



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

GEÓRGIA SILVINA SANTANA OLIVEIRA

**HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NAS
RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO: POR UMA INTERPRETAÇÃO
HUMANISTA DAS NORMAS CELETISTAS**

Salvador

2018

GEÓRGIA SILVINA SANTANA OLIVEIRA

**HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NAS
RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO: POR UMA INTERPRETAÇÃO
HUMANISTA DAS NORMAS CELETISTAS**

Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Tárisis Silva de Cerqueira

Salvador

2018

GEÓRGIA SILVINA SANTANA OLIVEIRA

**HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NAS
RELAÇÕES INDIVIDUAIS DE TRABALHO: POR UMA INTERPRETAÇÃO
HUMANISTA DAS NORMAS CELETISTAS**

Monografia apresentada ao Programa de Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovada em 19 de dezembro de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Tárzis Silva de Cerqueira

Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBa)

Universidade Federal da Bahia

2º examinador: Prof. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho

Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC/SP)

Universidade Federal da Bahia

3º examinador (a): Prof.^a Adriana Brasil Vieira Wyzykowski

Mestre em Relações Sociais e Novos Direitos pela Universidade Federal da Bahia (UFBa)

Universidade Federal da Bahia

Dedico este trabalho a Jesus Cristo,
porque *o Senhor dá a sabedoria, e da sua
boca vem o conhecimento e o
entendimento (Provérbios 2.6)*

AGRADECIMENTOS

A vida é um ciclo composto de diversas fases e em cada uma delas existem pessoas que marcam a nossa história. Tanto elas como aquelas que permanecem conosco a vida inteira merecem a nossa gratidão.

A Deus, por tudo que tem feito em meu favor. Sem Ele eu não seria, não teriam existido as grandes oportunidades que tive e não teria chegado até aqui, por isso rendo toda a minha gratidão a Ele, bem como tributo toda honra, glória, louvor e adoração, pelos séculos dos séculos.

Aos meus amados pais, Jaime (in memoriam) e Marlene, pois eles acreditaram em mim quando ninguém mais, e nem eu mesma, acreditava. Dispuseram-se a vir de tão longe para cidade de Salvador - quase 1000 km! - só para realizar o meu sonho de cursar Direito em uma universidade federal, abrindo mão de uma vida estável no interior da Bahia para me acompanhar nessa jornada.

À minha família, que ora constantemente por mim e torce pela minha vitória.

A todos os meus irmãos em Cristo que assumem em oração as minhas causas como se suas fossem.

Ao meu orientador, Társis Cerqueira, que se dispôs a segurar minha mão para me ajudar a vencer mais essa etapa e pelas profícuas discussões do nosso grupo de pesquisa.

Ao escritório *Didier, Sodré e Rosa – Advocacia e Consultoria*, em nome de Fernanda Velloso, por ter aberto meus olhos e meu coração para a seara trabalhista, e por ter me ensinado os primeiros passos no direito do trabalho. E ao Ministério Público do Trabalho, pelas rápidas, porém significantes lições aprendidas.

A todos os meus professores da Faculdade de Direito da UFBA que contribuíram para minha formação humana e profissional. Incluindo os que aceitaram compor minha banca na qualidade de examinadores, Adriana Brasil Vieira Wyskowsky e Rodolfo Pamplona, cujos comentários e advertências certamente contribuirão para o aperfeiçoamento deste trabalho.

Por fim, a todos os meus queridos amigos que dividiram comigo essa jornada universitária e que pretendo levar para vida, em especial, Ênyo, que muito me ajudou nesse período de conclusão.

OLIVEIRA, Geórgia Silvina Santana. *Homologação judicial de acordo extrajudicial nas relações individuais de trabalho: por uma interpretação humanista das normas celetistas*. Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Bahia, Salvador, 2018.

RESUMO

O presente estudo trata da homologação pelo magistrado de acordo extrajudicial nas relações individuais de trabalho, procedimento previsto na Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei 13.467/2017. O objetivo é encontrar uma forma de interpretação e utilização do instituto que se adeque aos princípios e normas que marcam a vocação protetiva do direito do trabalho e que, simultaneamente, garanta um mecanismo legítimo de resolução de conflitos no âmbito trabalhista. Para isso faz-se um estudo da autonomia negocial do trabalhador, seus graus, a depender do contexto fático em que está inserido, e dos supostos problemas relacionados ao instituto da homologação, a fim de indicar o que pode ser objeto do acordo e de quais parâmetros deve se valer o magistrado para a homologação do ajuste entabulado pelas partes. A metodologia utilizada foi, basicamente, a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial, com a análise das inovações legislativas. Ao fim do estudo observou-se que a renúncia é instituto de aplicação extremamente restrita no âmbito trabalhista, dada a sua unilateralidade; a transação, lado outro, é aplicável nas relações de trabalho, justamente pelo seu caráter bilateral e desde que determinadas condições sejam respeitadas. Sendo assim, conclui-se que o procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, previsto na legislação celetista pela reforma trabalhista, é uma forma alternativa de resolução de controvérsias, mais célere, menos burocrática e realizada, em regra, através da transação. E, para que este instituto seja aplicado de forma a respeitar o caráter protetor do direito do trabalho, necessário se faz que o controle realizado pelo magistrado ultrapasse a análise dos aspectos formais do negócio jurídico, perpassando sobre o que pode ou não ser objeto do acordo, a extensão do ajuste, com a verificação do mérito e o contexto fático em que as partes estão inseridas, propondo-se assim, sem a pretensão de esgotar o tema, aspectos que acredita-se devam ser observados pelo juiz na avaliação da legitimidade jurídico-social do ajuste.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Homologação Judicial. Acordo extrajudicial. Princípio da Irrenunciabilidade. Resolução de controvérsias.

OLIVEIRA, Geórgia Silvina Santana. *Judicial approval of an extrajudicial agreement in labor relations: for a humanistic interpretation of labor standards*. Monography (Law Graduation) – Law School, Federal University of Bahia, Bahia, Salvador, 2018.

