial ocorre, por obviedade, **antes da propositura** do processo de jurisdição voluntária e, portanto, como ato de direito material das partes, pode envolver qualquer sujeito e qualquer objeto lícito. Pode, pois, em seu nascedouro ser bilateral ou mesmo plurilateral, envolvendo qualquer direito disponível das partes.

Já **no processo em curso**, tendo em vista a estabilização da demanda, precisou o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) explicitar no § 2º do art. 515 do CPC que a autocomposição, ato de direito material das partes, repita-se, como o processo já está em curso, pode envolver um “sujeito estranho **ao processo**” e também “*versar sobre relação jurídica que **não tenha sido deduzida em juízo***”.

Em outras palavras, o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) faz uma distinção apenas em razão dos *limites da demanda* e da *estabilização da lide*, temas ligados ao Processo Civil, deixando claro que o ato das partes é de **direito material** e, portanto, elas estão autorizadas a celebrar a transação que lhes aprouverem. Colhe-se da doutrina:

“1.3. Possibilidade de ampliação subjetiva e objetiva da autocomposição

O § 2.º do art. 515, ora comentado, autoriza a ampliação subjetiva e objetiva do acordo celebrado pelas partes, apesar desta previsão ser absolutamente desnecessária, visto que, **tendo natureza de negócio jurídico bilateral, jamais se poderia questionar, no âmbito da transação judicial, a ampliação dos limites do objeto do processo.**

Reiterando doutrina generalizada, como já tive oportunidade de lembrar, aduz, a propósito, Francisco J. Peláez, que na **transação *mista ou complexa*, na qual se alarga o objeto quanto às recíprocas concessões, as partes podem também dar ou prometer alguma coisa diferente daquela que constitui objeto da situação ou relação controvertida, geralmente com o propósito de pôr fim ao litígio.**

Endossando esse ponto de vista, é preciso o pontual ensinamento de Pontes de Miranda: **‘a transação judicial tem conteúdo de direito material e só é processual o efeito de pôr termo ao processo**, mas, para que tal efeito exista, é de mister que apanhe o objeto do litígio em seu todo, ou em parte quantitativamente determinada. **Não lhe é empecilho ter de regular matéria estranha ao processo, ainda que sujeita a outra lide, ou ter de estar presente ao ato pessoa estranha ao processo, que assuma dívida própria, ou alheia, ou consinta, ou assinta, ou anua, ou dê autorização ou permissão para algum dos pontos de transação”** (in trecho dos comentários ao art. 515 dos COMENTÁRIOS AO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL - v. VIII, Artigos 485 ao 538, TUCCI, José Rogério Cruz e. Diretor: MARINONI, Luiz Guilherme; Coordenadores: ARENHART, Sérgio Cruz, MITIDIERO, Daniel. 1ª ed. m e-book baseada na 1ª ed. impressa, 2017, Ed. Revista dos Tribunais)

Não é, pois, o fato de a transação ter sido celebrada em processo em curso que as partes teriam “mais poderes” do que na celebração de uma transação extrajudicial, trazida posteriormente para homologação em juízo, pois, como já mencionado, o disposto no art. 840 do CC autoriza as partes prevenirem litígio. Dito de outra forma, a transação extrajudicial não é um *minus* em relação a transação judicial. Ambos são atos jurídicos de direito material, com os mesmos limites e com as mesmas amplitudes.

Na verdade, poder-se-ia afirmar o contrário, ou seja, se no processo em curso, com a estabilização da demanda, as partes estão livres para firmar uma autocomposição envolvendo sujeito estranho ao processo, bem como versar sobre relação jurídica que não tenha sido deduzida em juízo, com mais razão na autocomposição extrajudicial trazida para posterior homologação.

De ver-se que a transação não interfere em eventuais direitos previdenciários, como já dispõe a norma do § 1º do art. 11 da CLT, o que poderá eventualmente ser perseguido na esfera própria pela parte interessada.

Há mais. Apenas para argumentar, se o juízo entendesse inválida a cláusula de quitação geral, entendimento do qual não comungamos, seu dever seria negar totalmente a homologação da transação e não homologá-la parcialmente, já que ela é **una e indivisível**, sob pena de violação ao disposto no art. 848 do CC, *in verbis*:

Art. 848. Sendo nula qualquer das cláusulas da transação, nula será esta.

Sobre o tema, colhe-se as seguintes lições doutrinárias:

“(...) Nessa espécie contratual, a nulidade de qualquer de suas cláusulas contamina todo o negócio. A regra constitui um corolário da característica

da indivisibilidade da transação. Ou seja, a transação representa um negócio uno que, animado pelo propósito de se efetivarem concessões recíprocas, pode estampar, em determinada cláusula contratual, a razão específica da renúncia de uma das partes ao que supõe ser direito seu. Daí que, sendo inválida qualquer das cláusulas, a transação se invalida completamente. Em diversos termos, a transação envolve um bloco de disposições não destacáveis ou separáveis, porquanto lhe é subjacente um conjunto de concessões interligadas de forma una, incidível. Em cada disposição haverá motivo específico de concessões suportadas por um equilíbrio encontrado pelas partes, que se quebra com a invalidação de qualquer dos preceitos estabelecidos pelos transatores. Essa a razão de ser do artigo em questão. (...)” (in trecho do comentário ao art. 848 do CC, do Código Civil Comentado - Doutrina e Jurisprudência, Coordenador Ministro Cezar Peluso, pelo coautor Claudio Luiz Bueno de Godoy, p. 816, 8ª edição, 2014, Editora Manole)

Não é cabível a homologação parcial, pois o ato homologatório não interfere e não modifica o conteúdo da transação, limitando-se a fazer o exame externo do ato (delibação), atestando a sua conformidade com a ordem jurídica, sendo que ela é una e indivisível.

O fato de o art. 855-D da CLT prever que o juiz proferirá sentença não significa que se trata de sentença de processo de conhecimento em que há análise do mérito com possibilidade de procedência parcial dos pedidos. A sentença será meramente homologatória, repita-se, sem que o juiz interfira no conteúdo do ato de direito material das partes, exercendo apenas o chamado juízo de delibação.

Justamente porque o ato homologatório constitui ato jurídico processual *transparente* (Pontes de Miranda), **não opera coisa julgada** e o acordo homologado **não pode ser rescindido**, tendo o Código de Processo Civil (Lei nº 13.105/2015) reservado a propositura da ação de anulação do ato jurídico subjacente à sentença homologatória (art. 966, § 4º, do CPC), revogando-se a hipótese de ação rescisória então prevista no inciso VIII do art. 485 do CPC/73.

Na verdade, a sentença homologatória da transação (judicial ou extrajudicial) reveste o ato de direito material das partes (acordo) com o manto do **ato jurídico perfeito**, que integra o núcleo duro do direito à segurança jurídica, ao lado do direito adquirido e da coisa julgada (art. 5º, XXXVI, da CRFB/88). Nesse sentido:

“(...) O ato homologatório constitui, pois, como ensina Pontes de Miranda, ato jurídico processual transparente, porque nada acrescenta ao ato homologado, limitando-se a atestar a sua conformidade formal com os ditames do direito.

Dessa forma, como mera certificação formal, sem qualquer avaliação do conteúdo do ato jurídico homologado, é certo que esse ato homologatório propriamente nada valora e nada decide. Cinge-se a atribuir ao ato jurídico os efeitos típicos dos atos judiciais, porque aquele ato, na ótica do Estado, reveste-se dos requisitos formais necessários. **Com a homologação, o ato jurídico torna-se reconhecidamente ato jurídico perfeito.**

Por essa razão, toda a força decorrente dos atos homologatórios, em verdade, não está precisamente no ato estatal, **mas no ato jurídico perfeito que reconhece e envolve. O que se torna imutável em razão do ato homologatório não é exatamente o ato judicial, mas o ato processual realizado que, por enquadrar-se na categoria de ato jurídico perfeito, integra o núcleo duro do direito à segurança jurídica ao lado da coisa julgada (art. 5.º, XXXVI, da CF).**

Porque não operam coisa julgada, esses atos homologatórios não podem ser rescindidos. Não podem, em outras palavras, ser objeto de ação rescisória. O que pode ocorrer, isto sim, é a anulação do ato jurídico que lhe é subjacente por meio da ação anulatória competente. Afinal, é precisamente esse o interesse da parte: é o ato jurídico perfeito que reflete efeitos na esfera do interessado. É esse ato jurídico que, enquanto considerado como válido e eficaz, ameaça o seu interesse. É ele, por isso mesmo, que deve ser atacado e não o ato homologatório (que é transparente, como precisamente disse Pontes de Miranda), que nada lhe acrescenta, senão a chancela judicial. Daí a razão pela qual andou mal o legislador em falar em anulação dos “atos homologatórios”: o que é passível de anulação é ato homologado.

Os fundamentos que servem para anulação dos atos praticados pelas partes no processo encontram-se no direito material. O direito processual civil nada tem a ver com o assunto. Se a demanda se dá entre dois ou mais privados, o fundamento para invalidar atos praticados pelas partes no processo deve ser buscado no Código Civil - eventualmente pode mesmo ser buscado no Código de Defesa do Consumidor. Pode-se alegar para esse fim tanto os defeitos dos negócios jurídicos (arts. 138 a 165 do CC) como as suas causas de invalidade (arts. 166 e 167 do CC). Se alguma das partes está submetida, no todo ou em parte, ao regime jurídico administrativo (pessoas jurídicas de direito público ou pessoas jurídicas de direito privado que participam da Administração Pública descentralizada), então as normas que regem os atos administrativos são invocáveis para desconstituição dos atos dessas pessoas em juízo. Se, por exemplo, o agente da Administração Pública transaciona quando lhe falece atribuição para tanto, o ato é nulo por ofensa à legalidade

(art. 37 da CF). (...)” (in NOVO CURSO DE PROCESSO CIVIL, Volume 2, *Tutela dos Direitos Mediante Procedimento Comum*, Luiz Guilherme Marinoni, Sérgio Cruz Arenhart, Daniel Mitidiero, 3ª ed. em e-book baseada na 3ª ed. impressa, 2017, Ed. Revista dos Tribunais).

Portanto, presentes os requisitos de validade, o juiz está obrigado a homologar o negócio jurídico tal como apresentado pelas partes. Nesse sentido:

“ **‘Efetuada a concluída a transação, é vedada a um dos transatores a rescisão unilateral, como também é obrigado o juiz a homologar o negócio jurídico, desde que não esteja contaminado por defeito insanável (objeto ilícito, incapacidade das partes ou irregularidade do ato)’** (STJ-3ª T., REsp 650.795, Min. Nancy Andrighi, j. 7.6.05, DJU 15.8.05). (...)” (in tópico da nota “1” ao art. 849, do Código Civil e legislação civil em vigor, Theotonio Negrão, José Roberto F. Gouvêa, Luis Guilherme A. Bondioli e João Francisco N. da Fonseca, p. 347, 36ª edição, 2018, Ed. Saraiva).

