

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA NAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS E O PAPEL DO PODER JUDICIÁRIO: ANÁLISE DA DIVER- GÊNCIA JURISPRUDENCIAL NO TRT DA 15ª REGIÃO

*RATIFICATION OF AN EXTRAJUDICIAL LABOR AGREEMENT IN INDIVIDUAL
RELATIONS AND THE ROLE OF THE JUDICIARY: ANALYSIS OF THE
JURISPRUDENTIAL DIVER-GENCY IN THE TRT OF THE 15TH REGION*

Taiza Thieme SUEOKA¹

ISSUE DOI: 10.21207/1983-4225.2022.1213

RESUMO

A possibilidade de homologação de acordo extrajudicial trabalhista constitui novo instrumento utilizado para composição dos conflitos advindos do ambiente laboral. Diante desse cenário, é possível traçar duas linhas de entendimento no que diz respeito à possibilidade ou não do juiz do trabalho adentrar no mérito do acordo: de um lado, há quem defenda um papel mais ativo do magistrado, o qual pode e deve analisar se a transação cumpriu, efetivamente, as normas trabalhistas; de outro, argumenta-se pela necessidade de apenas verificar a higidez do ajuste. Com base na interpretação sistemática da norma, alicerçada em estudos doutrinários, buscou-se analisar como tem se comportado a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Conclui-se não haver jurisprudência pacífica sobre o tema, todavia, considerando-se os princípios norteadores do Direito do Trabalho e sua função social, é possível inferir-se o papel essencial do Judiciário na busca da efetivação do direito.

Palavras-Chave: Acordo. Extrajudicial. Trabalhista. Judiciário.

¹ Escrivente Técnico do Judiciário do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Graduada em Direito pela Universidade do Estado de Minas Gerais (2014). Pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera - Uniderp (2017). Pós-graduanda em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (em andamento). Endereço: Rua 2, 1030, Nádía 4, Guaíra-SP. Telefone: 17-9-8101-7760. E-mail: taiza_sueoka@hotmail.com. Lattes id: <http://lattes.cnpq.br/8828427862719637>

ABSTRACT

The possibility of ratification of an extrajudicial labor agreement is a new instrument used to resolve conflicts arising from the labor environment. Given this scenario, it is possible to draw two lines of understanding regarding the possibility or not of the labor judge entering the merits of the agreement: on the one hand, there are those who defend a more active role of the magistrate, who can and should analyze whether the transaction effectively complied with labor standards; on the other hand, it is argued that it is only necessary to check the soundness of the fit. Based on the systematic interpretation of the rule, based on doctrinal studies, we sought to analyze how the jurisprudence of the Regional Labor Court of the 15th Region has behaved. It is concluded that there is no pacific jurisprudence on the subject, however, considering the guiding principles of Labor Law and its social function, it is possible to infer the essential role of the Judiciary in seeking to enforce the right..

Keywords: Agreement. Extrajudicial. Labor Judiciary.

1 INTRODUÇÃO

Com o advento da Reforma Trabalhista, trazida pela Lei nº 13.467/2017, surgiu novo mecanismo processual no âmbito laboral: homologação de acordo extrajudicial nas relações individuais.

Deve-se destacar que a transação individual já era possível na Justiça do Trabalho, contudo, sua utilização restringia-se aos acordos entabulados diante do Poder Judiciário. Entendia-se o magistrado como ser indispensável para assegurar a imparcialidade e legalidade da transação e, com isso, a justiça no caso concreto. Além disso, o trabalhador sempre foi visto como a parte mais fraca da relação trabalhista, necessitando ser protegido diante de acordos feitos de forma simulada, com coações e induções a erro.

O acordo extrajudicial individual, embora seja antigo instrumento utilizado no Direito Civil, não tinha aceitação na esfera trabalhista brasileira. Sempre se entendeu o Direito do Trabalho como ramo do direito que, mesmo de natureza jurídica privada, assegura, em sua grande parte, direitos imperativos dos trabalhadores. Direitos esses que seriam indisponíveis e, conseqüentemente, insuscetíveis de serem transacionados extrajudicialmente.

Não obstante esse cenário, a nova lei permitiu que as partes firmassem acordo fora da Justiça do Trabalho e depois recorressem a ela para homologá-lo. Assim, surgiram as primeiras dúvidas a respeito dos limites a que estaria sujeito o julgador quando estivesse diante de um acordo extrajudicial trabalhista. Deveria ele adentrar no mérito e verificar se todas as verbas trabalhistas foram devidamente quitadas? Ou deveria apenas restringir-se à análise da validade e higidez do acordo?

