



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO SEMIÁRIDO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS E HUMANAS
CURSO DE DIREITO

BEATRIZ FEITOSA MENDONÇA

**O ACORDO EXTRAJUDICIAL COMO ALTERNATIVA NA SOLUÇÃO DE
LITÍGIOS TRABALHISTAS**

MOSSORÓ/RN
2022

BEATRIZ FEITOSA MENDONÇA

**O ACORDO EXTRAJUDICIAL COMO ALTERNATIVA NA SOLUÇÃO DE LITÍGIOS
TRABALHISTAS**

Artigo apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas como parte dos requisitos para obtenção do grau de bacharel em Direito, no curso de Direito da UFERSA.
Orientadora: Prof. Dr.^a Arleide Meylan

MOSSORÓ/RN
2022

BEATRIZ FEITOSA MENDONÇA

**O ACORDO EXTRAJUDICIAL COMO ALTERNATIVA NA SOLUÇÃO DE
LITÍGIOS TRABALHISTAS**

Artigo apresentado ao Centro de Ciências Sociais Aplicadas e Humanas como parte dos requisitos para obtenção do grau de bacharel em Direito, no curso de Direito da UFERSA.

Orientadora: Prof. Dr.^a Arleide Meylan

APROVADO EM: 10 / 06 /2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Dr.^a Arleide Meylan (UFERSA)
Presidente

Prof.^a Dr.^a Oona Caju (UFERSA)

Prof. Dr. José Albenes (UFERSA)

AGRADECIMENTO

Os meus sinceros agradecimentos àqueles que diretamente e indiretamente contribuíram para esta realização: À Deus pelo dom da vida, por me dar força e por iluminar meus caminhos para realização de trabalho.

À minha orientadora Profa. Dra. Arleide Meylan, por ter acreditado em mim e me dado a oportunidade de realizar este trabalho. Pela orientação, confiança, compreensão, paciência, dedicação e principalmente por contribuir tanto para minha vida acadêmica quanto pessoal.

Aos meus amados pais, Gerisleide e Francisco Gilson meu porto seguro e minha base, pelo apoio, amor, incentivo e por acreditar em mim. Obrigada por se empenhar ao máximo para minha formação pessoal e profissional!

À minha irmã, Laryssa, pelo companheirismo, amor e por ter me ajudado a superar dificuldades e alcançar meus objetivos. Pelos momentos de alegria que me proporcionou, pelas nossas conversas, obrigada!

À minha avó, Maria, agradeço pelos sábios conselhos e pela grande incentivo durante a graduação.

Aos membros da banca examinadora, Prof. Dr. José Albenes Bezerra Junior e Prof.^a Dr.^a Oona De Oliveira Caju, por terem aceitado o convite e disponibilizado o seu tempo para corrigir e para contribuir com este trabalho.

À minha chefe, Socorro Carvalho, por todos os ensinamentos, paciência, amizade, por ter me acolhido de forma tão receptiva, pela colaboração e contribuições com a minha carreira profissional.

Às pessoas maravilhosas que a graduação me proporcionou conhecer, em especial meu grupo de amigos, por me acolherem em Mossoró e estarem dispostos a me ajudar sempre que precisei, pelas conversas agradáveis e descontraídas. Pelos conselhos, obrigado.

À minha amiga Wesliane Maia, por todas as conversas, apoio, incentivos, momentos compartilhados juntas, e por ter por vezes sido também parte da minha família em Mossoró.

Aos meus amigos, Gabriel Martins e Thiago Ferreira, muito obrigado pela amizade, por todo apoio. Vocês estarão sempre no meu coração!

Ao meu amigo Paulo Zamarlei e primo Davi Feitosa, pela amizade, por me incentivar e pelos momentos descontraídos em que estive longe da família, obrigada!

À todas os professores do colegiado do curso de Direito, palavra amiga e motivação durante a graduação.

Ao meus pais, Francisco Gilson Mendonça e Gerisleide Gomes Feitosa Mendonça, e a minha irmã Laryssa Feitosa Mendonça pela motivação e entusiasmo na vida. E aos meus pais, pela herança mais importante, o amor e a educação.
Dedico este trabalho

RESUMO

O presente trabalho pretende analisar o instrumento do acordo extrajudicial, previsto no Capítulo III-A, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a partir da reforma trabalhista, através da lei 13.467/2017, e que trata sobre o processo de jurisdição voluntária. Portanto, a partir da análise e da aplicabilidade do instrumento do acordo extrajudicial no âmbito da Justiça do Trabalho, busca-se revisar a legislação acerca do tema, bem como, a jurisprudência que vem sendo construída nos tribunais. Destarte, almeja-se evidenciar os aspectos normativos que regulamentam o instituto em questão, sobretudo, quanto ao reconhecimento do acordo extrajudicial como instrumento de resolução e prevenção de conflitos trabalhistas. Além disso, a discussão possibilitará compreender se o instrumento ora analisado pode ter eficácia, como forma conciliatória na solução de litígios judiciais na seara trabalhista.

Palavras-chaves: Acordo Extrajudicial; Jurisdição voluntária; homologação; Justiça do Trabalho

ABSTRACT

This work intends to study the instrument of the extrajudicial agreement, provided for in Chapter III-A, of the Consolidation of Laws 13.467/2017, based on the labor reform and which deals with the authorized authorization process. From the analysis and applicability of the instrument of the extrajudicial agreement in the scope of Labor Justice, we seek to review the legislation on the subject, as well as a jurisprudence that has been built in the courts. Thus, the aim is to highlight the normative aspects that regulate the institute in question, especially regarding the recognition of the extrajudicial agreement as an instrument for the resolution and prevention of labor conflicts. In addition, the discussion can understand whether the instrument or a solution can have the possibility of trying to reconcile the possibility of working.

Keywords: Out-of-court settlement; Voluntary jurisdiction; homologation; work justice

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho pretende abordar o instrumento do acordo extrajudicial, previsto no Capítulo III-A, da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a partir da reforma trabalhista, através da lei 13.467/2017, e que trata sobre o processo de jurisdição voluntária, a partir da análise e aplicabilidade do instrumento do acordo extrajudicial no âmbito da Justiça do Trabalho.

Buscar-se-á compreender de que forma esse instrumento vem sendo utilizado, uma vez que depende do crivo judicial para sua homologação, como forma de evitar a supressão de direitos indisponíveis e a fraude, além de visar a conciliação entre as partes evitando litígios. Dessa forma, interessa conhecer como a discricionariedade de Juízo no âmbito trabalhista tem se posicionado, no sentido, também, de oferecer segurança jurídica às partes envolvidas. Destarte, a proposta busca fazer uma reflexão sobre a efetividade dessa modalidade de acordo, diante da finalidade para a qual foi criada, ou seja, minimizar os efeitos inerentes aos processos judiciais dando uma maior celeridade aos processos e, além disso, demonstrar a sua aplicação no meio judicial pelo Judiciário trabalhista.