A conduta do MM Juízo *a quo* acabou por **homologar um outro acordo, que não fora proposto pelas partes, acarretando nulidade.**

Nesse mesmo sentido é a norma do art. 855-E da CLT, sendo que o MM Juízo *a quo* violou o seu conteúdo ao aplica-la de forma analógica, *in verbis*:

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

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

A ressalva do prazo prescricional é justamente pela **não homologação** da transação e não da sua homologação *parcial*.

Deve ser destacado que a ex-empregada interessada era gerente qualificada com salário expressivo, já havia recebido todos os haveres rescisórios e por meio da transação iria receber mais

a expressiva quantia de R\$ 47.000,00, sobre direitos incertos, que foram acordados entre partes maiores e capazes, devidamente representadas, repita-se, ratificando-se integralmente os seus termos em Audiência perante o juízo e novamente ao apresentar as contrarrazões ao recurso.

A homologação parcial do acordo criou uma situação que contraria o interesse dos transatores, ferindo sua unidade e indivisibilidade, bem como a norma do art. 848 do CC, sendo que o juiz não pode se arvorar nos direitos inerentes das partes e seus advogados.

Disso se extrai que a homologação parcial levada a efeito pelo MM Juízo *a quo* extrapolou os ditames legais e constitucionais, pois modificou o conteúdo da transação, sem nem sequer apresentar fundamento efetivo para alterar o conteúdo do acordo, ato típico de direito material, repita-se, que não difere da transação judicial.

Posto isso, dou provimento ao recurso, para homologar integralmente o acordo, nos termos em que redigido.

Acórdão

ACORDAM os magistrados da 17ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em: Por maioria de votos, **DAR PROVIMENTO** ao recurso, para homologar integralmente o acordo, tal como proposto, vencido o Exmº Des. Carlos Roberto Husek que negava provimento.

Presidiu o julgamento o Exmo. Sr. Desembargador CARLOS ROBERTO HUSEK.

Tomaram parte no julgamento os Exmos. Srs. CARLOS ROBERTO HUSEK (relator), MARIA DE LOURDES ANTONIO (revisora) e SIDNEI ALVES TEIXEIRA (3º votante).

Presente o ilustre representante do Ministério Público do Trabalho.

MARIA DE LOURDES ANTONIO
Redatora Designada

Acórdão da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Relatora Desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, publicado no DJE em 23/05/2018. (Processo nº 0012161-73.2017.5.03.0087 (RO))

EMENTA: ACORDO EXTRAJUDICIAL. NÃO HOMOLOGAÇÃO. Não há obrigatoriedade de homologação dos acordos extrajudiciais entabulados entre empregados e empregadores pela Justiça do Trabalho, quando verificada a desobediência a quaisquer dos requisitos previstos nos artigos 855-B e seguintes da CLT, 840 a 850 do CC. Nesse sentido a Súmula 418/TST, que assim dispõe: “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

Vistos os autos, relatado e discutido o recurso ordinário interposto contra decisão proferida pelo d. Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Betim/MG, em que figuram, como recorrente, SHARLYS ALVES FERNANDES e, como recorrido, SAGA TRANSPORTES E LOGISTICA S.A.

RELATÓRIO

O d. Juízo da 4ª Vara do Trabalho de Betim /MG, pela r. sentença de Id 4b0102e , proferida pelo MM. Juiz Henrique Macedo de Oliveira, cujo relatório adoto e a este incorporo, deixou de homologar o acordo extrajudicial firmado entre as partes, extinguindo o procedimento de jurisdição voluntária.

O reclamante interpõe recurso ordinário (Id 3c9ea2c), requerendo a homologação do acordo.

A reclamada apresentou contrarrazões no Id 66803a9, concordando com as razões recursais.

Ficou dispensada a manifestação da douta Procuradoria Regional do Trabalho, conforme art. 28 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho

e artigo 82, do Regimento Interno deste Eg. TRT.

É o relatório.

JUÍZO DE ADMISSIBILIDADE

Conheço do recurso ordinário, porquanto presentes os pressupostos de admissibilidade.

JUÍZO DE MÉRITO

ACORDO EXTRAJUDICIAL - HOMOLOGAÇÃO

Insurge-se o reclamante contra a r. sentença que não homologou o acordo judicial entabulado entre as partes. Afirma que não há outras pretensões além daquelas já especificadas na petição de acordo, razão pela qual não sofrerá qualquer prejuízo.

Analiso.

Registre-se, inicialmente, que a reclamada apresentou contrarrazões no Id 66803a9, sustentando que a fundamentação utilizada pelo juízo de origem é incompatível com a previsão do art. 855-B da CLT (incluído pela Lei nº 13.467/2017), que não estabelece qualquer restrição aos efeitos liberatórios do acordo. Afirma que entendimento contrário afronta o disposto no art. 5º, II, da CF e Súmula Vinculante nº 10/STF.

Pois bem.

No caso, a presente ação foi proposta em 07.12.2017, após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, aplicando-se, portanto, ao caso, as disposições do capítulo III-A da CLT, que assim preceitua:

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

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

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

Art. 855-C O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista

no § 8º art. 477 desta Consolidação (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

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

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

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

Em que pese as disposições dos artigos 855-B e seguintes da CLT, a homologação do acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo das partes à homologação, consoante entendimento já sedimentado por meio da Súmula 418/TST:

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Nesse sentido é o Enunciado n. 110 da II Jornada de Direito Material e Processual do trabalho da ANAMATRA:

JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECUSA À HOMOLOGAÇÃO. O JUIZ PODE RECUSAR A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO, NOS TERMOS PROPOSTOS, EM DECISÃO FUNDAMENTADA.

Acerca dos requisitos para homologação do acordo extrajudicial, cita-se o enunciado n. 123, também editado na II Jornada de Direito Material e Processual do trabalho:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL I - A FACULDADE PREVISTA NO CAPÍTULO III-A DO TÍTULO X DA CLT NÃO ALCANÇA AS MATÉRIAS DE ORDEM PÚBLICA. II - O ACORDO EXTRAJUDICIAL SÓ SERÁ HOMOLOGADO EM JUÍZO SE ESTIVEREM PRESENTES, EM CONCRETO, OS REQUISITOS PREVISTOS NOS ARTIGOS 840 A 850 DO CÓDIGO CIVIL PARA A TRANSAÇÃO; III - NÃO SERÁ HOMOLOGADO EM JUÍZO O ACORDO EXTRAJUDICIAL QUE IMPONHA AO TRABALHADOR CONDIÇÕES MERAMENTE POTESTATIVAS, OU QUE CONTRARIE O DEVER GERAL DE BOA-FÉ OBJETIVA (ARTIGOS 122 E 422 DO CÓDIGO CIVIL).

Assim, devem ser analisados, em cada caso, os acordos extrajudiciais firmados, avaliando-se a extensão da quitação e a pertinência ou não da homologação.

No caso dos autos, extrai-se da petição de acordo de Id 979e1b2 que este foi proposto por petição conjunta e que as partes foram representadas por diferentes procuradores, restando atendidos os requisitos formais ditados pelo art. 855-B §1º/CLT.

Ainda, os valores fixados na petição do acordo, conforme o entendimento adotado d. juízo de origem (Id 4b0102e - Pág. 2), são compatíveis com o tempo do contrato de trabalho e com as verbas rescisórias nele discriminadas. Para esta relatora, entretanto, não há parâmetros para tal análise relativamente a qualquer das verbas discriminadas, notadamente no que tange às horas extras, pela ausência de documentos, tais como cartões de ponto e recibos de pagamento, que permitissem um exame, ainda, que não exauriente, da pertinência dos valores ajustados entre as partes.

Contudo, o d. juízo decidiu não homologar o acordo aos seguintes fundamentos (Id 4b0102e - Pág. 2):

[...] especificamente quanto aos efeitos do ato homologatório, ao meu sentir, o instituto não se coaduna com a eficácia liberatória geral com relação a todas as obrigações do contrato, consoante pretendido pelas partes. Conclusão diversa implicaria em renúncia pura e simples ao direito constitucional de ação (artigo 7º, XXXV, da CRFB), o que não ocorreria, por óbvio, se já houvesse demanda ajuizada e na qual, presume-se, o obreiro já teria tido a oportunidade de deduzir as pretensões referentes ao período de vigência do contrato de trabalho.

E, no aspecto, coaduno com o entendimento adotado pelo d. juízo de origem, no sentido de que a quitação total outorgada pelo empregado até aquele momento do contrato é incompatível com as normas que regem o Direito do Trabalho, citando, como exemplo o disposto no § 2º do art. 477/CLT, segundo o qual:

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

Ou seja, o acordo extrajudicial também deve especificar a natureza de cada parcela paga ao empregado, discriminando o respectivo valor, com quitação restrita às parcelas e valores

quitados.

Admitir-se que o acordo extrajudicial previsto pelo 855-B/CLT assuma essa característica de liberação geral do empregador relativamente a toda e qualquer parcela anterior à sua celebração, quitada ou não, implica em permitir que o trabalhador seja submetido ao poderio patronal, em detrimento do princípio da proteção.

Ainda que o autor alegue não haver outros pleitos a serem formulados em face da empresa Saga Transportes, pode ser que ele só venha a perceber algum inadimplemento contratual no futuro, não podendo a Justiça do Trabalho chancelar renúncia antecipada a direitos, que sequer foram discriminados, o que envolve inclusive possível adoecimento do trabalhador por causa do trabalho, com consolidação posterior ao da celebração do acordo.

Ressalte-se que nos acordos realizados em procedimento contencioso é vislumbrada a possibilidade de quitação ampla e geral das parcelas, porém naquele procedimento o contraditório já foi instalado e é possibilitado que o juízo verifique, a partir da prova carreada aos autos ao longo da instrução probatória a pertinência do acordo, caso em que, inclusive, será verificada claramente a existência de concessões recíprocas, característica essencial das transações.

A transação tem elementos constitutivos essenciais, assim como todo negócio jurídico, sem a presença dos quais será inválida. No aspecto Caio Mário (*in*: Instituições de direito civil. 13ª edição Editora Forense. Rio de Janeiro, 2009, p. 441-2), elucida sobre os elementos essenciais das transações (grifou-se):

a) um acordo; realizado mediante declaração de vontade de ambos os interessados b) extinção ou prevenção de litígios; sem o que o negócio jurídico se desfigura como transação; c) reciprocidade das concessões, traço característico, que a distingue de qualquer outro negócio jurídico, onde haja *datio in solutum*, ou doação, renúncia, ou confissão, ou pagamento. A transação se tipifica pelo fato de ambos os transatores fazerem um ao outro concessões, mutuamente; d) incerteza em torno do direito de cada um dos transatores, ou ao menos de um deles. Na linha do Direito Romano, como na sistemática do BGB, a incerteza – *res dubio* - tanto pode ser subjetiva como objetiva, isto é, a insegurança pessoal do interessado como qualificação duvidosa do próprio direito.