As possíveis respostas para tais perguntas levam a cenários totalmente diferentes. Não homologado o acordo, haveria extinção sem resolução do mérito ou caberia ao juiz adentrar no cerne da questão e julgá-lo? Seria essa uma ofensa à autonomia privada? De outro lado, homologado o acordo, estaria a Justiça do Trabalho relativizando os direitos trabalhistas, inclusive aqueles considerados imperativos?

Diante disso, através da análise das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região, foi possível verificar que a jurisprudência não é unânime quanto à questão e apresenta divergência relevante.

Portanto, neste trabalho, busca-se apresentar, de início, um caso paradigmático cuja decisão pertence ao Tribunal Superior do Trabalho (TST). Após, serão verificados como se comporta a jurisprudência do TRT da 15ª Região e a doutrina sobre a questão. Além disso, serão expostos o panorama legislativo e uma breve crítica a respeito da divergência trazida. Por fim, o estudo será concluído com um entendimento final acerca do assunto proposto.

2 APRESENTAÇÃO DE UM CASO CONCRETO

Apresenta-se como caso paradigmático a decisão do Tribunal Superior do Trabalho nos autos RR-1000013-78.2018.5.02.0063², cuja decisão homologou acordo extrajudicial trabalhista, anteriormente negado na primeira e segunda instância do Tribunal Regional da 2ª Região.

A lide envolvia empregadora do ramo farmacêutico e empregada, as quais, por meio de advogados distintos, apresentaram transação extrajudicial para homologação no juízo da 63ª Vara do Trabalho de São Paulo. Conforme decisão do próprio juízo “a quo”³, o acordo entabulado apresentou todos os requisitos de validade e eficácia, tendo as partes, inclusive, ratificado sua vontade em audiência. Não obstante, a transação foi homologada apenas parcialmente. O Juiz do Trabalho, na sentença proferida em 2 de fevereiro de 2018, entendeu que as partes não delimitaram todas as verbas trabalhistas, razão pela qual não se deveria dar quitação ampla e irrestrita, mas apenas quanto às matérias expressamente

² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo – RR 1000013-78.2018.5.02.0063. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 20 set. 2019.

³ BRASIL. 63ª Vara do Trabalho de São Paulo. Processo 1000013-78.2018.5.02.0063. Juiz: Mateus Hassen Jesus. São Paulo, 2 fev. 2018.

mencionadas na petição inicial, tendo em vista que os acordos devem ser interpretados restritivamente.

Irresignada, a empregadora recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, tendo a 10ª câmara apreciado a demanda⁴. Em votação unânime, em 28 de novembro de 2018, decidiram negar provimento ao recurso e manter integralmente a sentença recorrida. Mais uma vez, enfatizou-se a necessidade da interpretação restritiva às transações assim como a imprescindibilidade de concessões recíprocas e discriminação das parcelas avençadas. Para a relatora, não cabe ao judiciário apenas a “função homologatória”, mas sim a análise de cada caso concreto, de acordo com suas especificidades.

Interposto recurso de revista, a questão chegou ao Tribunal Superior do Trabalho e foi julgado por sua 4ª turma. Inicialmente, reconheceu-se a divergência jurisprudencial e a transcendência jurídica, tendo em vista que a matéria ainda não havia sido discutida pela referida corte.

Reconhecidos os pressupostos extrínsecos e intrínsecos do recurso, os Ministros, de forma unânime, deram provimento à tese recursal e homologaram o acordo extrajudicial, com quitação total das verbas relacionadas ao contrato de trabalho.

De acordo a Corte Superior, o magistrado possui a faculdade de homologar a transação, mas tal prerrogativa não deve ser utilizada de modo que o juiz se substitua à vontade das partes, trazendo à tona questionamentos não queridos ou dispensados pelos acordantes. Nesse sentido, cabe ao juiz analisar os requisitos de validade do negócio jurídico apresentado: se há vícios deve ser integralmente rejeitado e, se hígido, necessária é sua homologação total, nos termos pretendidos.

Ademais, entendeu-se que uma postura diferente do juiz entraria em conflito com o novo instituto de jurisdição voluntária trazido pela Reforma Trabalhista, o qual teve como um de seus objetivos dar segurança jurídica e celeridade aos acordos firmados.

⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo – RO 1000013-78.2018.5.02.0063. Relatora: Ana Maria Moraes Barbosa Macedo. São Paulo, 28 nov. 2018.

3 REVISÃO DE JURISPRUDÊNCIA

A presente questão é emblemática no TRT da 15ª Região, visto não haver consenso jurisprudencial.