Serão utilizados, para a construção teórica, análise de decisões acerca da homologação ou não de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho, com enfoque na jurisprudência do TRT21, e mais precisamente nas Varas do Trabalho de Mossoró, além de artigos científicos publicados sobre o tema e legislação aplicada.

Com isso, almeja-se entender como essa prática pode trazer benefícios ou não no âmbito da jurisdição voluntária, a partir da análise dos requisitos formais para a sua validade, bem como, compreender se o instrumento ora analisado pode ter eficácia, como forma conciliatória na solução de litígios judiciais na seara trabalhista, no sentido de dar uma maior celeridade aos processos, porém, sem deixar de garantir a segurança jurídica necessária.

O artigo, portanto, será abordado de forma a trazer a normativa sobre o acordo extrajudicial após a reforma trabalhista introduzida em 2017 pela lei 13.467/2017, buscando mostrar a importância e a eficácia desse instrumento, discorrendo com base em decisões e na legislação. Buscar-se-á evidenciar que a jurisdição voluntária e o acordo extrajudicial são instrumentos de suma relevância para uma maior celeridade na resolução de conflitos, visto que, proporciona aos interessados uma solução mais rápida e eficaz, sem deixar de passar pelo crivo criterioso do judiciário, para que nenhum direito seja perdido.

2 HISTÓRICO DO INSTRUMENTO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NO SISTEMA TRABALHISTA BRASILEIRO

O processo do trabalho, regulado e subsidiado pela Consolidação das Leis Trabalhistas, até o advento da Lei nº 13.467/2017 não possuía em seu ordenamento, embasamento jurídico consistente sobre a homologação de acordo extrajudicial, que atendesse a finalidade de trazer uma solução mais célere e eficiente para a solução de litígios trabalhistas.

Desde o surgimento da Jurisdição Voluntária, pode-se dizer que essa atividade teve ligação direta com o estudo do acordo extrajudicial e sua consequente homologação, e segundo leciona Giuseppe Chiovenda, teve sua primeira aparição ainda na Idade Romana, perpassando por toda a evolução do direito, até chegar no que é hoje, o que lhe conferiu um grande leque de conceitos e discussões, para que pudesse se consolidar e oferecer a segurança jurídica necessária nas decisões judiciais.

No âmbito da legislação brasileira, o primeiro regramento que tratou sobre o tema, dando às partes o direito de encerrar um litígio por meio de concessões mútuas, foi o Código Civil dos Estados Unidos do Brasil de 1916¹, porém, o que se extrai é que para que existisse um acordo, primeiramente precisaria existir um litígio, justamente o que a jurisdição voluntária visa prevenir.

Assim, até a publicação da Consolidação das Leis Trabalhistas em 1943, era esse diploma que servia como subsídio para o direito do trabalho. O advento da jurisdição voluntária só surgiu no Brasil no Código de Processo Civil de 1973. Posteriormente, já em 1995, surgiu a Lei nº 9.099/95², que inovou trazendo a possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais. Com o surgimento do novo Código Civil, criado pela Lei nº 10.406/2002, os acordos passaram a ter uma maior atenção, se consolidando cada vez mais. Mesmo assim, conforme mencionado, até a reforma trabalhista em 2017, a aplicação dos acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho não possuía respaldo, ou seja, antes disso, o ordenamento sobre o assunto era repleto de lacunas.

A institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil se deu entre os anos de 1930 e 1945, no período do governo de Getúlio Vargas, surgindo nessa época diversas

¹ CAPÍTULO IX - DA TRANSAÇÃO

Art. 1.025 É lícito aos interessados prevenirem, ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.

² LEI Nº 9.099, DE 26 DE SETEMBRO DE 1995. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências.

leis importantes para a seara trabalhista, como o Decreto 19.443 de 1930, que criou o Ministério do Trabalho.

Dando seguimento, entre os anos de 1945 e 1964, não houve grande evolução, apesar do país ter entrado em um processo de redemocratização em meados de 1945, o que ofereceu uma falsa sensação de que surgia um novo modelo sindical no país, ainda que, a Constituição de 1946, que tinha um viés muito democrático, tenha estabelecido dispositivos trabalhistas inovadores, a exemplo do repouso semanal remunerado. Essa fase se encerrou com o regime militar, período em que o grande objetivo era controlar a inflação. Nesse período completamente autoritarista, o que houve foi uma diminuição de direitos trabalhistas, acompanhada de violenta repressão aos sindicatos, favorecendo ao processo de acumulação de riquezas, sobretudo na perspectiva dos interesses de empresas multinacionais.

A intenção dos militares de rever a legislação trabalhista e de conter o movimento operário sindical é facilmente constatado pela adoção, logo dois meses depois da efetivação do golpe, da Lei n. 4.330, de 1º de junho de 1964, que veio para limitar o direito de greve ao ponto de torná-la quase impossível de ser realizada, além de proibir expressamente a greve do funcionário público.

A Constituição de 1988 iniciou o atual período na história trabalhista e do direito brasileiro de modo geral, visto que, por ser a mais democrática, o artigo 7º e seus incisos, instituindo direitos trabalhistas e sociais alçados ao status constitucional, a exemplo do direito ao descanso de 120 dias à gestante; da universalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço além de melhorar e ampliar diversas leis já vigentes no país. Apesar de atualmente ainda existir diversos itens contidos na Carta Magna que não são respeitados e aplicados, o Brasil vive um período em que o direito do trabalho está em transição e buscando se firmar. (GOMES; GOTTSCHALK, 2007, p. 43-44). E no que tange à conciliação, é válido ressaltar que há uma crescente busca pela solução pacífica de conflitos, que vem se consolidando no sistema brasileiro.

Em contraponto, a redação do art. 764 da CLT, desde sua primeira versão³, discorria sobre a conciliação durante o processo trabalhista, tendo ganhado reforço com a alteração introduzida pela Lei 9.022/1995, que alterou o art. 846, CLT, e trouxe a possibilidade de a conciliação ser proposta pelo juiz após a abertura da audiência.

³ **CONSOLIDAÇÃO DAS LEI TRABALHISTAS.** Decreto-Lei nº 5.452/43. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Com acesso em 23/05/2022;

Sendo assim, com a introdução da Lei nº 13.467/2017, houve o surgimento do Capítulo-III, entre os arts. 855-B e 855-E, que disciplinou e regulamentou o acordo extrajudicial dentro da justiça do Trabalho, com a finalidade de dar maior celeridade jurisdicional, aumentando a possibilidade de conciliação. Dessa forma, se torna imperioso analisar os aspectos específicos que dão suporte e caracterizam o instrumento em questão.