Nessa linha de pensamento, não há obrigatoriedade de homologação dos acordos extrajudiciais entabulados entre empregados e empregadores pela Justiça do Trabalho, quando verificada a desobediência a quaisquer dos requisitos previstos nos artigos 855-B e seguintes da CLT,

bem como aos arts. 840 a 850 do CC, tal como previsto na Súmula 418/TST.

Veja-se que a quase totalidade das verbas objeto do acordo refere-se a direitos certos, tais como férias, 13º salário, aviso prévio e PPR, pois não há dúvida acerca da existência e duração do contrato de trabalho entre as partes, sendo que o pagamento de verbas legalmente exigíveis não pode ser considerado como concessão, porque representa o simples cumprimento de um dever legal por parte do empregador, em face do trabalho despendido em seu proveito. Nesse sentido, tem-se o descumprimento da previsão contida no art. 840/CC, aplicável ao direito do trabalho por força do § 1º do art. 8º/CLT.

Referido dispositivo legal prevê ser “lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas”, hipótese que não ocorreu neste feito, como acima demonstrado.

E nem se cogite da homologação parcial da transação, pois, consoante o disposto no art. 848/CC, “sendo nula qualquer das cláusulas da transação, nula será esta”.

No caso, a transação é inteiramente dissociada da legislação de regência, pois versou sobre verbas rescisórias, apresentados valores sem a correspondente planilha de cálculos, concedendo prazo extraordinário à reclamada para a sua quitação, fora dos parâmetros ditados pelo § 6º do art. 477/CLT. Não foram, ademais, apresentadas as folhas de ponto, com apuração das horas extras devidas e respectivos reflexos, sendo lançado valor aleatório sob tal rubrica, sem qualquer possibilidade de conferência do que foi quitado e de qual seria o litígio havido entre as partes (controvérsia na exigibilidade ou não das parcelas). Como acima anotado, diversamente do entendimento adotado na origem, nem mesmo quanto aos valores ajustados na avença pode-se dizer, com segurança, que são compatíveis com o tempo do contrato de trabalho e com as parcelas discriminadas, *d.m.v.* do entendimento do julgador de origem, neste particular.

O acordo apresentado pelas partes envolveu também quitação ampla e geral de verbas incertas, o que não pode ser acolhido, pois ausente o cumprimento da condição atinente à verificação de concessões recíprocas.

No aspecto atinente às horas extras, a empregadora argumentou que em eventual ação judicial o seu recebimento demandaria que o obreiro se desvencilhasse do ônus probatório e que o acordo firmado eliminaria para ele o risco inerente ao processo. Entretanto, no ponto ora focado, há uma clara inversão de premissas, pois, nos termos do § 2º, art. 74/CLT, seria da empresa o ônus de exibir o controle de jornada e respectivos comprovantes de pagamento, sob pena de os horários alegados pelo obreiro na inicial serem presumidos verdadeiros, nos termos do item I da Súmula 338/TST.

Coaduno, ainda, com o entendimento do d. juízo *a quo* quanto à ofensa ao princípio da boa-fé objetiva, o que é observado pela ausência de explicitação, na petição de acordo, acerca das concessões mútuas realizadas por cada parte.

Sobre o princípio da boa-fé objetiva, novamente ensina Caio Mário que (*in*: Instituições de direito civil. 13ª edição Editora Forense. Rio de Janeiro, 2009, p. 18):

A boa-fé referida no art. 422 do Código é a boa-fé objetiva, que é característica das relações obrigacionais. Ela não se classifica por um estado de consciência do agente de estar se comportando de acordo com o Direito, como a boa-fé subjetiva. A boa-fé objetiva não diz respeito ao estado mental subjetivo do agente, mas sim ao seu comportamento em determinada relação jurídica de cooperação. O seu conteúdo consiste em um padrão de conduta, variando suas exigências de acordo com o tipo de relação existente entre as partes. A boa-fé objetiva não cria apenas deveres negativos, como faz a boa-fé subjetiva. Ela cria também deveres positivos, já que exigem que as partes tudo façam para que o contrato seja cumprido conforme previsto e para que ambas obtenham o proveito objetivado. Assim, o dever de simples abstenção de prejudicar, característico da boa-fé subjetiva, se transforma na boa-fé objetiva em dever de cooperar. O agente deve fazer o que estiver ao seu alcance para colaborar para que a outra parte obtenha o resultado previsto no contrato, ainda que as partes assim não tenham convencionado, desde que evidentemente para isso não tenha que sacrificar interesses legítimos próprios.

E de acordo com a definição ora transcrita, a boa-fé objetiva exige mais que a abstenção de prejudicar, exige o dever de cooperação. No caso em análise, não obstante a afirmação do trabalhador de que não haverá prejuízos decorrentes da homologação do acordo, a ausência de explicitação do possível direito transacionado, bem como das concessões recíprocas das partes, revela a inobservância do dever de cooperação.

O mesmo se pode dizer no que tange à previsão contida no acordo quanto à quitação ampla e geral de todas as verbas relativas ao contrato de trabalho até o momento da sua celebração, pois, nesse ponto, a empresa pretendeu beneficiar-se da cláusula de eficácia liberatória geral, o que é incompatível com o princípio da boa-fé objetiva, ante a possibilidade de o obreiro não haver se apercebido, naquele momento, de outro possível inadimplemento contratual.

Veja-se que a transação extrajudicial apresentada nestes autos aponta quitação exclusivamente de verbas rescisórias (Id 979e1b2 - Pág. 1) e um valor irrisório a título de horas

extras. Repita-se, não veio aos autos a planilha de cálculo das parcelas, com o demonstrativo de horas extras trabalhadas e quitadas, demonstrando a possível *res dubia* relativamente a cada uma das parcelas. Assim, efetivamente não é possível concluir pela existência de concessões recíprocas, mas mera quitação ampla e geral em prol do empregador, ocultando possível renúncia a direitos não explicitados.

E, no caso, o trabalhador ficou jungido à concordância, sob pena de não receber as verbas rescisórias, cujo prazo legal de pagamento é aquele ditado pelo § 6º do art. 477/CLT, não comportando a dilação prevista no termo de acordo, que sequer previu o pagamento da multa ditada pelo § 8º do mesmo dispositivo legal.

Veja-se que o diz próprio artigo 855-C da CLT sobre o prazo para pagamento das verbas rescisórias:

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

Não há nos autos, a despeito da disposição acima transcrita, prova de pagamento dos valores rescisórios, nem mesmo aqueles objeto da transação aqui discutida.

Note-se que o acordo discrimina transação de horas extras e verbas rescisórias. O autor, em seu apelo, afirma que o acordo teve origem após a pretensão apresentada à empresa de receber horas extras, e que, “o pagamento de horas extras e as diferenças incidentes sobre as verbas rescisórias eram os únicos pontos de inconformismo do ex-empregado em face da SAGA, nada mais tendo a reclamar em relação ao contrato de emprego” (Id 3c9ea2c - Pág. 3).

Contudo, não há nos autos prova da formalização da rescisão contratual em outro momento, de forma a demonstrar que as verbas rescisórias discriminadas no acordo são meros reflexos de horas extras, ou parcelas complementares (diferenças de verbas rescisórias), razão pela qual presume-se que a rescisão contratual está sendo realizada por meio do acordo para o qual as partes buscam a chancela judicial.

Não se vê, entretanto, do termo de acordo, menção ao depósito em conta vinculada do acréscimo de 40% incidente sobre o FGTS, cuja regularidade também não foi comprovada, o mesmo ocorrendo relativamente às contribuições previdenciárias. Tampouco há qualquer menção à entrega de guias TRCT e CD/SD ou quitação do adicional de 1/3 devido sobre as férias.

De há muito essa Justiça do Trabalho vem convivendo com tentativas de fraude em

prejuízo do trabalhador, o que é vedado pelo art. 9º/CLT, devendo ser reputados “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Foi o que ocorreu na época da instituição das Comissões de Conciliação Prévia, restando assentado o entendimento de que não era possível utilizar esse caminho para a mera quitação de verbas rescisórias, como pretende a reclamada no presente caso. Acerca do tema, trago à colação os seguintes arestos do c. TST (grifos acrescidos):

I - AGRAVOS DE INSTRUMENTO EM RECURSOS DE REVISTA INTERPOSTOS PELAS RÉS. MATÉRIAS EM COMUM. ANÁLISE CONJUNTA. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS INCONTROVERSAS. DESVIRTUAMENTO DO INSTITUTO. FRAUDE EVIDENCIADA. NULIDADE DA AVENÇA. Cediço que as Comissões de Conciliação Prévia objetivam solucionar extrajudicialmente os conflitos individuais trabalhistas de forma mais célere, na tentativa de desafogar a Justiça do Trabalho. O art. 625-E da CLT confere ao termo de conciliação firmado perante essas comissões eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas, desde que não haja fraude ou desvirtuamento da finalidade precípua do instituto. **No presente caso, extrai-se do acórdão recorrido que o empregado compareceu à CCP para a mera quitação das parcelas rescisórias incontroversas relativas à dispensa sem justa causa. Não evidenciado, portanto, conflito passível de conciliação a tornar válido o acordo extrajudicial entabulado entre as partes.** Nesses termos, ileso o art. 625-E, parágrafo único, da CLT. (Processo: AIRR - 84200-17.2009.5.01.0051 Data de Julgamento: 16/09/2015, Relator Ministro: Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/09/2015).

AGRAVO.1.TERMO DE CONCILIAÇÃO. DESVIRTUAMENTO DA FINALIDADE. NULIDADE. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 625-E DA CLT. NÃO CONFIGURAÇÃO. NÃO PROVIMENTO. O artigo 625-E, parágrafo único, da CLT, atribui ao termo de conciliação prévia firmado entre o empregado e o empregador eficácia liberatória geral, exceto em relação às parcelas expressamente ressalvadas. **Tal eficácia, contudo, não se aplica à hipótese em que o mencionado ajuste é utilizado com exclusivo propósito de dar quitação geral e irrestrita ao contrato de trabalho do empregado, em desvirtuamento da finalidade precípua da transação, tal como no caso dos autos, em que sequer havia conflito a ser dirimido perante a comissão de conciliação prévia.** Intacto, pois, o artigo 625-E da CLT. Precedentes. Agravo a que se nega provimento. (TST-Ag-AIRR- 262600-66.2008.5.02.0049 Data de Julgamento: 01/10/2014, Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, 5ª Turma, DEJT

10/10/2014).