A título de exemplo, verifica-se como a matéria foi tratada nos autos 0010439-32.2018.5.15.0023, pela 2ª turma da 4ª câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região⁵. Trata-se de lide envolvendo empregadora do ramo de calçados e empregado, cujo contrato de trabalho encerrou-se em 2017. Através de procuradores diferentes, apresentaram acordo extrajudicial com o fim de encerrarem qualquer discussão acerca de verbas rescisórias relacionadas ao vínculo empregatício.

Em primeira instância⁶, o juiz do trabalho de Jacareí, Estado de São Paulo, fundamentando-se na ausência de documentos comprobatórios acerca da natureza das verbas transacionadas e de seu efetivo cumprimento, bem como no princípio da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas indisponíveis, considerando-se, ainda, o trabalhador como hipossuficiente na relação jurídica, homologou, apenas parcialmente, o acordo extrajudicial para que o valor de doze mil reais surtisse efeitos apenas para pagamento dos depósitos de FGTS e correspondente multa de 40%.

Inconformada, a empregadora interpôs recurso ordinário, alegando cerceamento de defesa, uma vez que não houve designação de audiência, e, no mérito, pediu homologação total da transação anteriormente firmada. Todavia, a 2ª turma da 4ª câmara do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região corroborou totalmente o entendimento proferido pelo juiz singular e negou provimento ao recurso.

O referido TRT afastou a preliminar de cerceamento de defesa, destacando que a audiência não configura direito da parte, mas apenas faculdade do juiz. No mérito, o Egrégio Tribunal entendeu que o magistrado não tem obrigação de homologar qualquer acordo, uma vez que, embora não haja vícios na transação judicial, a manifestação de vontade das partes não pode ser considerada absoluta, principalmente em uma relação jurídica em que há, notadamente, um hipossuficiente.

Destaca-se que a empregadora apresentou recurso e o processo seguiu para apreciação do Tribunal Superior do Trabalho, não havendo, até o momento⁷, decisão sobre a questão.

⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Processo – RO 0010439-32.2018.5.15.0023. Relator: Carlos Eduardo Oliveira Dias, Campinas, 21 jan. 2020.

⁶ BRASIL. 1ª Vara do Trabalho de Jacareí. Processo - 0010439-32.2018.5.15.0023. Juiz: Orlando Amâncio Taveira, Jacareí, 6 jul. 2018.

⁷ Consulta feita no TST em 31 de outubro de 2020.

Em interpretação divergente do caso anteriormente exposto, a 4ª turma da 7ª câmara do mesmo tribunal, nos autos 0010631-35.2018.5.15.0032⁸, entendeu que, presentes todos os requisitos do artigo 855-B da CLT e não havendo vícios no negócio jurídico, não cabe ao juiz homologar apenas parcialmente a transação.

Do mesmo modo, no processo 0011077-29.2019.5.15.0153⁹, da 3ª turma da 5ª câmara do TRT da 15ª região, decidiu-se pela quitação total e geral do extinto contrato, embora apenas algumas verbas tenham sido devidamente especificadas. Com fundamento no mencionado dispositivo celetista, reformou-se a sentença prolatada em primeira instância, a qual considerou que a homologação do acordo abrangeria apenas os institutos mencionados na transação, sendo inválida cláusula determinando a quitação total do vínculo empregatício.

Igual posicionamento foi observado em outros julgados do tribunal, tais como nos processos 0011401-24.2018.5.15.0001¹⁰, proferido pela 5ª turma da 9ª câmara, e 0012627-13.2019.5.15.0039¹¹, pela 2ª turma da 3ª câmara.

De outro lado, a 3ª turma da 6ª câmara do mesmo tribunal, nos autos 0010811-47.2018.5.15.0001¹², não obstante tenha ressaltado a importância da solução consensual dos conflitos assim como o dever do magistrado de facilitá-la sempre que possível, deixou assente a necessidade de discriminação dos direitos transacionados, tornando possível ao juiz verificar se o acordo respeitou as normas indisponíveis. Sob esse ângulo, entendeu a turma que o artigo 855-E da norma celetista ratificaria tal entendimento, na medida em que deixa certo, “a contrario sensu”, que os direitos não especificados na transação não teriam o prazo prescricional suspenso com a petição de homologação de acordo extrajudicial.