ABSTRACT

The following study deals with the approval by the magistrate of an extrajudicial agreement in the individual work relationships, procedure provided by the Consolidation of Labor Laws by Law 13467/2017. The objective is to find a way of interpretation and use the institute that conforms to the principles and norms that mark the protective vocation of the labor law and, at the same time, that guarantees a legitimate mechanism of resolution of labor conflicts. And for this purpose, this work studies the worker's autonomy, its degrees, depending on the factual context in which they are inserted, and the problems related to the institute of homologation, in order to indicate what can be object of the agreement and which parameters should be used by the magistrate for the homologation of the adjustment filed by the concerned parties. The methodology used was, basically, the bibliographical and jurisprudential research, with the analysis of the legislative innovations. And, at the end of the study it was observed that the renunciation have an extremely restrictive application in the labor field, due to its unilaterality; the transaction, on the other hand, is applicable in labor relationships because of its bilateral nature and provided that certain conditions are met. Therefore, it is concluded that the procedure of voluntary jurisdiction for approval of an out-of-court settlement, provided by the labor law, is an alternative form of dispute resolution, faster, less bureaucratic and carried out, as a rule, through the transaction. And for this institute to be applied in a way that respects the protective nature of labor law, it is necessary that the control carried out by the magistrate surpasses the analysis of the formal aspects of the juridical deal, passing on what may or may not be the object of the agreement, the extension of the adjustment, with the verification of the merits and the factual context in which the parties are inserted, thus proposing, without the pretension of exhausting the theme, the guidelines that can be used by the judge to ascertain the legal and social legitimacy of what has been adjusted.

Keywords: Labor Reform. Judicial approval. Out-of-court agreement. Principle of Irrenunciability. Dispute Settlement.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 AUTONOMIA PRIVADA E OS DIREITOS TRABALHISTAS.....	11
2.1 AUTONOMIA DA VONTADE E AUTONOMIA PRIVADA	11
2.2 RENÚNCIA E TRANSAÇÃO E OS DIREITOS TRABALHISTAS.....	22
2.3 A INDISPONIBILIDADE RELATIVA DOS DIREITOS TRABALHISTAS.....	34
3 A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO	38
3.1 CONDIÇÕES PARA A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL	38
3.1.1 Requisitos legais para homologação do acordo	39
3.1.2 Rito Procedimental.....	42
3.2 A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO ENQUANTO PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. DIFERENÇA ENTRE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA E CONTENCIOSA. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA: JURISDIÇÃO OU FUNÇÃO ADMINISTRATIVA?	47
3.2.1 Conceito de jurisdição.....	47
3.2.2 Jurisdição voluntária e contenciosa	51
3.2.3 Jurisdição voluntária como jurisdição e não como função administrativa.....	54
3.3 PROBLEMAS RELACIONADOS AO PROCEDIMENTO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS.....	61
3.3.1 As lides simuladas.....	61
3.3.2 A justiça do trabalho como mero órgão homologador do recebimento de verbas rescisórias	68
3.3.3 A revogação do art. 477, §1º da CLT e sua suposta substituição pela homologação judicial	72
4 LIMITE DE CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS	76
4.1 O QUE PODE SER OBJETO DO ACORDO.....	76
4.2 A CLÁUSULA DE QUITAÇÃO PLENA.....	86
4.3 CRITÉRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO	91
4.3.1 Observância do prazo para o pagamento de todas as verbas rescisórias. Impossibilidade de parcelamento.....	93
4.3.2 Necessidade de existência de controvérsia que justifique a realização do acordo... 95	95
4.3.3 O cuidado com a existência de concessões mútuas e recíprocas, o valor do acordo e o prazo de pagamento	97
4.3.4 A necessidade substancial de designação de audiência para ouvir as partes.....	99

4.4 POR UMA INTERPRETAÇÃO HUMANISTA DAS NORMAS CELETISTAS.	103
5 CONCLUSÃO.....	107
REFERÊNCIAS	112

1 INTRODUÇÃO

A lei 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, trouxe uma série de alterações no campo material e processual da Consolidação das Leis do Trabalho. E uma delas é a expressa possibilidade de homologar acordos entre empregado e empregador celebrados extrajudicialmente.

O presente estudo pretende fazer análise das novidades trazidas pelo art. 652, “f” e Capítulo III-A da CLT, os quais preveem, respectivamente, a competência da justiça do trabalho para homologação de acordos extrajudiciais celebrados em matéria de competência desta especializada e o procedimento de jurisdição voluntária a ser observado para tanto.

Analisar-se-ão tais dispositivos à luz do arcabouço de princípios que regem o direito do trabalho, principalmente, o princípio mor da proteção e o princípio da indisponibilidade, perpassando pelo exame da autonomia privada do trabalhador.

O procedimento objeto deste estudo é alvo de questionamentos doutrinários dada a vocação protetiva do direito do trabalho, cuja maior parte das normas são inderrogáveis como forma de salvaguardar os direitos outorgados à parte hipossuficiente. Todavia, é inegável que se configura como método mais célere e menos burocrático de resolução de conflitos na seara trabalhista.

E, assim, questiona-se de que forma esse instituto deve ser interpretado e utilizado a fim de que atenda aos princípios e regras próprios do direito do trabalho, bem como se consagre, no âmbito laboral, como meio legítimo de solução de controvérsias.

É nesse contexto, que o presente trabalho busca analisar o procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, objetivando estabelecer uma forma humanista de interpretação do instituto, a qual seja capaz de observar os princípios que regem o direito do trabalho, ramo essencialmente protetor, e, simultaneamente, permitir às partes componentes da relação de emprego uma forma mais célere, menos burocrática e autocompositiva de solução de conflitos.

A fim de atingir tal finalidade, o estudo busca entender como funciona a autonomia privada do trabalhador em relação aos direitos indisponíveis; explicar o instituto da homologação de acordo trabalhista e os seus supostos problemas e soluções para tanto; e, saber quais os limites de conteúdo do acordo, chamando atenção para aspectos que acredita-se devam ser observados na sua homologação.

Dessa forma, a monografia se divide em 3 capítulos de desenvolvimento. O primeiro deles é o capítulo 2, que tem por objeto o estudo da autonomia privada do trabalhador, a aplicação dos institutos da renúncia e transação no direito do trabalho e a indisponibilidade relativa dos direitos trabalhistas.

O segundo capítulo de desenvolvimento, capítulo 3, tem por escopo o estudo generalizado do instituto da homologação de acordo extrajudicial trabalhista, tratando da natureza da decisão homologatória e os supostos problemas que parte da doutrina aponta no instituto.

O terceiro capítulo de desenvolvimento, capítulo 4, por sua vez, buscar definir os limites da negociação entabulada diretamente entre empregado e empregador, além de estabelecer alguns aspectos que precisam ser observados pelo magistrado, a fim de que o instituto, objeto deste estudo, atenda às regras e princípios que regem o direito do trabalho ao tempo em que se consagre como instrumento legítimo na resolução dos litígios trabalhistas.