Nesse mesmo sentido, o seguinte julgado do TRT/3ª Região (grifo acrescido):

ACORDO CELEBRADO PERANTE COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. EFEITOS. A transação efetuada entre as partes, perante a Comissão de Conciliação Prévia, sem qualquer ressalva quanto a outros direitos, possui natureza de título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral quanto às verbas especificamente discriminadas no termo de quitação (inteligência do art. 625-E da CLT). **Entretanto, a constatação de que a empregadora está desvirtuando a finalidade da CCP, passando a utilizá-la para pagamento de verbas rescisórias incontroversas, e sem a observância da maior remuneração, visando obter assinatura de termo que inviabiliza o ajuizamento de ações pelos empregados, torna-se impossível conferir validade jurídica ao referido termo.** (TRT-00058-2011-028-03-00-3 RO; 1ª Turma; Relatora: Juíza Convocada Olivia Figueiredo Pinto Coelho; Data de Publicação: 17/02/2012).

A *ratio decidendi* que inspirou os arestos supra transcritos é a mesma verificada nos presentes autos, razão pela qual não se pode permitir a utilização do disposto no art. 855-B/CLT, para fraudar todo o sistema de proteção ao trabalhador contida no referido dispositivo legal. A transação lá disciplinada deve observar os demais preceitos legais que regem a autêntica transação, quais sejam os arts. 422, bem como 840 e seguintes/CC, além do disposto no § 2º do art. 477/CLT.

Em face do que ficou acima exposto, não há cogitar de afronta o disposto no art. 5º, II, da CF e tampouco à Súmula Vinculante nº 10/STF, eis que nenhuma inconstitucionalidade foi aqui declarada ou sequer houve o esvaziamento da previsão contida no art. 855-B/CLT.

O que se está coibindo é a quitação ampla e irrestrita de parcelas rescisórias, coadunando esta relatora do entendimento de origem, no sentido de que o acordo extrajudicial, não obstante pressuponha convergência de interesses das partes, somente pode dar quitação pelas parcelas e valores nele consignados.

Como bem registrou o d. Juiz sentenciante, “especificamente quanto aos efeitos do ato homologatório, ao meu sentir, o instituto não se coaduna com a eficácia liberatória geral com relação a todas as obrigações do contrato, consoante pretendido pelas partes. Conclusão diversa implicaria em renúncia pura e simples ao direito constitucional de ação (artigo 7º, XXXV, da CRFB), o que não ocorreria, por óbvio, se já houvesse demanda ajuizada e na qual, presume-se, o obreiro já teria tido a oportunidade de deduzir as pretensões referentes ao período de vigência do contrato de trabalho”

(Id 4b0102e - Pág. 2).

Como já explicitado alhures, não há direito líquido e certo da parte à homologação de acordo (Súmula 418/TST), porque ao Magistrado cabe avaliar a juridicidade e eticidade do negócio jurídico entabulado e trazido para chancela judicial, seja no que tange ao objeto, à forma, aos sujeitos envolvidos ou aos próprios efeitos do acordo. Não há, pois, diversamente do alegado em contrarrazões, violação ao disposto no art. 652, “f”, da CLT, pois, ao contrário, a decisão de primeira instância, ora mantida, está em harmonia com o referido dispositivo legal, segundo o qual é competência do Juiz do Trabalho “decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho”.

Ademais, cabe ao magistrado coibir o mau uso da previsão legal, deixando de homologar qualquer transação cujo principal objetivo seja a renúncia do trabalhador a direitos não especificados, o que não pode ser acolhido, em face do que dispõe o art. 9º/CLT. Para a quitação das verbas rescisórias, inexistindo a *res dubia*, basta o pagamento em conformidade com a legislação trabalhista, sendo suficiente a coleta do recibo pertinente, devidamente assinado pelo trabalhador.

Isto posto, uma vez que não observados todos os requisitos essenciais a transação, deve ser mantida a r. sentença que deixou de homologar o acordo extrajudicial entabulado entre as partes.

Nego provimento.

CONCLUSÃO

A d. 1ª Turma conheceu do recurso ordinário do reclamante e, no mérito, negou-lhe provimento.

Acórdão da 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, Relator Ministro Ives Gandra Da Silva Martins Filho, publicado no DJE em 11/09/2019. (Processo nº TST-RR-1000013-78.2018.5.02.0063)

RECURSO DE REVISTA – ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADO EM JUÍZO – PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA – ARTS. 855-B A 855-E DA CLT – QUITAÇÃO - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA.

1. Problema que sempre atormentou o empregador foi o relativo à rescisão do contrato de trabalho e da quitação dos haveres trabalhistas, de modo a não permanecer com a espada de Dâmocles sobre sua cabeça.

2. A ineficácia prática da homologação da rescisão contratual do sindicato, em face do teor da Súmula 330 do TST, dada a não quitação integral do contrato de trabalho, levou a SBDI-2 desta Corte a não reputar simulada a lide visando a homologação de acordo pela Justiça do Trabalho, pois só assim se conseguiria colocar fim ao conflito laboral e dar segurança jurídica às partes do distrato (cfr. TST-ROAR-103900-90.2005.5.04.0000, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT de 12/09/08).

3. Para resolver tal problema, a Lei 13.467/17, em vigor desde 11/11/17, instituiu o procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho atinente à homologação, em juízo, de acordo extrajudicial, nos termos dos arts. 855-B a 855-E da CLT, juntamente com o fito de colocar termo ao contrato de trabalho.

4. Da simples leitura dos novos comandos de lei, notadamente do art. 855-C da CLT, extrai-se a vocação prioritária dos acordos extrajudiciais para regular a rescisão contratual e, portanto, o fim da relação contratual de trabalho. Não fosse a possibilidade da quitação do contrato de trabalho com a chancela do Judiciário e o Capítulo III-A não teria sido acrescido ao Título X da CLT, que trata do Processo Judiciário do Trabalho.

5. Curial, ainda, trazer à baila, que a ideia que indelevelmente adere ao acordo extrajudicial é a de que, retirada uma das cláusulas que o compõem, a parte a quem ela favoreceria não faria o acordo. A alternativa que caberia ao Judiciário, portanto, seria a homologação integral ou a rejeição

da proposta, se eivada de vícios. Tal entendimento resta corroborado pelo STF quanto à circunstância de a validade do acordo depender da homologação integral ou de sua rejeição total, não podendo ser balanceado pelo Poder Judiciário (Voto do Min. Teori Zavascki no leading case STF-RE 590.715/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/05/15).

6. Nesse sentido, o art. 855-B, §§ 1º e 2º, da CLT, que trata da apresentação do acordo extrajudicial à Justiça, a par dos requisitos gerais de validade dos negócios jurídicos que se aplicam ao direito do trabalho, nos termos do art. 8º, § 1º, da Lei Consolidada e que perfazem o ato jurídico perfeito (CC, art. 104 – agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não vedada por lei), traçou as balizas para a apresentação do acordo extrajudicial apto à homologação judicial: petição conjunta dos interessados e advogados distintos, podendo haver assistência sindical para o trabalhador.

7. A petição conjuntamente assinada para a apresentação do requerimento de homologação ao juiz de piso serve à demonstração da anuência mútua dos interessados em por fim ao contratado, e, os advogados distintos, à garantia de que as pretensões estarão sendo individualmente respeitadas. Assim, a atuação do Judiciário Laboral na tarefa de jurisdição voluntária é binária: homologar, ou não, o acordo. Não lhe é dado substituir-se às partes e homologar parcialmente o acordo, se este tinha por finalidade quitar integralmente o contrato de trabalho extinto. Sem quitação geral, o Empregador não proporia o acordo, nem se disporia a manter todas as vantagens nele contida.

8. No caso concreto, o Regional, mantendo a sentença, assentou a falta de evidenciação de concessões mútuas entre os Acordantes, bem como a ausência de discriminação das parcelas às quais ambos conferiam quitação geral e irrestrita, registrando, todavia, o cumprimento dos requisitos do art. 855-B da CLT e daqueles gerais estatuídos pela lei civil para a celebração de negócios em geral.

9. Nesse sentido, a conclusão acerca da invalidade, total ou parcial, do pacto extrajudicial, por ausência de verificação de concessões mútuas e discriminação de parcelas diz menos com a validação extrínseca do negócio jurídico do que com a razoabilidade intrínseca do acordo, cujo questionamento não cabe ao Judiciário nesse procedimento, pois lhe esvazia o sentido e estabelece limites e discussões não queridos pelos Requerentes ao ajuizar o procedimento.

10. Ora, estando presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos preconizados pela lei trabalhista (CLT, art. 855-B), não há de se questionar a vontade das partes envolvidas e do mérito do acordado,

notadamente quando a lei requer a presença de advogado para o empregado, rechaçando, nesta situação, o uso do *jus postulandi* do art. 791 da CLT, como se depreende do art. 855-B, § 1º, da CLT.

11. Assim sendo, é válido o termo de transação extrajudicial apresentado pelas Interessadas, com quitação geral e irrestrita do contrato havido, nessas condições, que deve ser homologado.

Recurso de revista provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1000013-78.2018.5.02.0063**, em que é Recorrente **M. S. & D. F. LTDA.** e Recorrida **A. V. M. P.**

RELATÓRIO

Contra o acórdão do **2º TRT**, que negou provimento ao seu recurso ordinário (págs. 74-76), a **Empresa Requerente** interpõe o presente **recurso de revista**, buscando a reforma da decisão quanto à forma de **quitação** conferida a **acordo extrajudicial homologado em juízo** (págs. 86-99).

Admitido o recurso de revista da Requerente, por divergência jurisprudencial (págs. 125-128), não foram apresentadas contrarrazões ao recurso, sendo dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, em face do art. 95, § 2º, II, do RITST.

É o relatório.

VOTO

I) CONHECIMENTO

1) PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

O recurso atende aos pressupostos extrínsecos da adequação, tempestividade, regularidade de representação e preparo.

2) CRITÉRIO DE TRANSCENDÊNCIA

a) Parâmetros de Análise

Conforme disposto no **art. 247 do RITST**, o critério de transcendência é **ínsito ao recurso de revista**, devendo ser **examinado de ofício**, independentemente de ter sido articulado ou esgrimido pela parte.

O critério de transcendência constitui **filtro seletor** de matérias que mereçam pronunciamento do TST para **firmar e garantir o respeito às teses jurídicas** pacificadoras da

jurisprudência trabalhista.