Com fundamento, ainda, nos artigos 840 e 841 do Código Civil, os quais limitam a liberdade das partes e no artigo 843 do mesmo diploma, que entende a transação como instituto a ser interpretado restritivamente, a 1ª turma da 2ª câmara do TRT da 15ª região, no processo 0010738-

⁸ BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – RO 0010631-35.2018.5.15.0032. Relator: **Manoel Luiz Costa Penido, Campinas, 3 dez. 2019.**

⁹ BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – RO 0011077-29.2019.5.15.0153. Relator: **SAMUEL HUGO LIMA, Campinas, 6 dez. 2019**

¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – RO 0011401-24.2018.5.15.0001. Relatora: **Ana Paula Alvarenga Martins, Campinas, 9 set. 2020.**

¹¹ BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – RO 0012627-13.2019.5.15.0039. Relatora: **Antonia Regina Tancini Pestana, Campinas, 5 maio 2020.**

¹² BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – RO 0010811-47.2018.5.15.0001. Relatora: **Rosemeire Uehara Tanaka, Campinas, 31 mar. 2020.**

41.2019.5.15.0098¹³, firmou entendimento no sentido de que o acordo extrajudicial apenas surte efeitos quanto aos direitos trabalhistas discriminados.

No mesmo sentido dos dois últimos acórdãos, são exemplos de decisões semelhantes as proferidas nos autos 0012057-41.2019.5.15.0002¹⁴, pela 1ª turma da 1ª câmara e 0011151-72.2018.5.15.0071¹⁵, pela 2ª turma da 4ª câmara.

Outrossim, destaca-se a decisão prolatada no processo 0011562-87.2018.5.15.0145¹⁶, da 5ª câmara da 3ª turma do tribunal mencionado, cujo teor entende ser faculdade do juiz a homologação, sendo necessária a análise pormenorizada do caso concreto em si. Especificamente na lide em questão, o juiz de 1ª instância decidiu pela não homologação, na medida em que vislumbrou ser o caso de reconhecimento de vínculo empregatício. Contudo, em sede recursal, a egrégia Corte deu provimento ao recurso, considerando que a transação foi realizada dentro dos limites legais.

Por fim, vale mencionar que, argumentando pela possibilidade de homologação parcial ou mesmo pela análise do conteúdo do acordo, não se valendo da premissa de que o magistrado deve tão somente verificar os requisitos extrínsecos de validade, diversas decisões tem-se apoiado no seguinte acórdão proferido pelo TST:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. TRANSAÇÃO. RECUSA DO MAGISTRADO À HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL. Demonstrada possível divergência jurisprudencial válida e específica, impõe-se o provimento do agravo de instrumento para se determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II - RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSAÇÃO. RECUSA DO MAGISTRADO À HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL .

¹³ BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0010738-41.2019.5.15.0098**. Relatora: Susana Graciela Santiso, 28 jul. 2020.

¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0012057-41.2019.5.15.0002**. Relator: Ricardo Antônio de Plato, 28 jun. 2020

¹⁵ BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0011151-72.2018.5.15.0071**. Relatora: **Eleonora Bordini Coca, 15 ago. 2020.**

¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0011562-87.2018.5.15.0145**. Relator: Lorival Ferreira Dos Santos, 22 jan. 2020.

PRERROGATIVA ASSEGURADA AO JUÍZO MEDIANTE DECISÃO FUNDAMENTADA. Segundo a inteligência da Súmula 418 do TST, não há obrigação legal do magistrado em homologar o acordo judicial, possuindo a prerrogativa de rejeitá-lo, desde que o faça mediante decisão fundamentada, uma vez que o juiz tem o poder-dever de prevenir simulação, colusão, fraude a terceiros e excessivo desequilíbrio entre as partes. Por sua vez, é vedado a este Corte substituir-se ao Magistrado de Primeiro Grau e ao Tribunal Regional para, com base nos fatos e provas da causa, verificar a existência ou não de efetiva possibilidade de fraude à legislação trabalhista, fiscal e previdenciária, mediante burla ao direito do fisco e eventual desproporcionalidade no acordo em desfavor do autor. Sobretudo porque são contundentes os fundamentos adotados pela Corte local, de que, no acordo, pretendia-se pôr termo a contrato de trabalho havido por mais de vinte anos, sendo que as parcelas ficaram circunscritas a diferenças de FGTS e multa de 40%, não tendo sido trazido aos autos sequer o TRCT do autor, para se aferir o correto pagamento ao menos das verbas rescisórias. Recurso de revista conhecido e não provido.¹⁷

Todavia, embora destaque a faculdade do juiz em homologar o acordo, mais uma vez, alude como pressuposto de rejeição vício no pacto entabulado pelas partes. Portanto, não é possível dizer que essa decisão é contraposta àquela apresentada pelo caso paradigmático.

4 ENTENDIMENTO DOUTRINÁRIO

O instituto da homologação de acordo extrajudicial insere-se no âmbito do processo de jurisdição voluntária, o qual pressupõe indivíduos que recorrem ao Poder Judiciário com um interesse convergente quanto à

¹⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR-10550-47.2018.5.15.0045, Relatora: Delaide Miranda Arantes, Brasília, 26 jun. 2020

resolução da relação jurídica. Não há conflito e as partes desejam apenas que o Estado ratifique seu desejo de transacionar.