Por fim, no último capítulo serão elencadas as conclusões extraídas ao longo de todo o estudo.

A metodologia utilizada foi, basicamente, a pesquisa bibliográfica e jurisprudencial. Foi realizada a busca em livros e artigos de revistas especializadas. Ademais, foi realizada consulta à jurisprudência, bem como aos enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA.

Ressalte-se que o presente estudo não pretende esgotar as reflexões acerca do tema, que, por certo, ainda será muito discutido ao longo dos anos, o que se deseja é apenas fomentar o estudo sobre a matéria.

2 AUTONOMIA PRIVADA E OS DIREITOS TRABALHISTAS.

Tratar-se-á acerca a autonomia privada do trabalhador no contexto jurídico, perpassando pela possibilidade de aplicação dos institutos da renúncia e transação, para enfim concluir o capítulo com a análise da indisponibilidade relativa dos direitos trabalhistas.

2.1 AUTONOMIA DA VONTADE E AUTONOMIA PRIVADA

De acordo com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, art. 4º: “A liberdade consiste em poder fazer tudo que não prejudique o próximo. Assim, o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites senão aqueles que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos. Estes limites apenas podem ser determinados pela lei”.¹

O direito fundamental à liberdade, previsto constitucionalmente (art. 5º, *caput* da CF/88²), se desdobra em várias liberdades específicas, como a liberdade de ir e vir, a liberdade de expressão, liberdade de consciência e crença, liberdade negocial, dentre outras. Certo é que o direito geral de liberdade “concede ao indivíduo um amplíssimo leque de possibilidades de manifestação de suas vontades e preferências e de expressão de sua autonomia pessoal”.³

Dessa forma, certo é que a autonomia dos indivíduos deriva do direito fundamental à liberdade, constitucionalmente previsto.

A autonomia pode ser conceituada como o poder que possui o indivíduo de se autodeterminar, escolhendo para si a forma de viver que aos seus olhos lhe parece melhor. Alinha-se aqui ao pensamento de Luís Roberto Barroso, que afirma que a autonomia “corresponde à capacidade de alguém de tomar decisões e de fazer escolhas pessoais ao longo da vida, baseadas na sua própria concepção de bem, sem influências externas indevidas”.⁴

¹FRANÇA. *Declaração dos direitos do homem e do cidadão*. 1789. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>>. Acesso em: 22 set. 2018.

² BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 28 nov. 2018.

³ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 446.

⁴ BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a Construção de um Conceito Jurídico à luz da Jurisprudência Mundial*. Tradução Humberto Laport de Mello. 4ª reimpressão. Belo Horizonte: Fórum, 2016, p. 81- 82.

Defende o autor que a autonomia tem como pressupostos a razão, entendida por ele como a ausência de ignorância ou a capacidade de decidir de maneira informada; a independência, considerada como “ausência de coerção, de manipulações e de privações essenciais”; e a escolha, definida pelo autor como “a existência real de alternativas”.⁵

Nesse viés, adota-se, aqui, a concepção de que a autonomia privada é concebida como uma das facetas da autonomia, e consequentemente da liberdade, e consiste especificamente na liberdade de celebrar negócios jurídicos dentro dos limites impostos pelo ordenamento. De acordo com Roxana Cardoso Brasileiro Borges:

O conceito de autonomia privada, mais restrito, corresponde ao poder de realização de negócios jurídicos, ou seja, a liberdade negocial. Entende-se, em geral, a autonomia privada como o poder atribuído pelo ordenamento jurídico ao indivíduo para que este possa reger, com efeitos jurídicos, suas próprias relações. Esse poder confere às pessoas a possibilidade de regular, por si mesmas, as próprias ações e suas consequências jurídicas, ou de determinar o conteúdo e os efeitos de suas relações jurídicas, tendo o reconhecimento e podendo contar com a proteção do ordenamento jurídico.⁶

Nessa seara, faz-se, ainda, necessário diferenciar a autonomia da vontade e autonomia privada, que, embora entendidas, por muitos, como expressões sinônimas, adota-se aqui a distinção entre elas.

A autonomia da vontade, própria das sociedades liberais dos séculos XVIII e XIX, corresponde ao poder que possuíam os indivíduos de expressarem a sua vontade independentemente de limites expressos em um ordenamento jurídico. É marcada pelo individualismo e tem como características a vontade livre e conduta de abstenção do estado quanto à sua limitação.

Lado outro, a autonomia privada, como já explicado alhures, é o poder que possuem os indivíduos de se autorregulamentarem respeitando os limites impostos pelo ordenamento jurídico. Veja abaixo a constatação de Francisco Hupsel a respeito:

Autonomia privada é um poder; no entanto, é um poder derivado. Submete-se aos ditames normativos do ordenamento, tanto às normas-princípios quanto às normas-regras, donde ser também limitada a expansão da vontade. Há um moldura legal a restringir seu espaço de atuação, o que não o elimina, não o sufoca, não o descaracteriza nem desmerece a vontade como sua manifestação: ela transita em

⁵ BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a Construção de um Conceito Jurídico à luz da Jurisprudência Mundial*. Tradução Humberto Laport de Mello. 4ª reimpressão. Belo Horizonte: Fórum, 2016, p. 81- 82.

⁶ BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. *Disponibilidade dos direitos de personalidade e autonomia privada*. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 46-47

plenitude no seu espaço. Em todo Estado de Direito Democrático, todo e qualquer poder tem suas limitações; assim também a autonomia privada.⁷

Como esclarece Adriana Brasil Vieira Wyzykowski, “Não há uma necessária coincidência entre a vontade e a autonomia privada. Elas só irão coincidir na medida em que a vontade se consubstancie dentro dos ditames do ordenamento jurídico”.⁸

De acordo com Francisco Hupsel a autonomia se subdivide em autonomia negocial e autonomia existencial. A primeira diz respeito ao conceito de autonomia privada aqui adotado, pois diz tratar-se da liberdade que possuem os indivíduos para celebração de negócios jurídicos conforme os ditames das leis. Lado outro, a autonomia existencial é poder que as pessoas possuem de fazer suas escolhas da forma que melhor lhes convier para auto realização como ser humano.⁹

Roxana Cardoso Brasileiro Borges define algumas fronteiras da autonomia privada, a qual esbarra nas leis em todos os seus níveis hierárquicos, desde a Constituição até a noção de ordem pública. Esclarece ainda que “Assim, como o poder autonomia privada não é ilimitado, não se permite exercitar o poder de disposição sobre certas relações ou sobre certos direitos”.¹⁰

A autora aponta como fronteiras da autonomia privada a lei, a ordem pública, a moral e os bons costumes, em que pese critique esses dois últimos limites.