Quanto aos **indicadores de transcendência** elencados no § 1º do art. 896-A da CLT, **não** são eles **taxativos**. Assim, não será apenas a **jurisprudência sumulada do STF e TST** que caracterizará a **transcendência política** quando contrariada, mas também aquela oriunda de **precedentes firmados em repercussão geral ou em incidente de recursos repetitivos** obviamente.

Do mesmo modo, a **transcendência social** não pode ser considerada como via de mão única para o empregado, pois desde que estejam em discussão os **direitos sociais** elencados nos **arts. 6º a 11 da CF**, independentemente de quem os esgrima, patrão ou empregado, a questão terá relevância social.

De igual sorte, a **transcendência econômica** pode ser invocada tanto pelo empregado quanto pelo empregador, incluindo não apenas o **elevado valor dado à causa**, mas especialmente o **elevado valor da condenação**, além das causas que envolvam **interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos**, em ações civis públicas, ações civis coletivas, reclamações em substituição processual ampla da categoria, nas quais se discutem **macro lesões** ao ordenamento jurídico trabalhista.

Finalmente, o próprio conceito de **transcendência jurídica**, quanto à **novidade da questão** veiculada na revista é passível de matização, quanto a ser nova, por **não enfrentada ainda nas Turmas ou na SBDI-1 do TST**, ou mesmo ainda **não pacificada por súmula ou orientação jurisprudencial** desta Corte.

Em suma, enquadra-se nos moldes do art. 896-A, § 1º, da CLT a causa que **transcende o interesse meramente individual**, sendo apta à discussão de **tese jurídica** que uniformize a jurisprudência, dando o conteúdo normativo dos dispositivos legais em discussão e assegurando-lhe o respeito pelos Tribunais Regionais.

b) Caso Concreto

Nas razões de **recurso de revista**, a **Empresa Requerente** sustenta, de início, a **transcendência jurídica** da causa relativa à **quitação incidente sobre o acordo extrajudicial homologado em juízo**, nos termos dos **arts. 855-B ao 855-D da CLT**, porquanto ainda não enfrentada a questão nesta Corte Superior. Aponta que o acordo estabelecido entre as Interessadas teria preenchido todos os requisitos previstos nos arts. 855-B ao 855-D da CLT, não se verificando vícios de consentimento, prejuízo processual ou ranhuras à boa-fé, nos termos dos arts. 113 e 422 do CC. Dessa forma, não poderia o **Judiciário** dar anuência genérica e com **ressalvas** aos acordos extrajudiciais firmados dentro dos pressupostos que a lei exige, sob pena de **malferir o art. 5º, XXXVI, da CF**, no enfoque do **ato jurídico perfeito**. Indica violação dos **arts. 5º, XXXVI, da CF, 855-B ao 855-D da CLT, 421, 422 e 425 do CC** e **divergência jurisprudencial**.

O **trecho** destacado do **acórdão regional** transcrito pela **Requerente** na revista, com o fim de atender ao comando do **art. 896, § 1º-A, I, da CLT**, revela que:

“Insurge-se a reclamada (sic) contra a r. Sentença que homologou parcialmente o acordo extrajudicial entabulado entre as partes, limitando a quitação às verbas descritas na petição inicial. Sustenta, em síntese, que foram observados todos os requisitos previstos nos artigos 855-B e 855-E da CLT, não havendo que se falar em homologação com ressalvas.

Apesar do pedido de homologação do acordo apresentado pelas partes ter cumprido os requisitos previstos no artigo 855-B da CLT, notadamente quanto à existência de petição conjunta e pluralidade de advogados, a análise do Instrumento de Transação Extrajudicial acostado aos autos evidencia que este não se reveste de validade.

Conforme disposto no artigo 840 do Código Civil, a validade do acordo extrajudicial pressupõe a existência de concessões recíprocas acerca de direitos disponíveis, bem como a discriminação específica das parcelas objeto da avença.

O d. Juízo de origem limitou a quitação ‘aos direitos (verbas) especificados na petição inicial’ (ID.34f1d81 - Pág. 2). Contudo, a petição inicial não descreve quais são as verbas objeto do acordo, uma vez que as partes ‘requerem a homologação judicial do acordado no instrumento anexo’, remetendo ao ‘Instrumento de Transação Extrajudicial’ de ID cc120a7.

(...)

Conforme se extrai do referido instrumento de acordo, não há discriminação dos valores de cada parcela supostamente transacionada, mas apenas a quantia global de R\$ 10.836,36, revelando pagamento complessivo não admitido pelo ordenamento jurídico, especialmente no caso em que não havia sequer controvérsia sobre a existência de vínculo empregatício.

Tem-se, portanto, que a validade do acordo ora em análise limita-se aos benefícios e ao valor descritos no item 2 do documento de ID cc120a7, não havendo que se falar em quitação geral e irrestrita do extinto contrato de trabalho.

O artigo 855-D da CLT é expresso ao determinar que ‘o juiz analisará o acordo’, não sendo cabível entender que cabe ao Judiciário apenas a função homologatória.

Observe-se, por oportuno, o disposto no artigo 723, parágrafo único, do CPC/2015, aplicado subsidiariamente ao processo do trabalho: ‘o juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente e oportuna’, o que pode ser tanto o acolhimento quanto a rejeição do requerimento das partes.

De outro lado, estabelece o artigo 843 do Código Civil: ‘a transação interpreta-se restritivamente, e por ela não se transmitem, apenas se declaram ou

reconhecem direitos’.
Nada a reformar” (grifos nossos).

A questão que se habilita ao exame deste Colegiado é a da abrangência da **quitação incidente em acordo extrajudicial homologado em juízo**, este previsto quando do advento da **Lei 13.467/17**, com procedimento previsto nos novos **arts. 855-B ao 855-E da CLT**.

Nesse sentido, tratando-se de **inovação** à sistemática de homologação de acordo pela Justiça do Trabalho, que passa a atuar também mediante **jurisdição voluntária** ou graciosa, matéria sobre a qual esta Corte ainda não se debruçou, **reconhece-se a transcendência jurídica** da questão, a impulsionar o exame do tema, nos termos do **art. 896-A, § 1º, IV, da CLT**.

3) PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

O recurso de revista transita pela **divergência jurisprudencial** apresentada pelo **aresto** oriundo do **3º Regional**, às **págs. 91-95**, acostado na íntegra às págs. 101-105. Com efeito, o paradigma encarta a tese de que, havendo acordo extrajudicial que obedece aos requisitos de validade gerais do negócio jurídico, não cabe ao Judiciário conferir chancela genérica e com ressalvas, diante do princípio da inafastabilidade da jurisdição, cristalizado no art. 5º, XXXV, da CF. Caberia-lhe apenas, conforme o aresto, afastar a fraude de direitos e a coação. O aresto, a meu ver, diverge do entendimento assentado pela Corte Regional no caso dos autos, que, mesmo reconhecendo o cumprimento dos requisitos gerais da lei pelo acordo extrajudicial apresentado pelas Interessadas, negou a quitação ampla e irrestrita, por entender que deveria cumprir ainda com outros requisitos, a saber, prova de mútuas concessões e discriminação das parcelas objeto do contrato havido.

Assim, o recurso de revista transita pela demonstração da **transcendência jurídica** e de **divergência jurisprudencial**.

Do exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista, por **divergência jurisprudencial**.

II) MÉRITO

A **Lei 13.467/17**, em vigor desde 11/11/17, instituiu o processo de **jurisdição voluntária** na Justiça do Trabalho atinente à **homologação**, em juízo, de **acordo extrajudicial**.

O procedimento, a que a Lei preferiu chamar de “processo”, encontra-se alinhado nos **arts. 855-B ao 855-E da CLT**, que assentam, *in verbis*:

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

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

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

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

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

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

Da simples leitura dos novos comandos de lei, notadamente do **art. 855-C da CLT**, extrai-se a **vocação** prioritária dos **acordos extrajudiciais** para **regular** a rescisão contratual e, portanto, o **fim da relação contratual de trabalho**.

Antes da nova lei, a **ineficiência** prática da **homologação da rescisão contratual do sindicato**, em face do teor da Súmula 330 do TST, dada a não quitação integral do contrato de trabalho, levou a **SDI-2 desta Corte** a **não** reputar **simulada** a **lide** visando à homologação de acordo pela Justiça do Trabalho, pois só assim se conseguiria **colocar fim** ao **conflito laboral** e dar segurança jurídica às partes do distrato. Da ementa do julgado mencionado, de cujo entendimento já guardava ressalva, depreendia-se:

“AÇÃO RESCISÓRIA – ACORDO JUDICIAL – FRAUDE OU VÍCIO DE CONSENTIMENTO – NÃO-CONFIGURAÇÃO. Esta Corte, ressalvado entendimento pessoal deste Relator, tem firmado entendimento no sentido de que o simples fato de a Reclamada ter pago o advogado do Reclamante não é motivo suficiente para configurar a lide simulada, quando o Obreiro comparece espontaneamente à audiência que homologou o acordo realizado entre as Partes, no qual deu quitação geral do extinto contrato de trabalho, inexistindo o alegado vício de consentimento capaz de ensejar o corte rescisório. Recurso ordinário provido” (TST-ROAR-103900-90.2005.5.04.0000, Rel. Min. **Ives Gandra Martins Filho**, DEJT de 12/09/08).

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

sido acrescido ao Título X da CLT, que trata do Processo Judiciário do Trabalho.

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

A lei precisa ser interpretada, portanto, não somente pelo princípio da boa fé, que rege os negócios jurídicos, como também pelo matiz dos princípios que informam a dinâmica das relações de trabalho atuais, como **simplicidade, celeridade e redução da litigiosidade**.

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

“(...) A cláusula aqui questionada compõe um acordo coletivo que foi homologado, e, portanto, somente poderia deixar de ser aplicada se fosse rescindida. E, considerando a natureza eminentemente sinalagmática do acordo coletivo, a anulação de uma cláusula tão sensível como essa demandaria certamente a ineficácia do acordo em sua integralidade, inclusive em relação às cláusulas que beneficiam o empregado. Aparentemente, o que se pretende é anular uma cláusula, que poderia ser contrária ao interesse do empregado, mas manter as demais. Não vejo como, num acordo que tem natureza sinalagmática, fazer isso sem rescindir o acordo como um todo” (Voto do Min. **Teori Zavascki** no *leading case* STF-RE 590.715/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/05/15).

Nesse sentido, entende-se que o **art. 855-B, §§ 1º e 2º, da CLT**, a par dos **requisitos gerais de validade dos negócios jurídicos** que se aplicam ao direito do trabalho, nos termos do art. 8º, § 1º, da Lei Consolidada e que perfazem o **ato jurídico perfeito (CC, art. 104** – agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não vedada por lei), traçou as **balizas** para a **apresentação do acordo extrajudicial apto à homologação judicial: petição conjunta** dos interessados e **advogados distintos**, podendo haver assistência sindical para o trabalhador.