2.1 Princípios norteadores do acordo extrajudicial

Os princípios são considerados fonte formal subsidiária, conforme art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), bem como os arts. 126 do CPC e 8º da CLT. O tema da homologação requer a compreensão dos princípios que norteiam os parâmetros estabelecidos em torno da questão do acordo extrajudicial, sendo imprescindível refletir sobre os princípios da proteção, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da primazia da realidade.

Os princípios do Direito do Trabalho estão e devem estar orientados para o mesmo fim: a proteção do trabalhador. Nesse sentido, Pinho Pedreira (1999), acredita que os princípios devem ser usados com o intuito de proteger o empregado em relação a possíveis danos causados na relação com o empregador, se tornando, portanto, uma forma de igualar tal relação, a tornando mais justa.

Seguindo essa linha, o princípio da proteção no âmbito trabalhista, decorre da relação natural existente entre empregado e empregador, que de modo geral, tem este segundo como economicamente mais forte, o que tornaria a relação de fato injusta. O contrato de trabalho expõe o trabalhador a um panorama de desigualdade, visto que, seu poder aquisitivo é inferior, tendo o princípio protetor a função de gerar a igualdade material de condições entre as partes.

Pinho Pedreira define o Princípio da Proteção como “aquele em virtude do qual o Direito do Trabalho, reconhecendo a desigualdade de fato entre os sujeitos da relação jurídica de trabalho, promove a atenuação da inferioridade econômica, jurídica e hierárquica dos trabalhadores. (SILVA, 1999, p.29)

Assim, pode-se entender que o princípio em questão visa minimizar as desigualdades, tentando tornar a relação a mais igualitária possível, para que nenhuma das partes possa sofrer prejuízos decorrentes dessa hipossuficiência.

Plá Rodriguez esclarece que:

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois esse, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade,

responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. (RODRIGUEZ, 1996, p. 28)

Nesse sentido, o trabalhador encontra-se numa posição vulnerável de aceitar condições impostas pelo empregador, visto que, depende desse aceite para que consiga o emprego, ou seja, o contrato de trabalho é muito mais cláusulas decididas de forma unilateral, do que de fato uma vontade das partes. Pinho Pedreira (1999, p. 30-31) apresenta quatro fundamentos para o princípio da proteção no Direito do Trabalho, são eles: subordinação jurídica, dependência econômica, riscos ao trabalhador e ignorância jurídica do empregado. Isso nada mais é do que uma forma de demonstrar a vulnerabilidade do funcionário frente a empresa empregadora.

Dessa forma, o que se conclui é que o Direito do Trabalho tem um papel de suma importância no sentido de reconhecer as desigualdades existentes nas relações de trabalho, e buscar promover um equilíbrio nessa relação, tornando-a mais justa e igualitária para ambas as partes.

Prosseguindo nos estudos dos princípios, tem-se o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que nada mais é do que a impossibilidade de renúncia de certos direitos pelo trabalhador. O art. 468 da CLT, demonstra isso ao disciplinar que não pode haver disponibilidade de direitos trabalhistas, quer por ato individual, mediante renúncia do trabalhador, quer por ato bilateral, através da transação, não pode haver disponibilidade de direitos trabalhistas, sob pena de nulidade do ato que assim dispuser. No mesmo sentido, os art. 9º e o 444 tratam respectivamente que os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT serão nulos e que as partes possuem liberdade de estipulação no contrato de trabalho, desde que não fira às disposições de proteção ao trabalho.

Assim, conforme Delgado (2016, p. 204), “a restrição imperativa imposta pelo Direito do Trabalho é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais mínimas ao trabalhador, haja visto o desequilíbrio entre as partes contratantes”.

O que se nota é que, apesar de existir autonomia da vontade em relação as partes que pleiteiam a homologação do acordo extrajudicial, essa não pode transpor regras que vão de encontro a garantias tidas como absolutas ao empregado, uma vez que, se o trabalhador pudesse dispor de seus direitos e garantias, ficaria extremamente vulnerável, visto que a relação de poder existente no contrato de trabalho já é lesiva a ele.

O próximo princípio diz respeito a primazia da realidade sobre a forma, que evidencia que às vezes o que é pactuado no contrato de trabalho, não é de fato o que ocorre na realidade. Américo Plá Rodriguez (1978, p. 220-225), ensina que tal princípio tem o objetivo de encontrar a verdade real, não tendo o compromisso de beneficiar ou proteger uma das partes.

Nesse sentido, ensina Mario de La Cueva (apud, RODRIGUEZ, 1993, p. 144) que “em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos”.

Assim, frise-se que o princípio da primazia da realidade sobre a forma tem como função principal diminuir as divergências decorrentes das relações de emprego, uma vez que tem como objetivo sanar possíveis desigualdades demonstradas e comprovadas pelas partes em uma ação oriunda de um contrato de trabalho.

Dessa forma, se pode notar que a aplicação desses princípios dentro da seara do acordo extrajudicial é de grande relevância para a proteção do trabalhador, assegurar direitos, evitar fraudes e possíveis violações.

2.2 A natureza e definição do acordo extrajudicial

O capítulo III-A da CLT recebeu a seguinte denominação: “do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial”, nesse sentido, é importante que primeiramente possamos entender do que se trata jurisdição voluntária, que seria de forma simplificada, segundo Dinamarco (2002, p.309), uma função do Estado destinada à solução imperativa de conflitos e exercida mediante a atuação da vontade do direito em casos concretos.

Assim, com a introdução do acordo extrajudicial, este instrumento tem como intuito a elaboração de um acordo feito pelas partes, que é levado a Justiça do Trabalho para apreciação, visando garantir aos interessados sua efetivação e uma maior segurança jurídica.

A aplicação e eficácia desse termo de acordo trouxe grandes expectativas acerca da resolução de divergências contratuais entre empregadores e empregados, sobretudo porque antes para que um acordo fosse homologado judicialmente havia a necessidade da existência de uma reclamação trabalhista prévia.

Sendo assim, afirma Ferreira:

Quando se fala em jurisdição voluntária, de pronto se traz à baila a discussão sobre ser correto ou não falar em jurisdição quando não há lide. Aliás, a jurisdição graciosa, de regra, pressupõe a inexistência de conflito, visto que

nessa ocasião o Poder Judiciário terá uma atuação meramente administrativa, conforme entendem alguns autores, apenas cuidando para que a vontade das partes prevaleça, porém sem ofensa a interesses públicos. Por esse ponto de vista, não haveria conflito a ser solucionado, esmaecendo-se a função jurisdicional. Independentemente de tal polêmica, certo é que há previsão legal no Código de Processo Civil Brasileiro acerca da jurisdição voluntária, sendo esta mencionada já no art. 1º do referido codex. (FERREIRA, 2005)

Outro ponto diz respeito ao acesso a justiça, visto que esse instrumento visa facilitar a forma de ingresso e resolução pelas partes ao judiciário, garantindo que elas possam de fato ter seus direitos assegurados e garantidos. E nesse sentido, é de suma importância a divulgação da existência desses métodos conciliatórios, sobretudo pelo próprio judiciário e por profissionais da área. De acordo com dados do CNJ, em 2020, o ramo da Justiça que mais faz uso da conciliação é o trabalhista, onde 24% dos casos trabalhistas foram solucionados com esses acordos.