Ainda, nas palavras de Adriana Brasil Vieira Wyzykowski:

Entende-se, assim, que a autonomia privada ganha espaço dentro de um ordenamento jurídico organizado, afinal, os particulares só podem configurar relações jurídicas que sejam reconhecidas pelo ordenamento jurídico, que estejam em conformidade com o mesmo. Sem um ordenamento jurídico que consagre o mínimo de liberdade entre as pessoas, não se pode falar em autonomia privada, que é expressão do direito maior de liberdade.

E este ordenamento jurídico pode consagrar maior ou menor liberdade negocial, sem que isso aniquile a autonomia privada. Pelo contrário, quando um ordenamento conforma a autonomia privada com princípios outros como eticidade, boa-fé contratual, função social, etc., está, em verdade, reforçando a autonomia privada, afinal, para que esta possa ser exercida em sua plenitude é necessário o respeito aos princípios constitucionais e legais, além dos trazidos pela doutrina e pela jurisprudência civilista.¹¹

⁷ HUPSEL, Francisco. *Autonomia privada na dimensão civil-constitucional: o negócio jurídico, a pessoa concreta e suas escolhas existenciais*. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 76 e 77.

⁸ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. *Autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho*. Rev., TST, Brasília, Vol. 82, nº 4, p. 19 - 46, out/dez 2016. p. 30.

⁹ HUPSEL, Francisco. Op. Cit., p. 172

¹⁰ BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. *Disponibilidade dos direitos de personalidade e autonomia privada*. São Paulo: Saraiva, 2006. p.56

¹¹ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Op. Cit, p. 31.

A autonomia privada transita por diversos ramos do direito, mas o estudo presente se atentará especificamente para o seu exercício no âmbito trabalhista, voltando os olhos para os limites do exercício desse direito dentro um ramo essencialmente protecionista.

Para falar de autonomia privada dentro dessa seara necessário se faz entender o surgimento dos direitos sociais, mais especificamente dos direitos trabalhistas, bem como alguns princípios que regem o ramo científico em estudo.

Os direitos fundamentais passaram a integrar as Constituições a partir do século XVIII, período em que foram marcados pelos ideais liberais-burgueses de cunho individualista e se constituíam de um conjunto de poderes contra o Estado, deixando ao indivíduo uma zona de autonomia na qual se proibia qualquer interferência estatal. Esses são os conhecidos direitos de primeira geração caracterizados por obrigarem o estado a adotar uma postura de abstenção. Conforme Paulo Bonavides:

Os direitos da primeira geração ou direitos da liberdade tem por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdades ou atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço mais característico; enfim, são direitos de resistência ou de oposição perante o estado.¹²

Com o advento da industrialização e os problemas econômicos e sociais gerados por ela, bem como o surgimento das ideias socialistas e a constatação de que a igualdade formal não era suficiente para sua concretização no plano real, dada à desigualdade entre as partes componentes da relação de trabalho, surgem os chamados direitos fundamentais de segunda geração. Conforme Ingo Wolfgang Sarlet, “a nota distintiva destes direitos é a sua dimensão positiva”.¹³

O contexto de surgimento desses direitos sociais é bem esclarecido por Luiz de Pinho Pedreira:

Movidos pela ânsia de obter grandes lucros e pela necessidade de enfrentarem a competição que entre eles se estabeleceu desencadearam os industriais a mais desenfreada exploração de seus operários, pagando-lhes salários irrisórios, submetendo-os a jornadas extenuantes, a numerosos acidentes pelo manejo de máquinas perigosas, dos quais frequentemente resultavam incapacidades totais, colocando-os em ambientes de trabalho insalubres e arriscados, nos quais contraíam muitas enfermidades, e não lhes prestando assistência quando adoeciam ou em qualquer outra situação em que necessitassem. Tudo isto era possibilitado pelo regime jurídico de então, inspirado nos postulados do liberalismo econômico e da filosofia

¹² BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2016. p. 578.

¹³ SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. 3 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014, p. 275.

política individualista e igualitária dominantes, que triunfaram com a Revolução Francesa e, no plano do Direito, se traduziam nos princípios da autonomia da vontade, de acordo com o qual as obrigações civis só poderiam resultar do consentimento dos obrigados, e da liberdade contratual, que dava aos indivíduos o direito de regularem, como lhes parecesse melhor, as suas relações jurídicas.¹⁴

O século XIX foi marcado, então, pela necessidade de um Estado mais atuante diante das injustiças sociais, o qual deveria agora abandonar a sua postura de abstenção e agir na defesa das classes desprivilegiadas no contexto capitalista.

Os direitos sociais, dentre os quais estão direitos trabalhistas, são, portanto, aqueles que surgem com o advento do Estado Social e da constatação de que a garantia da liberdade e igualdade formal - direitos da primeira geração - não eram suficientes para seu efetivo gozo no plano fático. Nessa fase, portanto, exige-se do estado uma postura ativa na concretização dos direitos fundamentais. Como esclarece Paulo Bonavides, os direitos fundamentais da segunda geração “nasceram abraçados ao princípio da igualdade, do qual não se podem separar, pois fazê-lo equivaleria a desmembrá-los da razão de ser que os ampara e estimula”.¹⁵

Nessa sintonia, Adriana Brasil Vieira Wyzykowski afirma que “é fácil visualizar os direitos trabalhistas como direitos fundamentais sociais, afinal, não basta que o Estado se abstenha de violar os direitos trabalhistas, mas, sim, deve garantir os mesmos, de forma participativa, a fim de permitir o exercício destes direitos”.¹⁶

Portanto, o Estado aparece nesse cenário como aquele que, na luta pela efetivação dos direitos sociais trabalhistas, garantidos constitucionalmente, estabelece limites na liberdade das partes componentes da relação de emprego, de forma a permitir uma concretização da igualdade fática. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski assevera que, “A intervenção estatal ganha força em razão da constatação de que a relação de emprego é, em sua gênese, desequilibrada. Tem-se, de um lado, o empregador, detentor de um poder social e econômico, e, de outro, o trabalhador, parte débil da relação de emprego”.¹⁷

O surgimento dos direitos trabalhistas se confunde com o próprio desenvolvimento do direito do trabalho, e dentro dessa lógica é necessário enfrentar dois dos seus vários princípios para que se possa desenvolver as ideias que aqui serão expostas, quais sejam, o princípio da proteção e o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, os quais são capazes de enunciar a tendência que gerou a criação destes direitos de segunda geração.