A **petição** conjuntamente assinada para a apresentação do requerimento de homologação ao juiz de piso serve à demonstração da **anuência mútua** dos interessados em por fim ao contratado, e, os **advogados distintos**, à garantia de que as **pretensões** estarão sendo **individualmente respeitadas**.

Feitas essas considerações, tem-se que partir para a conclusão acerca da invalidade, total ou parcial, do pacto extrajudicial, quando, em verdade, duvida-se da **razoabilidade intrínseca** do acordo, questionando rubricas, ou a sua ausência, no termo firmado, bem assim se restam evidenciadas, ou não, concessões mútuas, como pontuado pelas Instâncias Ordinárias neste feito, **esvazia** o sentido do próprio **procedimento**, estabelecendo-se, ademais, limites e discussões não queridos pelos Requerentes ao ajuizar o procedimento.

O **magistrado** tem, nessa nova conjuntura, **tarefa binária**, ou seja, tem a faculdade de **homologar ou não** o acordo extrajudicial, nos termos do art. 855-D, mas **não lhe é franqueado substituir-se à vontade** deduzida dos requerentes.

Note-se que o raciocínio aqui expendido não conduz à conclusão de que o magistrado, no procedimento especial instaurado pela Lei 13.467/17, tenha que ser mero chancelador de requerimentos a ele apresentados. Cabe ao magistrado, por óbvio, a análise de todos os requisitos de validade extrínseca do ato, o que inclui o sopesamento da ocorrência de coações e fraudes, que, obviamente, não podem ser agasalhados pelo Judiciário.

Mas, a toda evidência, não faz parte do *geist des gesetzes*, que trouxe a inovação, o perpetuar ou eternizar a jurisdição ou mesmo dar contornos de lide ao pleito, tanto mais se tratando de procedimento voluntário. O Judiciário, à mera presunção de quebra da boa fé contratual, não pode estabelecer questionamentos que os Interessados não tiveram, ou se tiveram, resolveram-no com a apresentação do acordo.

Vale lembrar, ainda, que há **vantagens** trazidas pelo **art. 855-B da CLT** e inerentes à celebração de um pacto que põe fim ao contrato de trabalho, podendo nominar aqui a **abreviação do tempo** que um empregado levaria na Justiça do Trabalho, para receber a verba numa reclamatória; a **segurança jurídica** para os envolvidos de que a situação foi resolvida, sem pendência, mediante o reconhecimento da quitação geral do contrato pelo acordo; a **eliminação do risco** trazido pela Lei 13.467/17 quanto à possibilidade de **condenação** do empregado ao pagamento dos **honorários de advogado sucumbenciais**; a eliminação do **obstáculo da produção de provas** pelo trabalhador, quando dele o ônus; e a **garantia** de obtenção de um **título executivo judicial**, sem o desgaste do ajuizamento da ação trabalhista.

Oportuno o registro de que, em seara de homologação judicial de acordo extrajudicial, não há, efetivamente, lide, mas requerimento de homologação, daí não haver partes, mas interessados, não cabendo, portanto, ao magistrado a postura natural do processo jurisdicional.

No **caso concreto**, o **Regional**, mantendo a sentença, assentou a **falta de evidenciação de concessões mútuas** entre os Acordantes, bem como a **ausência de discriminação das parcelas** às quais ambos conferiam quitação geral e irrestrita, registrando, todavia, o cumprimento dos requisitos do art. 855-B da CLT e daqueles gerais estatuídos pela lei civil para a celebração de negócios em geral.

Consigne-se que os Requerentes firmaram acordo quanto à **parcela fixa** decorrente de **adesão** da Empregada a processo que gerou **reestruturação organizacional** da Empresa, bem assim a **manutenção de plano de saúde** e de **seguro de vida** para a Obreira e seus dependentes, pelo prazo de um ano e de três meses, respectivamente, o que não sugere fraude nem coação (págs. 29-30).

Ora, estando presentes os requisitos gerais do negócio jurídico e os específicos preconizados pela lei trabalhista, não há de se questionar a vontade das partes envolvidas e do mérito do acordado, notadamente quando a lei requer a presença de advogado para o empregado, rechaçando, nesta situação, o uso do *jus postulandi* do art. 791 da CLT, como se depreende do art. 855-B, § 1º, da CLT.

Assim sendo, reputo válido o termo de “Transação Extrajudicial” apresentado pelas Interessadas, nos termos do art. 855-B da CLT, às págs. 29-30, que deve ser homologado, sem ressalvas.

Portanto, **dou provimento** ao recurso de revista da Requerente, para, reformando a decisão regional, homologar o termo de “Transação Extrajudicial” apresentado pelas Interessadas, sem ressalvas, com efeito de quitação geral do extinto contrato de trabalho.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: **I – conhecer do recurso de revista** da Empresa Requerente, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, **II - dar-lhe provimento**, para, reformando a decisão regional, homologar o termo de “Transação Extrajudicial” apresentado pelas Interessadas, sem ressalvas, com efeito de quitação geral do extinto contrato de trabalho.

Brasília, 11 de setembro de 2019.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

Ministro Relator

NOTA TÉCNICA - ANAMATRA - PROJETO DE LEI 427/2015

PROJETO DE LEI 427/2015, que acrescenta dispositivos à CLT, dispendo sobre o procedimento conjunto de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, para possibilitar a homologação de acordo extrajudicial firmado pelos interessados.

Trata-se de proposição de autoria do Deputado Jorge Côrte Real, pela qual acrescenta dispositivos à CLT, dispendo sobre o procedimento conjunto de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, para possibilitar a homologação de acordo extrajudicial firmado pelos interessados.

O projeto se encontra na CTASP, aguardando parecer do relator e, ainda, tem como apensos os projetos de lei 944/2015 e 4962/2016.

A ANAMATRA, por meio da presente Nota Técnica, apresenta posição **CONTRÁRIA** ao Projeto de Lei 427/2015 e apensos, na medida em que, além de ser inconstitucional, ignora um dos princípios basilares do direito do trabalho: o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Quanto ao primeiro aspecto, o da **inconstitucionalidade** material da proposta, basta exame mais detido dos limites da competência da Justiça do Trabalho impostos pelo artigo 114 da Constituição Federal de 1988. Transcreve-se:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho;

VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Como se constata, portanto, o artigo acima transcrito trata da competência para processar e julgar AÇÕES decorrentes das relações de trabalho.

Ora, o conceito de AÇÃO é um conceito jurídico que, por sua vez, pressupõe necessariamente a existência de lide, até porque o interesse jurídico é uma das condições da ação.

E, inclusive considerando tal aspecto, que a justificativa da presente proposta de lei tenta enquadrar a homologação de transação extrajudicial no conceito de outras controvérsias da relação de trabalho (inciso IX), contudo sem possibilidade de êxito.

Ocorre que, se, como na justificativa da proposta, ação ou lide não se confunde com controvérsia, por outro lado é certo que o conceito de conciliação ou transação não pode ser tomado como espécie do gênero controvérsia.

Se não há lide, se as partes estão de comum acordo e têm interesse comum, então não há falar em controvérsia. Transação e controvérsia, em suma, são conceitos jurídicos logicamente excludentes entre si.

Desta forma, a homologação de transação extrajudicial trabalhista não encontra amparo constitucional, por não se enquadrar na competência da Justiça do Trabalho delimitada na Carta.

Não obstante a inconstitucionalidade demonstrada da proposta em exame, há também a afronta a principiologia do direito do trabalho.

As normas que regem o direito do trabalho são, como regra, imperativas, ou seja, não podem ser afastadas pela manifestação de vontade das partes.

O trabalhador, portanto, não pode renunciar ou transacionar os direitos que lhe são assegurados na Constituição Federal e na lei, por serem estes indisponíveis ou irrenunciáveis, inclusive cabendo a declaração da nulidade do ato, nos termos do artigo 9º da CLT¹.

1 Artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

2 MARTINEZ, Luciano. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 90.

3 ARAÚJO, Francisco Rossal de. DIREITO DO TRABALHO – I. São Paulo: LTr, 2014. p. 152.

4 DELGADO, Maurício Godinho. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 195.

O Juiz Luciano Martinez esclarece a questão: “Esta atuação legal impede que o vulnerável, sob a miragem do que lhe seria supostamente vantajoso, disponha dos direitos mínimos que à custa de muitas lutas históricas lhe foram assegurados nos termos da lei”².

É inconteste que no plano material a relação estabelecida entre o empregado e o empregador é de extrema desigualdade e, portanto, a normatização do direito do trabalho com o viés protecionista – de indisponibilidade - vem ao encontro da busca do equilíbrio desta relação exatamente para garantir o básico existencial daquele que tem menos condições de negociar e de compreender a extensão e a importância de seus direitos enquanto cidadão.

A indisponibilidade dos direitos trabalhistas pelo empregado está atrelada a ideia de

1 Artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.”

2 MARTINEZ, Luciano. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2012. p. 90.

efetividade social, pois “de nada adiantaria o Direito do Trabalho se fosse permitido ao trabalhador dispor de seus direitos mínimos previstos na legislação”.³

Sobre o princípio da indisponibilidade, o Ministro Maurício Godinho Delgado ressalta: “Ele traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.⁴

Não cabe, como apresentado na justificativa do projeto, a invocação do artigo 840 do Código Civil⁵ na esfera trabalhista exatamente em face da natureza e da indisponibilidade dos direitos envolvidos, previstos e assegurados inclusive em âmbito constitucional.

Considerando tais aspectos, a transação extrajudicial proposta no projeto de lei é incompatível com toda a construção do direito do trabalho que tem como base fundamental a impossibilidade de o trabalhador despojar-se de direitos e vantagens garantidos no ordenamento jurídico.

Diante do exposto, a **ANAMATRA é CONTRÁRIA ao Projeto de Lei 427/2015.**

Brasília, janeiro de 2017.

Germano Siqueira
Presidente da Anamatra

3 ARAÚJO, Francisco Rossal de. DIREITO DO TRABALHO – I. São Paulo: LTr, 2014. p. 152.

4 DELGADO, Maurício Godinho. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 195.

5 Artigo 840 do Código Civil: “É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões recíprocas”.

2ª JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO (2017)**XIX CONGRESSO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO - CONAMAT (2018)**

110. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECUSA À HOMOLOGAÇÃO O juiz pode recusar a homologação do acordo, nos termos propostos, em decisão fundamentada.

123. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

I. A faculdade prevista no capítulo III-A do título X da CLT não alcança as matérias de ordem pública.

II. O acordo extrajudicial só será homologado em juízo se estiverem presentes, em concreto, os requisitos previstos nos artigos 840 a 850 do Código Civil para a transação;

III. Não será homologado em juízo o acordo extrajudicial que imponha ao trabalhador condições meramente potestativas, ou que contrarie o dever geral de boa-fé objetiva (artigos 122 e 422 do Código Civil).

124. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECURSO. ANÁLISE PELO TRIBUNAL

No caso de recurso da decisão que não homologar de forma fundamentada o acordo extrajudicial, o tribunal não poderá retornar o processo para que o juiz de primeiro grau o homologue.

125. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL

I. A competência territorial do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial segue a sistemática do art. 651 da CLT.

II. Aplica-se analogicamente o art. 63, § 3º, do CPC, permitindo que o juiz repute ineficaz de ofício a eleição de foro diferente do estabelecido no art. 651 da CLT, remetendo os autos para o juízo natural e territorialmente competente.

RECOMENDAÇÃO DA OIT

R092 - RECOMENDACIÓN SOBRE LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE VOLUNTARIOS, 1951 (NÚM. 92)

Preámbulo

*La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:
Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo,
y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;
Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la conciliación y al
arbitraje voluntarios, cuestión que está comprendida en el quinto punto del orden del día de
la reunión, y
Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación,
cuya aplicación quedaría garantizada por las partes interesadas o por las autoridades
públicas, según el método que sea más apropiado a las condiciones nacionales, adopta, con
fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, la siguiente Recomendación,
que podrá ser citada como la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios,
1951:*

I. Conciliación Voluntaria

1. Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.
2. Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores.
3.
 - (1) El procedimiento debería ser gratuito y expeditivo; todo plazo que prescriba la legislación nacional debería fijarse previamente y reducirse al mínimo.
 - (2) Se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación voluntaria.
4. Si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento de conciliación.
5. Todos los acuerdos que pudieren celebrar las partes durante el procedimiento de conciliación o

a la terminación del mismo deberían redactarse por escrito y considerarse equivalentes a contratos celebrados normalmente.

II. Arbitraje Voluntario

6. Si un conflicto ha sido sometido al arbitraje, con el consentimiento de todas las partes interesadas, para su solución final, debería estimularse a las partes para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento de arbitraje y para que acepten el laudo arbitral.

III. Disposición General

7. Ninguna de las disposiciones de esta Recomendación podrá interpretarse en modo alguno en menoscabo del derecho de huelga.

RECOMENDAÇÃO DA OIT

R130 - RECOMENDACIÓN SOBRE EL EXAMEN DE RECLAMACIONES, 1967 (NÚM. 130)

Preámbulo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1967 en su quincuagésima primera reunión;

Habiendo tomado nota de las disposiciones de las recomendaciones internacionales del trabajo existentes relativas a diversos aspectos de las relaciones de trabajo, especialmente la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951; la Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951; la Recomendación sobre la colaboración en el ámbito de la empresa, 1952, y la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963;

Considerando conveniente completar las disposiciones de dichos instrumentos;

Habiendo tomado nota de las disposiciones de la Recomendación sobre las comunicaciones dentro de la empresa, 1967;

Habiendo decidido la adopción de diversas proposiciones relativas al examen de reclamaciones dentro de la empresa, cuestión que está incluida en el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Habiendo decidido que estas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos sesenta y siete, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre el examen de reclamaciones, 1967:

I. Métodos de Aplicación

1. La presente Recomendación podrá aplicarse por medio de la legislación nacional, contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales o cualquier otra forma compatible con la práctica nacional y que parezca apropiada a las condiciones nacionales.

II. Principios Generales

2. Todo trabajador que juzgue tener motivos para presentar una reclamación, y que actúe individualmente o junto con otros trabajadores, debería tener derecho:

(a) a presentar dicha reclamación sin que pueda resultar para el interesado o los interesados ningún perjuicio por el hecho de haberla presentado;

(b) a que se examine su reclamación de conformidad con un procedimiento adecuado.

3. Los motivos de las reclamaciones pueden relacionarse con toda medida o situación que se refiera a las relaciones entre empleador y trabajador o que afecte o pueda afectar a las condiciones de empleo

de uno o varios trabajadores de la empresa, cuando esa medida o esa situación les parezca contraria a las disposiciones de un contrato colectivo en vigor o a las de un contrato individual de trabajo, al reglamento de la empresa, a la legislación nacional o a los usos y costumbres de la profesión, de la rama de actividad económica o del país, teniendo en cuenta los principios de buena fe.

4.

(1) Las disposiciones de la presente Recomendación no se aplican a las reivindicaciones colectivas tendentes a modificar las condiciones de empleo.

(2) La distinción que debe efectuarse, por una parte, entre los casos en los cuales una queja presentada por uno o varios trabajadores constituye una reclamación que debe ser examinada de conformidad con los procedimientos previstos en la presente Recomendación, y por otra, aquellos casos en que una queja constituye una reivindicación de orden general que debe ser tratada por vía de negociación colectiva o con arreglo a otro procedimiento de solución de conflictos corresponde a la legislación o a la práctica nacionales.

5. Cuando los procedimientos para el examen de reclamaciones se establezcan por medio de contratos colectivos, debería alentarse a las partes en tales contratos a incluir en ellos una disposición en virtud de la cual, durante el período de su vigencia, se comprometan a promover la solución de las reclamaciones con arreglo a los procedimientos previstos y se abstengan de toda acción que pueda dificultar el funcionamiento eficaz de dichos procedimientos.

6. Las organizaciones de trabajadores o los representantes de los trabajadores en la empresa deberían estar asociados, con igualdad de derechos y responsabilidades, a los empleadores o a sus organizaciones, de preferencia por vía de acuerdo, en el establecimiento y funcionamiento de los procedimientos de examen de reclamaciones dentro de la empresa, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

7.

(1) Con objeto de disminuir el número de reclamaciones, debería prestarse la mayor atención al establecimiento y aplicación adecuada de una sana política de personal que tenga en cuenta y respete los derechos e intereses de los trabajadores.

(2) Con miras a lograr dicha política, y a fin de solucionar las cuestiones sociales que afectan a los trabajadores en la empresa, la dirección debería cooperar con los representantes de los trabajadores, antes de tomar una decisión.

8. En la medida de lo posible, las reclamaciones deberían resolverse dentro de la propia empresa con arreglo a procedimientos eficaces adaptados a las condiciones del país, de la rama de actividad económica y de la empresa interesadas, y que deberían dar a las partes una garantía completa de objetividad.

9. Ninguna de las disposiciones de la presente Recomendación debería tener por resultado limitar el derecho del trabajador a acudir directamente, respecto del examen de una reclamación, sea ante la autoridad competente en materia de trabajo, sea ante un tribunal de trabajo o ante toda otra autoridad judicial, cuando la legislación nacional le reconozca tal derecho.

III. Procedimientos Dentro de la Empresa

10.

(1) Por regla general, debería intentarse en primer lugar que las reclamaciones se resuelvan directamente entre el trabajador interesado, asistido o no, y su jefe inmediato.

(2) Cuando fracase tal intento de solución, o cuando la naturaleza de la reclamación no se preste a discusión directa entre el trabajador interesado y su jefe inmediato, el trabajador debería tener derecho a que su caso se examine a uno o varios niveles superiores, habida cuenta de la naturaleza de la reclamación y de la estructura e importancia de la empresa.

11. Los procedimientos de examen de reclamaciones deberían ser formulados y aplicados de tal manera que en cada una de las fases previstas por el procedimiento haya la posibilidad efectiva de lograr una solución del caso libremente aceptada por el trabajador y el empleador.

12. Los procedimientos de examen de reclamaciones deberían ser tan sencillos y rápidos como sea posible, pudiéndose fijar, en caso necesario, plazos apropiados a tal efecto. En la aplicación de dichos procedimientos deberían reducirse al mínimo las formalidades.

13.

(1) El trabajador interesado debería tener derecho a participar directamente en el procedimiento de examen de reclamaciones y a ser asistido o representado durante el examen de su reclamación por un representante de una organización de trabajadores, por un representante de los trabajadores en la empresa o por cualquier otra persona de su elección, de conformidad con la legislación o la práctica nacionales.

(2) El empleador debería tener derecho a ser asistido o representado por una organización de empleadores.

(3) Toda persona empleada en la misma empresa que asista o represente a un trabajador durante el examen de su reclamación debería gozar, siempre que respete el procedimiento de examen de reclamaciones, de la misma protección prevista en el párrafo 2, a), de esta Recomendación.

14. El trabajador interesado o su representante, si este último está empleado en la misma empresa, debería tener la posibilidad de disponer del tiempo necesario para participar en el procedimiento de examen de la reclamación y no debería sufrir pérdida alguna de su remuneración a causa de su ausencia del trabajo debida a tal participación, habida cuenta de las modalidades, inclusive las

garantías contra abusos, que podrían ser determinadas por la legislación, los convenios colectivos u otros métodos apropiados.

15. Si las partes lo consideran necesario, se podrá levantar de común acuerdo un acta de las deliberaciones y ponerla a disposición de dichas partes.

16.

(1) Deberían adoptarse disposiciones apropiadas para asegurar que los procedimientos de examen de reclamaciones, así como las modalidades de su funcionamiento y las condiciones de su utilización, sean puestos en conocimiento de los trabajadores.

(2) Debería mantenerse informado a todo trabajador que haya sometido una reclamación sobre el curso del procedimiento y las medidas tomadas respecto de dicha reclamación.