O que se constata é que, o intuito da introdução do acordo extrajudicial era justamente promover uma celeridade jurisdicional, aumentando a possibilidade de conciliação dentro do âmbito da justiça do trabalho.

2.3 Requisitos formais para validade e homologação de acordo extrajudicial

Com a introdução do acordo extrajudicial por meio da Lei nº 13.367/2017, mais precisamente no Capítulo-III, entre os arts. 855-B e 855-E3 ficou disciplinado acerca dos requisitos e apontamentos necessários para propositura de tal instrumento. Dessa forma, com a propositura do acordo, importante frisar que, o magistrado irá analisar os termos, visando apurar se efetivamente está se respeitando as normas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), para que exista de fato uma segurança jurídica. Passemos então a analisar os apontamentos feitos nesse capítulo.

Em seu caput, o art. 855-B regulamenta que o processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado, ou seja, as partes elaborarão um termo, contendo todas as informações e cláusulas acordadas, sendo obrigatório que elas estejam representadas por um advogado.

Nesse sentido, Mauricio Godinho e Gabriela Godinho (2017, p.352), lecionam que a petição deve ser subscrita necessariamente também por advogado de cada uma das partes, além da assinatura pessoal da parte, se for o caso.

O parágrafo primeiro e segundo do artigo acima citado, diz que as partes não poderão ser representadas por advogado comum e que faculta-se ao trabalhador ser

assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria, ou seja, cada parte, tanto empregado como empregador, precisam estar representados por advogados distintos, podendo ser este advogado o mesmo de seu sindicato profissional, até como forma de demonstrar ao magistrado que eles estão amparados por profissionais conhecedores do tema, assegurando uma segurança jurídica.

O art. 855-C informa que o disposto no Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 da CLT, que regula que a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato, além de não afastar a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477, que disciplina que a inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Prosseguindo, o art. 855-D dispõe que no prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença, ou seja, o magistrado analisará o pedido e de forma não vinculativa, pode ou não homologar o termo.

Assim, Mauricio Godinho e Gabriela Godinho (2017, p.353) lecionam:

Evidentemente que a recusa, pelo Magistrado, pode ser total ou apenas parcial. Ilustrativamente, recusa quanto à descaracterização de verbas salariais em indenizatórias, para fins de burla aos recolhimentos imperativos legais (no caso, para determinar o correto recolhimento, por exemplo); ou recusa quanto à amplitude da quitação lançada na petição de acordo (no caso, para fixar os corretos limites da quitação, por exemplo).

Pode-se constatar que parte da doutrina é de acordo com a quitação total do contrato de trabalho, ocasião em que o empregado nada mais pode pleitear após a homologação do acordo. Enquanto outra parcela de autores entende que o acordo deve abranger somente a quitação referente às verbas constantes no termo de rescisão do contrato de trabalho.

Importante salientar que, a falta de unanimidade e entendimentos sobre a questão, também está presente nas decisões e posicionamentos dos tribunais, conforme constata Brighenti: “(...) quanto à quitação geral ou não do contrato, a jurisprudência não é

unânime, sendo que tal tema, ainda não foi objeto de apreciação pelo Tribunal Superior do Trabalho.” (BRIGHENTI, 2019, p.47)

O art. 855-E e seu parágrafo único dizem que a petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados, voltando este a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Assim, fica nítido que para que o instrumento de acordo extrajudicial seja elaborado e apresentado em juízo, é necessário que seja seguido um rito estabelecido, ou seja, um procedimento específico para que ele possua validade e eficácia e possa ser de fato homologado pelo magistrado, assegurando a vontade das partes e sem que isso venha gerar qualquer prejuízo a nenhuma delas.

3. EFICÁCIA CONCILIATÓRIA DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Após a análise dos aspectos históricos e específicos acerca da temática do acordo extrajudicial, é importante verificar que, a introdução desse instrumento na seara trabalhista teve como intuito a criação de uma justiça conciliatória, ou seja, que viesse a evitar o ajuizamento de ações, propondo uma solução pré-processual, onde as partes poderiam estabelecer um acordo e levá-lo à justiça para a devida homologação, sem que necessariamente precise existir um litígio prévio.

Pode-se constatar que, o intuito do legislador era garantir uma maior celeridade aos processos, com a finalidade de diminuir litígios trabalhistas, em vista de dar às partes uma maior autonomia, e tornar o processo mais simplificado para obtenção de um denominador comum entre elas.

3.1 Jurisdição Voluntária e discricionariedade de Juízo

Uma análise aprofundada do tema da homologação de acordo extrajudicial nos leva ao conceito de jurisdição voluntária, uma vez que, ambos estão intimamente ligados. Nesse sentido, Fredie Didier Júnior (2015, p. 186) explica que a “jurisdição voluntária é uma atividade estatal de integração e fiscalização”, através da qual “busca-se do Poder Judiciário a integração da vontade, para torná-la apta a produzir determinada situação jurídica”.

Dessa forma, a jurisdição voluntária tem como papel a administração de vontade das partes, que levam suas demandas para que o magistrado faça uma análise e então passe a homologá-las ou não. Se pode constatar que a atividade do juiz é dar ou não eficácia ao termo de vontade das partes, constatando se ele está de fato correto e cumpre os requisitos necessários.

Contudo, diferente disso, é o defendido por Didier Júnior (2015) ao esclarecer que a ausência da lide não pode impedir que o magistrado exerça atividade jurisdicional, devendo exercê-la através da fiscalização. Assim, caso o juiz se depare com vício de consentimento, renúncia a direitos indisponíveis, má-fé ou qualquer outra irregularidade, deverá exercer atividade jurisdicional.

No que diz respeito à natureza jurídica do instituto, a doutrina divide-se entre duas correntes. A primeira denominada “teoria clássica” defende que diante da inexistência de lide, a atuação judicial seria meramente administrativa, ou seja, o juiz teria apenas a função de verificar e fiscalizar os termos, administrando a vontade das partes.

Já a segunda, denominada “doutrina jurisdicionalista”, entende que o juiz exerce atividade jurisdicional ao homologar o negócio jurídico posto ao seu crivo. Outrossim, no curso do processo podem surgir discordâncias entre as partes, devendo o magistrado atuar de forma a solucionar o conflito.