Nas lições de Mauricio Godinho Delgado, o instituto da transação pode ser conceituado como “(...) ato bilateral (ou plurilateral), pelo qual se acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante concessões recíprocas (despojamento recíproco), envolvendo questões fáticas ou jurídicas duvidosas (res dubia)”¹⁸.

Referido autor destaca haver limites para se considerar a transação válida, não bastando mera vontade das partes, cabendo, ao operador do Direito analisar os requisitos necessários. Nesse sentido:

Somente será passível de transação lícita parcela juridicamente não imantada por indisponibilidade absoluta – independentemente do respeito aos demais requisitos jurídico-formais do ato. Configurado o objeto passível de transação, cabe se aferir a presença dos demais requisitos jurídico-formais do ato. De um lado, a capacidade das partes pactuantes. (...). O requisito da manifestação da vontade recebe tratamento singular no Direito do Trabalho, em contraponto ao Direito Comum. A ordem justalabalhista atenua o papel da vontade obreira como elemento determinante das cláusulas e alterações contratuais, antepondo a ela os princípios da imperatividade das normas laborais e da indisponibilidade de direitos. No caso da transação, a lei acrescenta ainda o parâmetro saneador da inexistência de prejuízo em função do ato transacional. (...). No que diz respeito à forma, esta poderá ter relevância, desde que expressamente fixada pela ordem jurídica. (...). Registre-se, por fim, que, inexistindo previsão jurídica de formalismo, a transação poderá, obviamente, evidenciar-se por quaisquer meios probatórios lícitos¹⁹.

Observa-se que, na compreensão de Godinho, a transação trabalhista deve respeitar, além dos elementos jurídico-formais presentes em todos os contratos trabalhistas válidos (capacidade das partes,

¹⁸ DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 252

¹⁹ DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 255-256.

manifestação de vontade hígida e forma prescrita ou não defesa em lei), os direitos juslaborais de indisponibilidade absoluta, os quais se destacam pelo evidente interesse público.

Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges²⁰ destacam que o acordo pode ser utilizado não apenas para tratar da rescisão contratual, como no caso em que as partes decidam pelo distrato do vínculo empregatício, podendo também ser empregado para tratar de outras questões específicas da relação jurídica, desde que trabalhistas.

No que concerne à obrigatoriedade de homologação judicial, o autor Gustavo Filipe Barbosa Garcia²¹ defende aplicação do entendimento previsto na súmula 418 do Tribunal Superior do Trabalho, de modo a ser mera faculdade do julgador e não direito líquido e certo das partes. No mesmo sentido entendem Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges²², segundo os quais a recusa deve ser fundamentada, uma vez tratar-se de requisito de validade de qualquer decisão.

Merece destaque as palavras de Homero Batista Mateus da Silva, segundo o qual:

(...) de tudo o que o acordo extrajudicial poderá representar para o futuro do processo do trabalho, o mais importante é saber como o juiz do trabalho operará a homologação. O art. 855-D apresenta algumas pistas ao dizer que o juiz “analisará o acordo”, poderá designar audiência para tirar dúvidas e proferirá sentença. Sentença, como se sabe, envolve juízo de valor, apreciação dos elementos dos autos e, sobretudo, exposição da livre convicção motivada do magistrado. Logo, ele pode, sim, recusar a homologação ou a fazer parcialmente ou, ainda, com efeitos restritos (...).²³

Renato Saraiva e Aryanna Linhares alertam:

²⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017, p. 112.

²¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de processo do trabalho**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 752.

²² CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017, p. 113.

²³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 190-191

Não há dúvidas de que mesmo sendo obrigatório que as partes tenham advogados distintos, este procedimento favorecerá lides simuladas, em que para o recebimento das verbas rescisórias o empregado procurará advogado indicado pelo próprio empregador, que após a homologação do acordo contará com uma decisão transitada em julgado, de modo que o empregado nada mais poderá reclamar no futuro. Apenas as audiências podem coibir esses casos e elas são faculdade dos juízes, que por prudência sempre deve designá-las. (...). Dessa forma, se o acordo não for homologado pelo juiz, volta-se à estaca a zero, como se o acordo jamais tivesse sido realizado, e se houve atraso no pagamento das verbas rescisórias, a multa será devida²⁴.