IV. Solución de las Reclamaciones no Resueltas

17. Cuando todos los esfuerzos para resolver la reclamación dentro de la empresa hayan fracasado, debería existir la posibilidad, habida cuenta de la naturaleza de dicha reclamación, de resolverla definitivamente por medio de uno o varios de los siguientes procedimientos:

(a) procedimientos previstos por contrato colectivo, tales como el examen conjunto del caso por las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o el arbitraje voluntario por la persona o personas designadas con el consentimiento del empleador y del trabajador interesados o de sus organizaciones respectivas;

(b) conciliación o arbitraje por las autoridades públicas competentes;

(c) recurso ante un tribunal de trabajo o ante otra autoridad judicial;

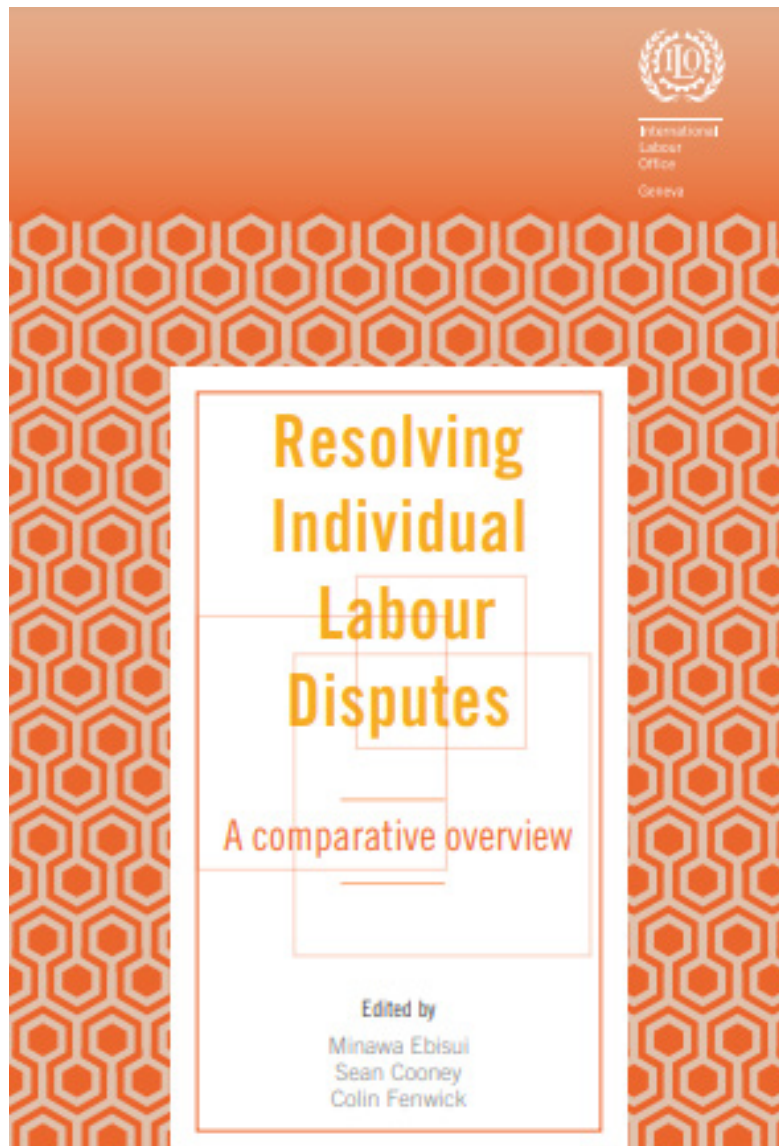
(d) cualquier otro procedimiento apropiado, habida cuenta de las condiciones nacionales.

18.

(1) El trabajador debería disponer del tiempo necesario para participar en los procedimientos mencionados en el párrafo 17 de esta Recomendación.

(2) El hecho de que el trabajador recurra a cualquiera de los procedimientos previstos en el párrafo 17 de esta Recomendación no debería implicar para él una pérdida de su remuneración si se probara en el curso de estos procedimientos que su reclamación era justificada. Deberían hacerse todos los esfuerzos, siempre que fuera posible, a fin de que tales procedimientos funcionen fuera de las horas de trabajo de los trabajadores interesados.

**MANUAL OIT
A SOLUÇÃO DE CONFLITOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO.
UM PANORAMA COMPARATIVO**



CLIQUE NA IMAGEM PARA ACESSAR

ATO CONJUNTO TRT 19.^a GP/CR N.º 2, 15 DE MAIO DE 2018**TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 19^a REGIÃO
GABINETE DA PRESIDÊNCIA**

Dispõe sobre a disponibilização de processos ao CEJUSC-JT, bem como sobre a homologação de pedidos de acordos extrajudiciais.

[....]

CONSIDERANDO o disposto nos artigos 855-B a 855-E, da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, com redação determinada pelo artigo 1º, da Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, que busca adequar a legislação às novas relações de trabalho;

[....]

RESOLVERAM:

Art. 1º A análise e homologação dos acordos extrajudiciais são atribuições dos juízes designados para atuar na vara onde tramitam os autos, sendo vedada a disponibilização do processo ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - CEJUSC-JT.

§1º O juiz que se recusar a homologar o acordo extrajudicial peticionado pelas partes deverá fazê-lo por meio de despacho devidamente fundamentado nos autos.

[....]

Art. 3º Os juízes titulares e substitutos de cada Vara devem estabelecer ajustes internos, de modo a responder pelas homologações de acordos judiciais e extrajudiciais submetidas à apreciação da Unidade Judiciária durante o expediente forense integral.

[....]

Publique-se no DEJT e B.I. • Original assinado PEDRO INÁCIO DA SILVA Desembargador Presidente VANDA MARIA FERREIRA LUSTOSA Desembargadora Corregedora Regional Publicada no BI nº 05 de 18/05/2018.

A CONCILIAÇÃO NOS DISSÍDIOS INDIVIDUAIS DO TRABALHO

Luiz Eduardo Gunther
Willians Franklin Lira dos Santos

A conciliação é hoje reconhecida como meio alternativo, dos mais importantes, para efetiva resolução de conflitos. Não por outra razão, a Resolução n.º 125 do CNJ institui a Política Judiciária Nacional de Tratamento Adequado dos Conflitos de Interesses que visa a tornar efetivo o princípio constitucional do acesso à Justiça (CRFB, artigo 5º, XXXV) como “*acesso à ordem jurídica justa*”, aí pressuposta, além da efetividade, também a duração razoável do processo.

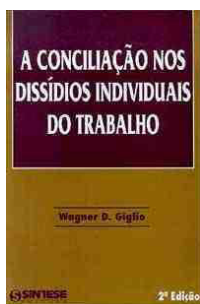
Saliente-se, quanto a este aspecto, que a declaração constitucional da razoável duração do processo não é meramente teórica, mas manifesta substância material quando o enunciado do princípio se completa com a referência aos “*meios que garantam a celeridade de sua tramitação*” (CRFB, artigo 5º, LXXVIII), dentre os quais, sem dúvida, insere-se a conciliação.

Mas, nem sempre foi assim.

Muito embora desde seu nascedouro a Justiça do Trabalho seja identificada à sua natural vocação conciliatória, o Eminentíssimo Professor Wagner D. Giglio, em sua importantíssima obra sobre o tema, “*A conciliação nos dissídios individuais do trabalho*”, aponta, justamente lacuna sobre o tratamento do tema da conciliação dos dissídios individuais, posto que, naquela década de oitenta, a doutrina preocupava-se fundamentalmente em pensar a conciliação em nível coletivo.

A obra primeiramente esquadra os contornos do termo “*conciliação*”, inclusive a partir de contribuições da doutrina estrangeira, concluindo que “a conciliação não é uma novidade da legislação trabalhista, e muito menos uma característica do processo do trabalho”, visto que projeta seus efeitos em diversos outros ramos do direito, além de já vir preconizada para as causas de natureza comercial desde o Regulamento 737, de 25 de novembro de 1850.

Para além disso, o autor insere o tema no panorama das normas internacionais com relação ao conflito individual. Afirma que a Organização Internacional do Trabalho, no mesmo movimento de primazia do dissídio coletivo, enfatizou a negociação coletiva, cuidando da



.....
GIGLIO. Wagner D. A Conciliação nos dissídios individuais do trabalho
Imprensa: Porto Alegre, Síntese, 1997.

conciliação individual apenas nas recomendações 92 e 130, a primeira tratando de conciliações e arbitragem voluntárias para prevenir e solucionar conflitos, de 1951, e a segunda sobre o exame de reclamações dentro da empresa, de 1967. Menciona, ainda, a recomendação 94 que propunha a criação de organismos de consulta e colaboração entre empregadores e trabalhadores, no âmbito da empresa.

Feita essa digressão, retoma o mesmo professor o delineamento da conciliação sob o enfoque do direito material – e processual trabalhista –, analisando detalhadamente questões ordinárias – e, também, aquelas de maior indagação – que desafiam a prática conciliatória.

Trata-se, portanto, de obra que completa um ciclo, mas permanece atual. Em que pese seu nascedouro permeado pela lacunosidade no que refere à reflexão no que tange dissídio individual, sobrevive e encontra novo panorama, em que a conciliação, sobretudo dos dissídios individuais, é tomada como alternativa viável e desejável na solução dos conflitos intersubjetivos, pois, como bem observara, *“idealmente, a conciliação trabalhista implicaria compreensão mútua entre empregado e empregador, desarme de espírito, reconhecimento do direito alheio, recomposição de relações desarmônicas, verdadeira reconciliação de parceiros desavindos. O acordo entre as partes seria apenas o efeito material da conciliação, geralmente de natureza econômica”*.

NORMAS PARA PUBLICAÇÃO – REVISTA ELETRÔNICA

Prezados autores,

A Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Revista Científica de periodicidade mensal é divulgada exclusivamente por meio eletrônico a partir do site www.trt9.jus.br. Adota temática singular a cada edição e se destina a publicar artigos acórdãos, sentenças, condensa entendimentos jurisprudenciais sumulados ou organizados em orientações, resenhas, convida para publicação observadas as seguintes normas.



1. Os artigos ou decisões devem ser encaminhados à análise do Conselho Editorial, para o e-mail revistaeletronica@trt9.jus.br
2. Os artigos serão técnico-científicos, focados na área temática de cada edição específica, sendo divulgada a sequência dos temas eleitos pela Escola Judicial do TRT-9ª Região, mediante consulta;
3. Os artigos encaminhados à Revista Eletrônica devem estar digitados na versão do aplicativo Word, fonte Arial, corpo 12, espaçamento entrelinhas 1,5, modelo justificado, com títulos e subtítulos em maiúsculas alinhados à esquerda, em negrito. A primeira lauda conterá o título do artigo, nome, titulação completa do autor, referência acerca da publicação original ou sobre seu ineditismo e uma foto;
4. Os artigos encaminhados à publicação deverão ter de preferência entre 8 e 10 laudas, incluídas as referências bibliográficas. Os artigos conterão citações bibliográficas numeradas, notas de rodapé ordenadas e referências bibliográficas observarão normas vigentes da ABNT, reservando-se o Conselho Editorial da Revista Eletrônica o direito de adaptar eventuais inconsistências, além de estar autorizado a proceder revisões ortográficas, se existentes;
5. A publicação dos artigos não implicará remuneração a seus autores, que ao submeterem o texto à análise autorizam sua eventual publicação, sendo obrigação do Conselho Editorial informá-los assim que divulgada a Revista Eletrônica;
6. O envio de artigos ou decisões não pressupõe automática publicação, sendo sua efetiva adequação ao conteúdo temático de cada edição da Revista Eletrônica pertencente ao juízo crítico-científico do Conselho Editorial, orientado pelo Desembargador que organiza as pesquisas voltadas à publicação.
7. Dúvidas a respeito das normas para publicação serão dirimidas por e-mails encaminhados à revistaeletronica@trt9.jus.br

Respeitosamente.

CONSELHO EDITORIAL



TRTPR

ESCOLA JUDICIAL