¹⁴ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 28

¹⁵ BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2016. p.578

¹⁶ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. *Rev., TST, Brasília*, Vol. 82, nº 4, p. 19 – 46, out/dez 2016. p. 23.

¹⁷ *Ibidem*, p. 23.

Nas palavras de Roxana Cardoso Brasileiro Borges:

[...] uma vez solidificada a ideia de que todos são iguais perante a lei, surge, no século XX, a necessidade de reivindicar, para o campo jurídico, a garantia de outro tipo de igualdade: a igualdade substancial.

Já nos tempos da codificação francesa era nítida a desigualdade material entre as partes, assim como a consequência de que, sendo as partes desiguais econômica ou socialmente, a auto-regulamentação dos seus interesses nem sempre seria completamente motivada por uma vontade livre. Essa desigualdade fica mais nítida, no século XX, com a expansão da economia de massa e do consumo de massa. Passou-se a questionar, fortemente, a autonomia do trabalhador e a autonomia do consumidor para, num contrato com uma empresa, auto-regulamentar seus interesses.¹⁸

De acordo com Luciano Martinez, quando as partes de um contrato se encontram em situação de igualdade substancial, a postura a ser adotada pelo Estado é a de não interferir no conteúdo das cláusulas que serão acordadas e não privilegiar um contratante em detrimento do outro. Todavia, em se tratando de relações que se estabelecem no âmbito laboral, esse pensamento não poderá ser conservado, sob pena de se legitimar a exploração do mais forte sobre o mais fraco.¹⁹ É nesse cenário que emerge o princípio da proteção e o princípio da irrenunciabilidade.

Ao buscar as origens do Direito do Trabalho confirma-se que a proteção ao trabalhador é o ponto nodal desse ramo de estudo especializado. O princípio da proteção, considerado como base de todos os princípios que regem o direito individual do trabalho, é aquele que direciona esse ramo do direito para uma efetiva proteção da parte hipossuficiente da relação de emprego.

Em outros termos, esse norte existente no direito individual do trabalho tem por finalidade tutelar o trabalhador, funcionando como uma espécie de contrapeso que visa equilibrar uma relação que, essencialmente, é marcada pela disparidade socioeconômica.

De acordo com Ana Cristina Costa Meireles e Edilton Meireles, “Tal princípio, como se observa, tem íntima relação com a transformação do Estado Liberal em Estado social, representando as normas trabalhistas uma das faces da intervenção estatal nas relações privadas que se fez necessária em dado momento”.²⁰

¹⁸ BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. *Disponibilidade dos direitos de personalidade e autonomia privada*. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 69

¹⁹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 108

²⁰ MEIRELES, Ana Cristina Costa; MEIRELES, Edilton. *A intangibilidade dos direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2009, p. 76

Conforme Maurício Godinho Delgado, “pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.”²¹, linha que se adota nesse trabalho. O autor tece os seguintes comentários acerca desse princípio:

[...] o princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática.²²

Nas palavras de Luiz de Pinho Pedreira da Silva, “o motivo dessa proteção é a inferioridade do contratante amparado em face do outro, cuja superioridade lhe permite, ou a um organismo que o represente, impor unilateralmente as cláusulas do contrato, que o primeiro não tem a possibilidade de discutir.”²³

Além do princípio da proteção, cabe destacar um dos seus corolários, qual seja, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o qual traduz a ideia de que o empregado não pode dispor livremente dos direitos protetivos que lhe são outorgados pelo ordenamento.

Luciano Martinez explicando o referido princípio afirma que “essa atuação legal impede que o vulnerável, sob a miragem do que lhe seria supostamente vantajoso, disponha dos direitos mínimos que à custa de muitas lutas históricas lhe foram assegurados nos termos da lei”.²⁴

Maurício Godinho Delgado explica que “a indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego”.²⁵

Por sua vez, Américo Plá Rodriguez afirma que a irrenunciabilidade é “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”.²⁶

Esses dois princípios são aqui trazidos no intuito de demonstrar como eles podem e, na maioria das vezes, devem interferir na autonomia privada do empregado, resultando na

²¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 201.

²² *Ibidem*, p. 201.

²³ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 22

²⁴ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 114

²⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.*, p. 205.

²⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 142.

conclusão de que esta, em determinadas circunstâncias, deve, inevitavelmente, ser mitigada, dado o contexto no qual se inserem a maioria das relações jurídicas estabelecidas entre empregado e empregador.

Sem sombra de dúvidas um dos valores mais caros ao ser humano é a liberdade, como já dito linhas acima, trata-se de direito fundamental que se manifesta de diversas maneiras (liberdade de ir e vir, liberdade e consciência e crença etc.), mas a que interessa ao presente trabalho é liberdade negocial ou como já definida acima, a autonomia privada.

Com base em tudo o que já foi exposto, faz-se uso do pensamento de Valton Dória Pessoa, o qual afirma que “A verdadeira liberdade, contudo, somente estará assegurada enquanto estiver preservada a igualdade de condição entre os sujeitos que realizam o negócio jurídico”.²⁷

Portanto, o ponto chave nesse tema é definir quando existe ou não igualdade de condições negociais entre empregado e empregador.

Como já se fez entender em linhas pretéritas, é certo que, na maioria das relações que envolvem empregado e empregador, para que o primeiro tenha garantida a sua igualdade substancial e conseqüentemente possa exercer sua autonomia privada de maneira efetiva, é preciso que haja a aplicação de diversas normas, regras e princípios, que o permitam negociar expressando a sua livre vontade, sem oportunizar que as suas condições socioeconômicas sejam capazes de viciá-la.

Todavia, é preciso destacar que nem sempre empregado e empregador encontram-se em situação de desequilíbrio (destaque-se que se tratam de situações raríssimas, considerando a conjuntura socioeconômica brasileira). E aqui faz-se uso do pensamento de Adriana Brasil Vieira Wyzykowski, a qual define que a autonomia do empregado se divide em três graus: grau fraco, grau médio e grau alto.²⁸

Segundo a autora, o grau fraco de autonomia privada individual é aquele que ocorre na maior parte das relações de emprego no Brasil, isto é, aquelas caracterizadas pela típica desigualdade socioeconômica entre empregado e empregador.

Dessa forma, a autora, ao tratar da relações típicas de trabalho, nas quais se constata desequilíbrio grande, assevera que “num confronto entre autonomia privada individual e direitos trabalhistas, diante de um contrato de trabalho padrão devem prevalecer os direitos

²⁷ PESSOA, Valton Dória. *Transação extrajudicial nas relações individuais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 12.