Para Luciano Viveiros, é possível dar quitação geral e irrestrita ao contrato de trabalho através da utilização do acordo extrajudicial. Todavia, ressaltam:

Trata-se de uma solução inteligente e prática que poderá ser utilizada para casos em que estejam envolvidos altos empregados, aqueles que ganham acima de dois benefícios previdenciários ou para os que detêm cargos de confiança nas empresas. Evita a demanda e o desgaste de um processo trabalhista, bem como poderá aliviar os consequentes encargos sociais decorrentes dos recolhimentos de previdência e IRRF que incidirão sobre a execução.²⁵

Como qualquer tema novo no Direito, não é possível afirmar que a doutrina encontra-se consolidada. Muito pelo contrário, trata-se de uma questão a qual muitos juristas limitam-se apenas em apresentar a legislação, não se estendendo demasiadamente.

Contudo, verifica-se que, mesmo de forma tímida, os entendimentos doutrinários parecem divergir: de um lado, estão os mais protecionistas, os quais defendem a necessidade da análise pormenorizada do acordo extrajudicial; de outro lado, existem aqueles que admitem o

²⁴ SARAIVA, Renato. LINHARES, Aryanna. **Processo do trabalho: concursos públicos**. 14. ed. Salvador: Juspodvim, 2018, p. 53-54

²⁵ VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (lei nº 13.467/2017)**. 9. ed. Belho Horizonte: Fórum, 2018, p.464.

mero atendimento dos elementos de validade do negócio jurídico como suficiente para que se ratifique a transação.

5 NORMAS QUE REGULAMENTAM A MATÉRIA

Presente no Capítulo III-A do Título X da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a homologação de acordo extrajudicial tem previsão nos artigos 855-B a 855-E²⁶, incluídos pela Lei 13.467/2017 (conhecida como Reforma Trabalhista).

Dentre suas disposições, é determinado que o processo tenha início através de petição conjunta, a qual suspende o prazo prescricional em relação aos pedidos nela especificados, devendo as partes ser representadas por advogados diferentes (inclusive, é possível que o trabalhador seja assistido pelo advogado do sindicato a que pertença sua categoria). Fixa-se, ainda, o prazo de 15 dias, contados da distribuição da inicial, para que o juiz analise o acordo, designe audiência, se necessário e, por fim, profira sentença.

Dispõe, ainda, a CLT que a transação extrajudicial não prejudica a fluência do prazo de 10 dias, contados do término do contrato, para comunicação da extinção contratual bem como para o pagamento das verbas rescisórias.

Por fim, o texto celetista aduz que o acordo suspende o prazo prescricional quanto aos direitos por ele tratado, assim como determina que tal lapso temporal volte a correr a partir do dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão que negar homologar a transação.

Conforme análise jurisprudencial apresentada bem como a previsão expressa da CLT, não há dúvidas de que o acordo deve observar requisitos mínimos para ser considerado válido. Além dos já expressamente mencionados entre os artigos 855-B a 855-E da CLT, a doutrina e a jurisprudência mencionam a necessidade de estarem presentes os requisitos de validade do negócio jurídico, conforme artigo 104 do Código Civil, que os elenca como sendo: agente capaz; objeto lícito,

²⁶ BRASIL. Decreto 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 2 jan. 2021

possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei²⁷.

Contudo, surgiu divergência quanto à possibilidade do julgador deixar de homologar acordo extrajudicial além das hipóteses relativas à validade jurídico-formal do acordo. Para uma primeira corrente, o juiz deve apenas se ater aos elementos de existência e validade do negócio jurídico (além daqueles próprios ao instituto do acordo extrajudicial trabalhista). Estando presentes, ao juiz cabe apenas homologá-lo totalmente, dando quitação geral quanto ao extinto contrato.

De outro lado, a segunda corrente, em entendimento contrário, sustenta possibilidade do juiz não dar quitação total ou dá-la apenas parcialmente quando verificar que os direitos trabalhistas não foram totalmente verificados, ficando o empregado em situação desfavorável no acordo firmado. Nesse sentido, argumentam ser aplicável a súmula 418 do Tribunal Superior do Trabalho, que aduz: “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança²⁸”.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), por ocasião da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, ocorrida entre os dias 2 a 5 de maio de 2018, no Município de Belo Horizonte, Minas Gerais, pareceu inclinar-se para a segunda corrente, conforme leitura de seus enunciados 110 e 123. O primeiro deixa certo que “o juiz pode recusar a homologação do acordo, nos termos propostos, em decisão fundamentada²⁹”. O segundo, por sua vez, estabelece:

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

²⁷ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 2/1/2021.

²⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 418. **Diário de Justiça**, Brasília, 20, 24 e 25 abr. 2017. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418>. Acesso em: 2/1/2020.