É importante frisar que, alcançar dentro do âmbito trabalhista uma jurisdição voluntária se torna algo bastante delicado e por vezes utópico, visto que, não existe igualdade entre as partes que buscam homologação de termos, porque nessa relação, o empregado sempre se encontra em desvantagem comparado ao empregador.

Assim, ante esse desequilíbrio estrutural referente às relações de trabalho, Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado (2017), afirmam que manter a jurisdição contenciosa se torna necessário, pois esta está atrelada ao princípio do amplo acesso à justiça, e assegura a manutenção dos direitos trabalhistas adquiridos, ao passo que a jurisdição voluntária é composta por atividades que a lei atribuir à magistratura.

Dessa forma, é preciso que se analise a importância de uma jurisdição voluntária, visto que, evitar conflitos e resolver questões de forma consensual é sempre um caminho mais viável, porém, deve-se trazer atrelado a esse instituto, a participação jurisdicional do Estado, para que nenhum direito seja suprimido, e a relação seja de fato mais igualitária.

3.2 Vantagens ou desvantagens da introdução do instrumento de acordo extrajudicial em litígios trabalhistas

Desde a criação do instrumento de acordo extrajudicial com o advento da lei 13.467/2017, surgiu uma discussão sobre quais vantagens e desvantagens advindas com a sua implementação, visto que, o intuito é buscar a finalidade dessa modalidade de acordo, ou seja, minimizar os efeitos inerentes aos processos judiciais, mantendo a segurança jurídica.

Sabe-se que a grande causa de conflitos que evoluem para reclamações trabalhistas são decorrentes de divergências contratuais entre empregadores e empregados, e que para que as partes conseguissem conciliar e chegar a um denominador comum, era necessário a existência de uma reclamação trabalhista prévia. Com a introdução do acordo extrajudicial, se tornou possível que as partes levem um acordo já estabelecido por elas para que o Judiciário analise, e diante de todos os requisitos cumpridos, homologue, garantindo assim, a solução para conflitos que poderiam se arrastar por anos caso fossem judicializados como processos trabalhistas.

Nesse sentido, se pode constatar que, a introdução dessa modalidade tornou muito mais célere a resolução de questões, isso porque, processos que levariam anos para serem resolvidos, tem suas pautas apreciadas e julgadas de forma muito mais rápidas, sem que seja necessário grandes discussões e embates entre as partes, uma vez que, a solução tende a ser mais rápida que o conflito.

Além disso, muitas vezes as audiências são dispensadas, uma vez que, com base no termo e na documentação acostada, consegue formular seu convencimento e proferir uma decisão. Assim, além de rápido, o processo torna-se também econômico para as partes, visto que, disputas trabalhistas na justiça são sempre sinônimo de gastos, com processos desgastantes para ambas as partes, e como as partes podem negociar, não será tão oneroso para nenhuma, já que a função do acordo é chegar em um consenso que fique bom para os dois lados.

Com os aspectos e pontos do termo de acordo fechados, contemplando todos os direitos e deveres inerentes as partes, há uma maior segurança jurídica na resolução do conflito, já que ambas saem satisfeitas. Ademais, o acordo passa pelo crivo judicial para sua homologação, como forma de evitar a supressão de direitos indisponíveis e a fraude, o que garante ainda mais a sua segurança.

Adentrando nas desvantagens do instrumento, fazendo uma breve reflexão sobre o tema, se constata que, o objetivo é a homologação do que já foi acordado, e que muitas vezes engloba a quitação total do contrato de trabalho, que nada mais é do que com a homologação, as partes nada mais podem pleitear, ou seja, por vezes o lado mais fraco, o empregado, se vê em desvantagem, porque tem seu acesso à justiça cerceado.

Prosseguindo, tem-se que, apesar de célere, em algumas ocasiões o magistrado analisa os acordos de forma superficial, sem o agendamento de audiência, ao contrário do que de fato seria o necessário, uma análise rígida, de forma que seja conferido o atendimento às determinações legais previstas no ordenamento, evitando-se assim, o desrespeito aos requisitos previstos para plena validade do acordo, mas, principalmente, qualquer conduta fraudulenta ou que se afaste do princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas.

Nesse sentido, se manifesta Gustavo Giarllarielli:

A segurança jurídica dependerá do conteúdo da homologação; se não houver nenhuma afronta a direitos indisponíveis do empregado, dificilmente o Juiz deixará de homologar o acordo e de dar quitação geral à relação de trabalho, ou seja, o empregado nada mais poderá pleitear na Justiça do Trabalho. Por outro lado, caso o Magistrado conclua que o acordo gerou algum tipo de burla a direitos trabalhistas, a tendência é não haver homologação da avença. (GIARLLARIELLI, 2018)

Pode-se constatar que parte da doutrina é de acordo com a quitação total do contrato de trabalho, ou seja, quando o empregado nada mais pode pleitear após a homologação do acordo, enquanto outra parte, relata que o acordo deve abranger somente a quitação referente às verbas constantes no termo de rescisão do contrato de trabalho.

Importante salientar que, apesar de não existir uma unanimidade, a jurisprudência vem se conduzindo e firmando posicionamentos que demonstram como os Tribunais estão decidindo sem que haja uma uniformidade entre eles, conforme, constata Brighenti: “Desta feita, quanto à quitação geral ou não do contrato, a jurisprudência não é unânime, sendo que tal tema, ainda não foi objeto de apreciação pelo Tribunal Superior do Trabalho.” (BRIGHENTI, 2019, p.47)

4. DECISÕES NA JUSTIÇA DO TRABALHO SOBRE HOMOLOGAÇÃO OU NÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS

Como já exhaustivamente mencionado, o magistrado não está vinculado à homologação do acordo, ou seja, ele somente formulará sua decisão, após uma análise

minuciosa, verificando o preenchimento de todos os requisitos necessários, e caso, não exista sinais de fraudes ou de descumprimentos da legislação sobre o tema, proferirá sentença homologando a transação, caso contrário, não homologará, decisão essa, passível de recurso. Nesse sentido, ainda existe uma certa divergência da doutrina no sentido da homologação ou não dos acordos firmados entre as partes interessadas.

Em relação à matéria estudada, como a introdução dessa nova legislação trabalhista se trata de um tema bastante recente, é de suma importância uma análise de como vem sendo tratado em sede de tribunais, verificando-se o entendimento jurisprudencial, abrangendo, principalmente, os precedentes exarados pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região, com a complementação, no que for necessário, dos Tribunais das demais regiões, assim como do Tribunal Superior do Trabalho.

4.1 Decisões homologatórias de acordos extrajudiciais no TRT21

Sabe-se que muito se discute acerca das decisões homologatórias na justiça do trabalho, em virtude de tal matéria ser demasiada recente, e ainda existir certa instabilidade jurídica no que diz respeito as fundamentações e vereditos proferidos pelos magistrados, que são os mais variados.