²⁸ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. *Rev., TST*, Brasília, Vol. 82, nº 4, p. 19-46, out/dez 2016, p. 36-42.

trabalhistas, afinal, não há como haver uma liberdade negocial plena dado o desequilíbrio patente existente na relação”.²⁹

Por causa da situação de desemprego estrutural que se enfrenta, muitos são os que necessitam do trabalho para garantir a sobrevivência sua e de sua família, enquanto poucos são aqueles que ofertam vagas de emprego. É nessa situação que a intervenção estatal, por meio de normas protetivas e limitadoras da liberdade negocial do trabalhador, mostra-se indubitavelmente necessária.

Isso se dá porque se de um lado se tem o trabalhador que necessita de um emprego para prover o seu sustento e de sua família, de outro se tem o empregador que tem a seu dispor um enorme número de trabalhadores para ocupar aquela vaga por ele ofertada. Em situação como essa, por motivos óbvios, a consequência inevitável de uma plena liberdade dos sujeitos contratantes é renúncia daquilo que aos olhos do empregado, em situação de desespero e inicialmente, parece supérfluo e ao empregador custa muito caro: os conhecidos direitos trabalhistas.

Portanto, é nesse contexto que a autora entende que a autonomia privada do empregado se manifesta na sua forma mais branda (em grau fraco), requerendo do Estado postura ativa e intervencionista no sentido de estabelecer normas, regras e princípios, que limitem a liberdade negocial para que o trabalhador tenha a chance de acordar com a parte contrária sem a coação resultante de suas circunstâncias socioeconômicas.

Nas palavras de Adriana Wyzykowski:

Evidentemente, esta relação encontra-se desequilibrada. No Brasil, faltam empregos e sobram pessoas que querem trabalhar. Para o empregador, a situação é bem conveniente, uma vez que este tem a opção de substituir o empregado. Já para o trabalhador, a situação é desesperadora. Este se submete a diversas ofensas aos seus direitos fundamentais em razão da necessidade do emprego. Não se vislumbra, aqui, uma liberdade negocial plena, afinal, como poderia o trabalhador negociar algo dada a sua premente necessidade do emprego?³⁰

Retratando a situação ora narrada Martinez explica que:

As limitações ao exercício da autonomia privada constituíram as medidas pioneiras na busca do equilíbrio contratual entre os desiguais. Soluções como esta, aliás, tornaram-se evidentes a partir do século XIX, e assim se procedeu por força das lutas de classes, porque na relação de trabalho, essencial ao desenvolvimento da sociedade

²⁹ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. *Rev., TST*, Brasília, Vol. 82, nº 4, p. 19-46, out/dez 2016, p. 38.

³⁰ *Ibidem*. p. 37

capitalista, não se identificava no polo operário o mínimo vestígio de qualquer liberdade contratual.³¹

Conclui-se, portanto, que no presente caso, a limitação da liberdade negocial, em verdade, é o mecanismo que permite ao trabalhador negociar suas condições de labor sem a ameaça provocada por suas condições socioeconômicas.

De acordo com Adriana Wyzykowski, existem também as situações nas quais a autonomia privada se manifesta em grau médio e nessas relações há alguma possibilidade de negociação. Em outros termos, em situação como essa alguns direitos poderiam ser objeto de transação ou renúncia enquanto outros não. Conforme a autora:

Assim, dever-se-ia verificar, caso a caso, a existência de uma paridade de partes na relação contratual trabalhista, para então afirmar que naquela relação há certo grau de autonomia privada. Este grau mediano traz consigo a ideia de que certos direitos poderiam ser negociados, enquanto outros não.³²

Por fim, Adriana Wyzykowski afirma existirem determinadas relações de emprego em que o empregado pode exercer sua autonomia privada em grau alto, tendo ampla liberdade negocial, dada a sua condição de igualdade ou até mesmo de superioridade frente ao empregador. É o que ocorre com os “empregados altamente especializados e celebridades”.

Em situações como as tais a empresa depende dos serviços prestados, em razão de serem escassos no mercado ou dada a sua exclusividade, como no caso de artistas televisivos, e por isso o empregado possui liberdade negocial plena. “Não raro, as empresas do ramo competem por este empregado, realizando um verdadeiro leilão sobre a prestação de serviços do obreiro”.³³

Todavia, adverte Wyzykowski, que mesmo em seu mais alto grau, “a autonomia privada não pode ser utilizada sob a perspectiva de atentar contra os princípios protetivos constantes no direito do trabalho, sob pena de ter seu uso considerado abusivo e, conseqüentemente, ser invalidada a negociação”.³⁴

Diante de tudo quanto exposto, não se nega que existam graus de autonomia privada nas relações de emprego, os quais exigem maior ou menor interferência do Estado. Todavia, não há como negar também que a maioria das relações de emprego são desequilibradas e compostas

³¹ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 108.

³² WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. *Autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho*. *Rev., TST*, Brasília, Vol. 82, nº 4, p. 19-46, out/dez 2016. p. 39.

³³ *Ibidem*, p. 41.

³⁴ *Ibidem*, p. 43.

de empregado bastante hipossuficiente. Elas sim exigem, para que se garanta a livre manifestação da vontade pelo empregado e consequentemente o exercício da sua autonomia privada sem condicionamentos, a interferência do Estado, mediante a criação de normas inderrogáveis pela “vontade” das partes componentes da avença.

Coaduna-se nesse particular com o pensamento de Maurício Godinho Delgado, pois, segundo o autor:

O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como instrumento hábil a assegurar a efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição de vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.³⁵

É, por isso, que a autonomia do empregado, de maneira geral e a priori, deve ser limitada. Com isso se quer dizer que, não deverá ter o empregado total liberdade para disciplinar sua relação com o empregador através de um negócio jurídico.

Defende-se aqui tal posição, a fim de que se garanta à parte hipossuficiente um núcleo mínimo de direitos que sejam intangíveis pela liberdade negocial.

Entende-se assim, pois, na maioria das relações de trabalho estabelecidas no contexto atual, a liberdade absoluta do empregado na celebração dos negócios jurídicos com o empregador, gera o efeito reverso, pois, estando em verdade, muitas vezes, condicionada pelas suas circunstâncias socioeconômicas, não é de fato manifestada a vontade de forma livre.