²⁹ NEVES, Eduardo Viana Portela. et. al. **Vade mecum juspodivm**: 2018. 3 ed. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 2363.

dever geral de boa-fé objetiva (artigos 122 e 422 do Código Civil)³⁰.

Discute-se, ainda, sobre a necessidade de discriminação das parcelas. Em sentido favorável, é possível citar o parágrafo 2º do artigo 477 da CLT que, ao tratar da rescisão dos contratos de emprego, deixa certa a necessidade de discriminá-las, valendo a quitação somente quanto àquilo que foi especificado:

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 parcelas³¹.

Do mesmo modo, invoca-se o artigo 320 do Código Civil, segundo o qual “a quitação, que sempre poderá ser dada por instrumento particular, designará o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante”³².

Com isso, pode-se argumentar que se, para o Direito Civil, ramo em que predomina a autonomia privada, é aplicável a discriminação das parcelas, mais necessário haveria de ser para os contratos trabalhistas, em que os direitos do empregado merecem especial atenção.

Nesse diapasão, é possível interpretar a previsão trazida pelo artigo 841³³ do Código Civil como compatível com o direito laboral. Tal dispositivo assevera que a transação só é permitida para os direitos patrimoniais de caráter privado, coadunando-se com os princípios que regem o Direito do Trabalho, principalmente o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

³⁰ NEVES, Eduardo Viana Portela. et. al. **Vade mecum juspodivm: 2018**. 3 ed. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 2364.

³¹ BRASIL. Decreto 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 mar. 2021.

³² BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 2/1/2021.

³³ BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 2/1/2021.

A propósito, é oportuno lembrar-se da diferenciação trazida por Mauricio Godinho Delgado, o qual divide a indisponibilidade de direitos trabalhistas em duas categorias: direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa, sendo que apenas os últimos poderiam ser transacionados³⁴.

6 ANÁLISE CRÍTICA

O Direito do Trabalho, desde sua origem, teve a preocupação de proteger o empregado, elegendo-o como hipossuficiente. Esse entendimento não foi superado com a Reforma Trabalhista, a qual, apesar de flexibilizar alguns direitos e desregular outros, não teve o condão de eliminar os princípios basilares do ramo laboral, tal como o princípio da proteção do trabalhador.

Além disso, homologar acordo extrajudicial apenas com base nos requisitos de validade fere o princípio da indisponibilidade de direitos juslaborais, sendo certo que não cabe sequer ao empregado abrir mão de direitos indisponíveis.

Nesse cenário, é importante lembrar que nem sempre o trabalhador entende o que se está transacionando, ainda mais quando se trata de um acordo sem especificação das parcelas quitadas. Um “acordo compressivo” fere não só os fins buscados pelo Direito do Trabalho, mas o Direito como um todo, o qual tem a boa-fé objetiva como um de seus principais nortes de interpretação.

A necessidade de existência de advogados distintos, embora seja uma disposição louvável, não é capaz de, por si só, garantir que o acordo foi entabulado com a observância daquilo que interessa ao empregado.

De outro lado, o princípio da celeridade não pode ser usado como forma de possibilitar a precarização dos direitos trabalhistas. A segurança jurídica, por outro lado, não pode ser obtida através da simples desburocratização, devendo-se, na verdade, buscar o fim que melhor se compatibilize com os princípios e normas do Direito.

Com isso, é possível que o juiz do trabalho enfrente o mérito dos acordos extrajudiciais trabalhistas, de modo a fazer prevalecer as normas jurídicas e a proteção do hipossuficiente.

³⁴ DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 1577-1578.

CONCLUSÃO

O novo instituto da homologação do acordo extrajudicial trabalhista em âmbito individual comporta diversas interpretações, não sendo possível, até o momento, dizer com segurança qual é a mais acertada.

Decidindo-se pela pura análise da presença dos requisitos de validade do negócio jurídico, o judiciário vai de encontro com os fins buscados pela Reforma Trabalhista, tais como celeridade, diminuição da judicialização das controvérsias e maior poder à autonomia privada das partes. Assim, cabe ao juiz julgar totalmente procedente a ação ou extingui-la sem julgamento do mérito.

Por outro lado, argumenta-se que se estaria relativizando direitos, muitos dos quais considerados imperativos. Assim, a possibilidade de análise do mérito das transações encontraria respaldo na função social do Direito, na proteção do hipossuficiente e no caráter imperativo de diversas normas trabalhistas. E, nesse caso, seria possível decidir a causa, inclusive, julgando-se parcialmente o mérito, ou seja, dando procedência apenas no que diz respeito às parcelas em consentâneo com o ordenamento jurídico.