Assim, é de suma importância entender como a jurisprudência tem se posicionado no sentido da discussão da temática do acordo extrajudicial, passando pela jurisdição voluntária e englobando algo que sempre foi motivo de reclamação, a morosidade do judiciário brasileiro, já que muitos apostam nesse instrumento como meio de celeridade no âmbito trabalhista.

Nesse sentido, vejamos abaixo decisão que homologa a transação extrajudicial nos termos destacados pelas partes no documento:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. OBSERVÂNCIA DOS REQUISITOS LEGAIS. Não há óbice à homologação do acordo extrajudicial firmado pelas partes, pois preenchidos os requisitos previstos no artigo 855-B e seguintes da CLT e 104 do Código Civil, não havendo indícios de fraude ou de vício de consentimento. Outrossim, cabe ao Poder Judiciário homologar ou não o acordo extrajudicial em sua integralidade, respeitando aquilo que fora avençado pelos jurisdicionados, pois, à exceção de cláusulas que possam interferir no direito de terceiros não subscritores da avença, admitir a hipótese de o magistrado homologar apenas parcialmente a avença, elegendo quais cláusulas terão ou não vigência, é conferir-lhe poderes para redigir uma nova avença, à revelia da vontade dos jurisdicionados, o que significa desvirtuar a composição entabulada. 2. Recurso conhecido e provido. (TRT-21 0000479-46.2020.5.21.0013 RN, Relator: Carlos Newton Pinto, 2ª Turma, Data do Julgamento: 27/01/2021.)

Dessa forma, sobre a decisão acima, podemos pontuar algumas questões que tornam válida a decisão do Relator, como por exemplo, a observância dos requisitos legais previstos no artigo 855-B e seguintes da CLT, além de ficar constatado que não existiam vícios de qualquer natureza que maculassem a transigência entre as partes, não havendo por que não homologar integralmente os pedidos conjuntos das transigentes.

O TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO entende que, se tratando de homologação de acordos extrajudiciais, compete ao judiciário o dever de analisar os acordos com o intuito de averiguar supostos vícios ou fraudes, o que, no presente caso, não há qualquer notícia. De tal modo que apenas caberá ao juízo a homologação integral ou a rejeição integral do acordo, caso seja constatado qualquer vício no negócio jurídico, impossibilitando, ainda, de haver deferimento parcial. Conforme exposto no acórdão do relator DOUGLAS ALENCAR RODRIGUES, da QUINTA TURMA, referente ao Processo nº TST - RR: 5961920185060015. Veja-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. ARTIGO 896-A, II, DA CLT. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO. ALCANCE. ARTS. 855-B AO 855-E DA CLT. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. De acordo com o artigo 896-A da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, deve examinar previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. Discute-se nos presentes autos a validade e o alcance da quitação estabelecida em acordo extrajudicial, trazido a juízo para homologação, firmado entre os interessados na vigência da Lei 13.467/2017. A questão relativa à abrangência da quitação de acordo extrajudicial homologado em juízo, com procedimento descrito nos artigos 855-B ao 855-E da CLT, ainda não foi objeto de pacificação pela jurisprudência desta Corte Superior, caracterizando questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista, nos termos do art. 896-A, IV, da CLT, o que configura a transcendência jurídica da matéria em debate. Ademais, resta demonstrado possível dissenso de teses. Agravo de instrumento provido. II. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. ARTIGO 896-A, II, DA CLT. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO. ALCANCE. ARTS. 855-B AO 855-E DA CLT. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CARACTERIZADA. 1. De acordo com o artigo 896-A da CLT, o Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, deve examinar previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. 2. Discute-se nos presentes autos a validade e o alcance da quitação estabelecida em acordo extrajudicial, submetido à homologação judicial com fundamento nos artigos 855-B ao 855-E da CLT, incluídos pela Lei 13.0467/2017. O novo procedimento legal revela a intenção do legislador de conferir segurança jurídica aos atos de rescisão de contratos de trabalho, conferindo celeridade ao procedimento (arts. 855-C e 855- D) e evitando dúvidas ulteriores e novos litígios trabalhistas. Com esse propósito, o artigo 855-B, §§ 1º e 2º, da CLT exige a apresentação de petição conjunta, devendo os interessados estar representados por advogados distintos, facultada ao trabalhador a assistência por advogado do sindicato de sua categoria. Evidentemente, podem os interessados transatores ressaltar direitos que entendam devam ser excluídos da transação, entre os quais, por exemplo,

eventuais efeitos patrimoniais decorrentes de moléstia profissional identificada posteriormente e que guarde relação causal com o trabalho exercido (Súmula 378, II, do TST). No entanto, inexistindo qualquer ressalva, observados os requisitos legais (CC, art. 104) e não havendo vício capaz de anular o negócio jurídico (CC, arts. 138 a 166), segundo a análise judicial que se pode processar inclusive com a designação de audiência específica (CLT, art. 855-D), a transação há de ser homologada nos exatos termos em que celebrada, não competindo à Justiça do Trabalho inserir, de ofício, condição não desejada pelos próprios interessados e que se situa no âmbito exclusivo da autonomia da vontade - expressão do valor dignidade humana no campo da teoria geral dos contratos (CF, art. 1º, III c/c os arts. 840 a 850 do CC). De fato, em se tratando de direitos patrimoniais disponíveis, não há espaço para que o Poder Judiciário examine o conteúdo da transação, a razoabilidade ou proporcionalidade dos direitos e deveres transacionados ou mesmo a extensão da quitação concedida. 3. No caso presente, os interessados firmaram acordo extrajudicial, cabendo ao Reclamado pagar ao ex-funcionário a importância total líquida de R\$ 64.055,78, a título de indenização à eventual estabilidade do contrato de trabalho, neste valor, já incluídos os honorários advocatícios e demais despesas porventura existentes. Consta do acordo, ademais, a manutenção da assistência médica do interessado pelo período previsto em convenção coletiva, neste caso, 180 dias contados da data da rescisão. Ainda, consigna o termo celebrado que com o recebimento da importância ajustada, o interessado dará ao Banco plena, geral e irrevogável quitação ao extinto contrato de trabalho. (...). O presente ajuste somente prevalecerá se homologado por inteiro, sem ressalva ou exclusão de qualquer cláusula. Neste sentido, as partes requerem a homologação do presente acordo extrajudicial exatamente nos termos avençados, ocasião em que passará a produzir efeitos, inclusive como forma de serem evitadas futuras ações judiciais, uma vez que as partes se declaram totalmente satisfeitas com a composição, conforme permissão legal, para que surta os efeitos de direito, com a necessária segurança jurídica. Outrossim, o Tribunal Regional destacou que, em audiência, o ex-empregado, indagado acerca da intenção na celebração do acordo, informou desejar a homologação ciente das consequências da quitação passada. Ora, é inequívoca a vontade dos interessados em por fim ao contrato de trabalho, dando-se plena quitação com o pagamento pelo Reclamado ao Reclamante da importância acordada. Nesse cenário, estando presentes os requisitos de validade do acordo extrajudicial firmado, mostra-se inviável ao Tribunal Regional a aposição de ressalvas ou condições que não foram estabelecidas pelos interessados, cabendo-lhe, tão somente, decidir pela homologação ou não do termo de transação, mediante decisão fundamentada (CF, art.93, IX). 4. Divisada transcendência jurídica e caracterizado o dissenso de teses, o recurso de revista merece ser conhecido e provido para que, reconhecendo-se a validade do acordo extrajudicial firmado, declare-lo homologado sem ressalvas. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 5961920185060015, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 20/05/2020, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2020.)