É como diz Alice Monteiro de Barros, que relembra Vasquez Vialardi, “O limite à autonomia da vontade torna o Direito do Trabalho mais social e mais humano”.³⁶

Traz-se à baila, ainda, interessante posicionamento de Américo Plá Rodriguez que coaduna com o que foi aqui exposto:

A verdade parece paradoxal: invoca-se o caráter imperativo do Direito do Trabalho precisamente para garantir a liberdade desta vontade. Não essa liberdade formal, como o proclamou um individualismo mal-entendido, e sim a liberdade real, que consiste ‘na igualdade econômica entre os fatores capital e trabalho’, concluindo-se daí que ‘o direito do trabalho não é, em síntese, um limite à liberdade de contratar, mas à liberdade de explorar o fator trabalho, constituindo, inversamente, a possibilidade de existir uma real liberdade de contratar’.

No campo do Direito do Trabalho surge, pois, uma distinção essencial e de suma importância: nele existem normas imperativas que não excluem a vontade privada,

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 205.

³⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.57, n.27, p. 89-101, jul. 1997, p. 89.

mas a cercam de garantias para assegurar sua livre formação e manifestação, valorizando-a como a expressão da própria personalidade humana.³⁷

Faz-se aqui a ressalva de que essa limitação da autonomia privada se restringe ao campo individual, no qual detém-se esse estudo, pois, como bem enuncia Américo Plá Rodriguez, o legislador em alguns ramos retirou a autonomia da vontade de um espaço individual para um espaço coletivo.

Conforme Luciano Martinez:

Atente-se para o fato de que, no campo laboral, a relação jurídica destinatária do princípio da proteção é unicamente a relação individual de trabalho (máxime a relação individual de emprego), não se estendendo à relação coletiva de trabalho. Esta, como se detalhará em alguns pontos deste estudo, é composta de partes que se encontram em situação de igualdade. Basta lembrar que, nos termos do art. 8º, VI, do texto constitucional, *é indispensável a participação das entidades sindicais representativas dos trabalhadores nos negócios jurídicos coletivos do trabalho*. A presença da entidade sindical equilibra a balança, fazendo desaparecer a vulnerabilidade de quem está sozinho perante a força econômica patronal. Confirma essa assertiva o fato de ser possível, mediante negociação coletiva, o aviltamento de condições contratuais coletivas antes ajustadas.³⁸

Admite-se, conforme o pensamento de Adriana Wyzykowski, a existência dos diversos graus de autonomia, de acordo com o tipo de empregado. Mas, ainda assim, dado o fato de que no presente trabalho deseja tratar-se da maioria das relações jurídicas trabalhistas, entende-se pela necessidade de mitigação da autonomia privada do empregado, nas relações individuais de trabalho, dada a situação socioeconômica em que se encontram a maioria dos trabalhadores brasileiros, cujas forças econômicas não conseguem competir com as do empregador.

2.2 RENÚNCIA E TRANSAÇÃO E OS DIREITOS TRABALHISTAS.

Como já exposto linhas acima, o direito individual do trabalho tem como um de seus princípios mais eminentes o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, que, segundo Américo Plá Rodriguez é “a impossibilidade jurídica de privar-se voluntariamente de uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio”.³⁹

³⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 151.

³⁸ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 108 - 109

³⁹ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. Cit*, p. 142.

Maurício Godinho Delgado ressalta que o princípio da indisponibilidade, não impede que o empregado disponha, em alguns casos excepcionais, de determinados direitos que lhe são inerentes, e existem várias formas dessa disposição ocorrer. O autor aponta duas delas, a prescrição e a decadência:

O Direito do Trabalho não impede, porém, a supressão de direitos trabalhistas em face do exercício, pelo devedor trabalhista, de prerrogativa legal (como a arguição de prescrição) ou em face do não exercício, pelo credor trabalhista, de prerrogativa legal ou convencional (como no caso da decadência). Prescrição e decadência geram, pois, supressão de direitos laborais, sem afronta ao princípio básico da indisponibilidade que caracteriza o Direito Individual do Trabalho.⁴⁰

Ao lado dessas duas formas de disposição de direitos, tem-se a renúncia e a transação, das quais se ocupa a partir de agora. Tratar-se-á primeiro da renúncia.

Godinho define a renúncia como o “ato unilateral da parte através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte que é beneficiada pela renúncia”.⁴¹

Américo Plá Rodriguez diz que “A renúncia equivale a um ato voluntário pelo qual uma pessoa se desliga de um direito reconhecido a seu favor e o abandona”.⁴²

Valton Dória Pessoa, por sua vez, entende que “A renúncia no Direito do Trabalho consiste no ato de desistência voluntária de um direito assegurado por lei, sem nenhuma contrapartida”.⁴³

Portanto, a renúncia é o ato unilateral por meio do qual o titular de um direito certo dele dispõe sem qualquer retribuição para tanto.

Para tratar dos elementos da renúncia, faz-se uso das palavras de Alice Monteiro de Barros:

Seus principais elementos são: manifestação de vontade consciente, dirigida a produção de um resultado prático previsto pelo ordenamento jurídico; ato unilateral, no Direito do Trabalho, podendo ser bilateral, no Direito Civil, conforme a natureza do Direito a que se renuncie; pressupõe certeza do direito.⁴⁴

⁴⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 219.

⁴¹ *Ibidem*, p. 219.

⁴² RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 142.

⁴³ PESSOA, Valton Dória. *Transação Extrajudicial nas Relações Individuais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 55.

⁴⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 154.

Portanto, os principais elementos identificadores desse instituto jurídico são: unilateralidade da manifestação, a livre manifestação de vontade e o direito a ser renunciado faz parte do patrimônio jurídico do renunciante de maneira certa.

Valton Pessoa, aponta também outros elementos que devem ser considerados na análise da renúncia. O primeiro deles é o seu momento, aspecto que será pormenorizadamente analisado em linhas seguintes, pois, conforme o autor, que faz uso do pensamento de Plá Rodriguez, existe uma maior tendência de se permitir as renúncias em momentos posteriores ao término do contrato de trabalho.⁴⁵

Ademais, ele aponta como necessária a análise do sujeito que renuncia, o titular do direito, pois o instituto deve ser visto sob uma ótica distinta quando se tem um empregado que ocupa cargos de liderança, chamados por ele de cargos executivos, e “aqueles que não tiveram o privilégio de exercer com inteira independência e consciência a sua liberdade de agir”.⁴⁶

Por fim, entende o autor que elemento de extrema relevância para análise da renúncia é a causa, ou o que levou o empregado a renunciar direito seu, “pois, não se pode imaginar que qualquer empregado, sem nenhum benefício ou interesse, tenha manifestado sua abdicação a determinada vantagem”.⁴⁷

Ademais, cabe fazer menção que a renúncia pode ocorrer de forma expressa ou tácita. A renúncia expressa ocorre quando o titular do direito expõe por meio de declaração verbal ou escrita o seu desejo de abdicar de direito que faz parte do seu patrimônio jurídico. Nas palavras de Américo Plá Rodriguez “A renúncia expressa é aquela que exterioriza de forma clara a vontade de desligar-se de um direito”.⁴⁸ Lado outro, a renúncia tácita se extrai de comportamentos que revelam a vontade do titular do direito de dele dispor.