Por fim, cabe enfatizar a figura do magistrado como diretor do processo, cabendo a ele a análise do caso concreto, ponderando sobre as interpretações existentes e as especificidades que permeiam cada situação. Os tribunais, em segundo plano, são responsáveis por dar uniformidade à questão, possibilitando a convergência de entendimentos e maior segurança às relações jurídicas.

REFERÊNCIAS

BRASIL. 1ª Vara do Trabalho de Jacareí. Processo - **0010439-32.2018.5.15.0023**. Juiz: **Orlando Amâncio Taveira, Jacareí, 6 jul. 2018**. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010439-32.2018.5.15.0023/1>>. Acesso em: 7 mar. 2021.

BRASIL. 63ª Vara do Trabalho de São Paulo. Processo **1000013-78.2018.5.02.0063**. Juiz: Mateus Hassen Jesus. São Paulo, 2 fev. 2018. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000013-78.2018.5.02.0063/1>>. Acesso em: 7 mar. 2021.

BRASIL. Decreto 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível

em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14 mar. 2021

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à reforma trabalhista**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 2/1/2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo – **RO 1000013-78.2018.5.02.0063**. Relatora: **Ana Maria Moraes Barbosa Macedo**. São Paulo, **28 nov. 2018**. Disponível em: <<https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000013-78.2018.5.02.0063/2>>. Acesso em: 7 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Processo – **RO 0010439-32.2018.5.15.0023**. Relator: **Carlos Eduardo Oliveira Dias**, Campinas, **21 jan. 2020**. Disponível: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010439-32.2018.5.15.0023/2>>. Acesso em: 7 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0010631-35.2018.5.15.0032**. Relator: **Manoel Luiz Costa Penido**, Campinas, **3 dez. 2019**. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010631-35.2018.5.15.0032/2>>. Acesso em: 7 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0011077-29.2019.5.15.0153**. Relator: **SAMUEL HUGO LIMA**, Campinas, **6 dez. 2019**. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011077-29.2019.5.15.0153/2>>. Acesso em: 7 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0011401-24.2018.5.15.0001**. Relatora: **Ana Paula Alvarenga Martins**, Campinas, **9 set. 2020**. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011401-24.2018.5.15.0001/2>>. Acesso em: 7 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0012627-13.2019.5.15.0039**. Relatora: **Antonia Regina Tancini Pestana**, Campinas, **5 maio 2020**. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0012627-13.2019.5.15.0039/2>>. Acesso em: 7 mar. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0010811-47.2018.5.15.0001**. Relatora: **Rosemeire Uehara Tanaka, Campinas, 31 mar. 2020**. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010811-47.2018.5.15.0001/2>>. **Acesso em: 7 mar. 2021**.

BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0010738-41.2019.5.15.0098**. Relatora: Susana Graciela Santiso, 28 jul. 2020. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010738-41.2019.5.15.0098/2>>. **Acesso em: 7 mar. 2021**.

BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0012057-41.2019.5.15.0002**. Relator: Ricardo Antônio de Plato, 28 jun. 2020. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0012057-41.2019.5.15.0002/2>>. **Acesso em: 7 mar. 2021**.

BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0011151-72.2018.5.15.0071**. Relatora: **Eleonora Bordini Coca, 15 ago. 2020**. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011151-72.2018.5.15.0071/2>>. **Acesso em: 7 mar. 2021**.

BRASIL. Tribunal Regional da 15ª Região. Processo – **RO 0011562-87.2018.5.15.0145**. Relator: Lorival Ferreira Dos Santos, 22 jan. 2020. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0011562-87.2018.5.15.0145/2>>. **Acesso em: 7 mar. 2021**.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR-10550-47.2018.5.15.0045**, Relatora: Delaide Miranda Arantes, Brasília, 26 jun. 2020. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10550&digitoTst=47&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0045&submit=Consultar>>. **Acesso em: 14 mar. 2021**.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo – **RR 1000013-78.2018.5.02.0063**. Relator: Ives Gandra Martins Filho. Brasília, 20 set. 2019. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000013&digitoTst=78&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0063&submit=Consultar>>. **Acesso em: 7 mar. 2021**.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 418. **Diário de Justiça**, Brasília, 20, 24 e 25 abr. 2017. Disponível em: <

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418>. Acesso em: 2/1/2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de processo do trabalho**. 3. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

NEVES, Eduardo Viana Portela. et. al. **Vade mecum juspodivm: 2018**. 3 ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

SARAIVA, Renato. LINHARES, Aryanna. **Processo do trabalho: concursos públicos**. 14. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

VIVEIROS, Luciano. **CLT comentada pela reforma trabalhista (lei nº 13.467/2017)**. 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.