Um ponto bastante debatido e que foi mencionado na decisão acima, diz respeito a homologação do acordo extrajudicial com plena, geral e irrevogável quitação do contrato de trabalho, que nada mais é do que, as partes estarem satisfeitas dentro dos termos avençados e concordarem que nada mais tem a debater, evitando também ações futuras.

Nesse sentido é importante que o magistrado analise os termos e a clareza de entendimento das partes, visto que, na ocasião em que passará a produzir efeitos, nada

mais deverá ser pleiteado em ações judiciais, uma vez que as partes se declaram totalmente satisfeitas com a composição, e visam com isso uma maior segurança jurídica para ambas, visto que, a rescisão do empregado está sendo analisada pelo juiz, e a empresa tem a garantia que após a homologação, não será surpreendida com reclamações trabalhistas.

Nesse viés, quando o magistrado não se sentir convencido totalmente em relação aos termos do acordo, ele pode homologá-lo de forma parcial, ou até mesmo indeferir o pedido de homologação. Assim, as partes, que não tiveram seu pedido atendido, podem recorrer, para reformar a sentença proferida pelo juízo a quo.

A instância recursal pode então analisar os termos do acordo bem como o recurso, e entender por reformar a decisão, e homologar o acordo. Assim como se observa na decisão abaixo:

TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. REQUISITOS LEGAIS. OBSERVÂNCIA. HOMOLOGAÇÃO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PROVIDO. Sendo a petição de homologação da transação extrajudicial apresentada em conjunto pelos acordantes, capazes e representados por advogados distintos, estão atendidos os requisitos expressos no artigo 855-B da CLT. Assim, não se verifica motivação para a não homologação da transação, uma vez que inexistente notícia de vícios de consentimento na celebração do acordo. Recurso ordinário conhecido e provido. (TRT - RO: 0000459-27.2021.5.21.0011, Relator: Desembargador Eduardo Serrano da Rocha, Data de Julgamento: 04/05/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/05/2022.)

Nota-se que, magistrados do mesmo Tribunal Regional do Trabalho podem ter entendimentos diferentes sobre a homologação dos acordos extrajudiciais, tendo posicionamentos distintos sobre o tema. Ademais, o grande debate referente ao assunto permanece, justamente por existir jurisprudências a favor, e contra, sob os mais variados fundamentos.

4.2 Decisões indeferindo acordos extrajudiciais no TRT21

Adiante, mencionando a divergência jurisprudencial sobre o tema, diversos magistrados em suas decisões, não homologam os acordos, sob as mais variadas motivações.

Nesse sentido, observa-se:

Acordo Extrajudicial. Homologação. Obrigatoriedade. Não Ocorrência. A mera quitação dos títulos rescisórios prescinde de atuação positiva do órgão jurisdicional para surtir efeitos, sendo as partes, empregado e empregador, livres para celebrar acordos extrajudiciais que têm validade sem depender de chancela judicial. (TRT - RO: 0000110-49.2020.5.21.0014, Relator: Desembargadora Joseane Dantas dos Santos, Data de Julgamento: 24/11/2020, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2020.)

O cerne da controvérsia remete à análise das alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 à Consolidação das Leis do Trabalho, notadamente a criação, no âmbito da Justiça do Trabalho, de um novo procedimento especial, o Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial.

Segundo o magistrado, a leitura dos dispositivos legais permite-se constatar que a homologação do acordo extrajudicial é faculdade do magistrado, que pode, ainda que atendidos os requisitos do artigo 855-B da CLT, recusar parcial ou totalmente a homologação, cabendo recurso ordinário de tais decisões, por se tratar de decisão terminativa do feito no âmbito do primeiro grau de jurisdição.

O que os juízes têm alegado nesse sentido é que algumas empresas têm usado desse instrumento ao proceder com a demissão de seus empregados, condicionando a quitação das verbas rescisórias ao ajuizamento de uma "reclamação trabalhista", em que se formula previamente um acordo, via de regra com quitação que vai além da rescisão contratual, blindando todo o contrato de trabalho terminado de qualquer investida do ex-empregado para postulação de outros direitos que entenda devidos.

Nessas situações, o posicionamento de muitos magistrados tem sido pela não homologação, alegando muitas vezes o direito de acesso à justiça, visto que, o empregador, mediante tal lide, almeja se ver desonerado de qualquer passivo trabalhista em relação ao liame firmado. Apesar das partes assegurarem no acordo que todos os direitos trabalhistas estão sendo respeitados, os juízes têm se posicionado de forma contrária, optando pela homologação apenas das verbas recorrentes da rescisão do contrato de trabalho, ou até mesmo, indeferindo de forma total o pedido.

Outro ponto debatido é que em um acordo, deve-se ocorrer um ganho mútuo entre as partes envolvidas, porém, com esse tipo de quitação geral e irrestrita, apenas o empregador teria vantagens, o que tornaria o acordo velado em uma imposição de vontade.

Nesse mesmo viés, temos:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. NÃO HOMOLOGAÇÃO. A homologação de acordo de que trata o art. 855-B da CLT, acrescido pela Lei no 13.467/2017, é faculdade do juiz, que analisará o acordo e proferirá sentença, devidamente fundamentada, segundo o artigo 855-D da CLT. Mantida sentença que não homologou tal acordo. Recurso desprovido. (TRT 4.o Reg., 8.a T., RO 0020276-90.2019.5.04.0732, Red. Des. Luiz Alberto de Vargas, DEJT: 28.02.2020).

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. (TRT 12a Reg., 4a Câm., RO 0001189-64.2016.5.12.0043, Rel. Des. Roberto Basilone Leite, DEJT 18.12.2017).

Evidencia-se, portanto, que os magistrados que têm se posicionado acerca da não homologação do acordo, tem como base a proteção do empregado, alegando um vício de que o acordo na verdade é uma imposição do empregador, e o empregado, como lado mais fraco da relação, se vê sem opções.

O que pode constatar é que, o papel do Judiciário é de suma importância dentro desse instrumento, visto que, tem o dever e a responsabilidade de analisar previamente as peculiaridades do citado vínculo empregatício que se pretende obter a quitação judicial ampla, total e irrestrita, o que inclui a averiguação, dentre outros pontos, da inexistência de prejuízo a terceiros, da inexistência de vício de vontade na manifestação das partes, e não simplesmente proceder com o ato homologatório.

CONCLUSÃO

O presente artigo buscou trazer um apanhado sobre o instrumento de acordo extrajudicial e sua aplicação na Justiça do Trabalho, implementação que se deu a partir da Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei nº 13. 467/2017, analisando não apenas a normativa acerca do tema, mais também, a realidade concreta de como o judiciário tem se comportado em relação a homologação dos termos.

A legislação busca assegurar direitos, principalmente aos empregados, que são considerados o lado mais fraco da relação com os empregadores, visando averiguar a veracidade dos acordos para que além de céleres, eles sejam livres de vícios e fraudes, e não usurpem nenhuma garantia daqueles que por direito as tem. Nesse quesito, o papel do judiciário se torna de suma importância, no sentido de analisar os termos do acordo proposto pelas partes, constatando se estão presentes e sendo cumpridos todos os requisitos exigidos em lei, presentes no art. 855-B e seguintes da CLT, além de dar vantagens mútuas aos interessados.

O vasto conteúdo normativo tem como objetivo promover a conciliação, dando maior celeridade aos processos dentro da Justiça do Trabalho, além de mostrar a importância do tema, que vem ganhando destaque e aumentando assim o número de proposições sobre o assunto na seara trabalhista.

A partir dessa constatação da importância, passasse a analisar as jurisprudências produzidas sobre a temática, verificando que ainda não se tem uma consolidação, visto

que, alguns juízes tem fundamentado suas decisões e optado pela homologação total dos termos de acordo, enquanto outros, tem homologado de forma parcial ou até optado pelo indeferimento do termo, levantando muitas vezes a questão da quitação total do contrato de trabalho, alegando que seria uma forma do empregador de forçar o empregado ao aceite e assim impedi-lo de requerer pleitos futuros que julgasse devidos, cerceando o acesso à justiça.

Nesse sentido, tem-se que o Judiciário no âmbito trabalhista tem caminhado para uma efetivação do instrumento de acordo extrajudicial, sendo este cada vez mais divulgado e amplamente aceito, conforme mencionado em tópicos anteriores.

Com isso, é necessário que se observe como os acordos são aplicados, quais os termos propostos pelas partes, além do Judiciário exercer seu papel de fiscalizar o cumprimento da lei, coibindo fraudes, além de analisar no caso concreto se deve ou não homologar o acordo extrajudicial.

REFERÊNCIAS

BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS. **Decreto-Lei nº 5.452/43**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 fevereiro 2022;

BRASIL. **Constituição (1946)**. **Lex: Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 23 maio. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 19433, de 26 de novembro de 1930**. Cria uma Secretaria de Estado com a denominação de Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Rio de Janeiro, RJ, 2 dez. 1930. Acesso em: 25 maio de 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro. Rio de Janeiro, RJ, 4 set. 1942. Acesso em: 29 maio de 2022.

BRASIL. **LEI nº 13105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF, 16 mar. 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 23 maio 2022.

BRASIL. **LEI nº 4330, de 1 de junho de 1964**. Regula o direito de greve, na forma do art. 158, da Constituição Federal. Brasília, DF, 1 jun. 1964.

BRASIL. **LEI nº 9022, de 5 de abril de 1995**. Altera os arts. 846, 847 e 848, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que dispõem sobre procedimentos a serem adotados na audiência inaugural das Juntas de Conciliação e Julgamento. Brasília, DF, 5 abr. 1995.

BRINGHENTI, Bernardo. Processo de Homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho. 2019. Trabalho de conclusão de curso apresentado para obtenção do grau de bacharel, do curso de Direito, da Faculdade Meridional – IMED. Passo Fundo – 2019. Disponível em: <https://www.imed.edu.br/Uploads/BERNARDO%20BRIGHENTI.pdf>.

CHIOVENDA, Giuseppe. Instituições de Direito Processual Civil. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 1965. 2v. Acesso em: 13 de fevereiro 2022

CÓDIGO CIVIL. Vade Mecum. Org. Nylson Paim de Abreu Filho. — 12 ed. PortoAlegre/RS: Verbo Jurídico, 2016; Acesso em: 28 de fevereiro 2022.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Vade Mecum. Org. Nylson Paim de Abreu Filho. – 12 ed. Porto Alegre/RS: Verbo Jurídico, 2016;

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (Brasil). Resolução n. 279, de 26 de março de 2019. Diário da Justiça [do] Conselho Nacional de Justiça, Brasília, DF, n.

DELGADO, Maurício. Gondinho.; **DELGADO**, Gabriela. Neves. A Reforma Trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo:Ltr, 2017

DINAMARCO, Candido R. Instituições de direito processual civil. 2. Ed. São Paulo: Malheiros. 2002.

FERREIRA, Gecivaldo Vasconcelos. Jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho. Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina ano 10, n. 610, 10 mar. 2005. Acesso em: 13 de fev. 2022.

GIARLLARIELLI, Gustavo. Segurança jurídica de acordo extrajudicial teoria e prática. 2018. Disponível em: < <https://giarllarielli.jusbrasil.com.br/artigos/597386744/segurancajuridica-de-acordo-extrajudicial-teoria-e-pratica> > Com acesso em: 13 de fev. 2022.

GOMES, Orlando; **GOTTSCHALK**, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

JÚNIOR, Fredie Didier. Curso de Direito Processual Civil: Introdução ao Direito Processual Civil, Parte Geral e Processo de Conhecimento. 17. ed. Salvador: Juspodivm, 2015.

LEI Nº 13.467/17. **Alteração da Consolidação das Leis Trabalhistas. Reforma Trabalhista.** Disponível em: < <http://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm> > Com acesso em: 23/05/2022;

LEI Nº 3.071/16. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm >. Com acesso em: 23 de fev.2022.

LEI Nº 3.071/16. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L3071.htm >. Com acesso em: 23 de mai. 2022.

LEI Nº 5.869 DE 11 DE JANEIRO DE 1973. **CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL.** Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5869.htm >. Com acesso em 23 de mai.2022.

LEI Nº 9.099, DE 26 DE SETEMBRO DE 1995. **Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências.**

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 2. Ed. São Paulo: Ltr, 1978.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 4. Ed. São Paulo: Ltr, 1996.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho.** 2. Ed. São Paulo: Ltr, 1999.

Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região. Consulta de jurisprudência. Disponível em: < <https://www.trt21.jus.br/jurisprudencia> >.