Alinha-se aqui ao pensamento de Alice Monteiro de Barros, a qual deixa clara a sua posição contrária à renúncia tácita ou presumida, dado o princípio da indisponibilidade, o qual faz com que o instituto, ora discutido, seja aplicado no Direito do Trabalho somente em hipóteses excepcionais.⁴⁹

⁴⁵ PESSOA, Valton Dória. *Transação Extrajudicial nas Relações Individuais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 56.

⁴⁶ *Ibidem*, p. 56-57

⁴⁷ *Ibidem*, p. 57

⁴⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 179.

⁴⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.57, n.27, p. 89-101, jul. 1997, p. 92.

Aceita-se, todavia, como única hipótese de renúncia tácita a prescrição, dado que a inércia do titular do direito leva à perda do direito ao exercício da pretensão, havendo nesse caso um comportamento do trabalhador que leva a crer pela renúncia presumida.

Coaduna-se também com esse pensamento, o que expressa Américo Plá Rodriguez quando enfatiza que a renúncia não pode ser presumida. “Trata-se do anormal, do excepcional, do atípico. Por isso, deve-se prová-la de forma bastante contundente e indubitável”.⁵⁰

Ao tratar da renúncia, por óbvio questiona-se o que, no direito do trabalho, efetivamente se coloca como irrenunciável.

De acordo com Américo Plá Rodriguez, “a tutela imperativa do trabalhador é mais ampla no concernente aos atos de disposição, em favor do empresário, dos direitos derivados de normas inderrogáveis”.⁵¹ Resta saber, todavia, quais normas trabalhistas se revestem dessa característica.

Alice Monteiro de Barros, utilizando-se do pensamento de Deveali, explica que a irrenunciabilidade pode estar explícita ou implícita na norma, ou até mesmo pode decorrer da sua finalidade objetiva.⁵²

A irrenunciabilidade explícita ocorre quando a própria norma enuncia claramente o seu caráter inabdicável. A autora traz como exemplo, o art. 3º da Lei do Trabalho da Venezuela, cuja redação é a seguinte “em nenhum caso serão renunciáveis as normas e disposições que favoreçam os trabalhadores”.⁵³

Outro exemplo de norma que demonstra explicitamente caráter irrenunciável é o art. 9º da CLT, o qual estabelece que “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.⁵⁴ Esse artigo evidencia o caráter explícito de irrenunciabilidade das normas previstas na legislação celetista.

A irrenunciabilidade implícita decorre do conteúdo da norma. Alice traz como exemplo, partindo da lógica exposta por Deveali, o art. 7º, XIII, da Constituição Federal Brasileira,⁵⁵ o qual estabelece a duração diária do trabalho de oito horas e semanal de quarenta e quatro horas,

⁵⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 179.

⁵¹ *Ibidem*, p. 146.

⁵² BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 155

⁵³ BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.57, n.27, p. 89-101, jul. 1997. p. 90.

⁵⁴ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28 out. 2018.

⁵⁵ BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 1 dez. 2018.

segundo ela, a norma possui caráter inderrogável, “pois, o texto constitucional, quando diz ‘não superior’, traça limites que não podem ser ultrapassados, a não ser se se tratar de regime de compensação”.⁵⁶

Por fim, a inderrogabilidade pode decorrer do próprio objetivo visado pela norma. Quando ela tiver por finalidade retirar o trabalhador de sua condição de hipossuficiência, será irrenunciável.

Entende-se, no presente trabalho, pela irrenunciabilidade das normas que compõem o arcabouço normativo protetivo do trabalhador, exceto quando a renúncia é autorizada por lei, considerando-se que, conforme determinação do art. 9º da CLT⁵⁷, serão nulos todos os atos que objetivem fraudar ou impedir a aplicação das normas previstas na legislação celetista.

Cabe ainda falar sobre a admissibilidade da renúncia de acordo com os momentos em que ela ocorre.

Américo Plá Rodriguez distingue a renúncia antecipada da renúncia posterior à aquisição do direito. Segundo o autor, a renúncia antecipada ocorre quando o direito fará parte do patrimônio jurídico do empregado em tempos futuros, lado outro, a renúncia posterior é aquela que ocorre quando o sujeito já é titular do direito, que, inclusive se converteu em direito de crédito. Assevera que:

A renúncia antecipada é nula de pleno direito, salvo se a própria lei o admitir, o que se verifica somente em casos excepcionalíssimos. A rigor não se pode falar de renúncia antecipada de direito, posto que, antes que o trabalhador se converta em titular do mesmo, possui apenas uma expectativa de adquirir um direito. Se renuncia previamente ao direito instituído em seu favor por preceito de ordem pública que lhe seja aplicável, configura-se uma presunção *jure et de jure* de que foi constrangido a essa atitude para ingressar ou permanecer na respectiva empresa. Tal renúncia deve ser considerada inexistente.⁵⁸

Alinhando-se ao pensamento do citado autor, defende-se aqui a impossibilidade de realização da renúncia pelo empregado no momento da celebração do contrato de trabalho, dado o argumento de que muitos dos direitos ainda não ingressaram em seu patrimônio jurídico, bem como a situação de necessidade e inferioridade econômica em que se encontram a maioria dos trabalhadores brasileiros quando são admitidos.

⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013, p.155.

⁵⁷ BRASIL. *Decreto-Lei n° 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm. > Acesso em: 28 out. 2018.

⁵⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 180.

No tocante à renúncia no curso do contrato de trabalho, Valtom Dória Pessoa diz que a sua admissão é uma exceção e raridade, em razão do estado de subordinação em que se encontra o empregado, mas para ele “não significa dizer que poderá ser simplesmente desconsiderada, pois, neste caso, estar-se-ia retirando do empregado, cidadão, a sua liberdade”.⁵⁹

Conforme Alice Monteiro de Barros, “no curso do contrato a renúncia é permitida apenas quando prevista em lei”⁶⁰, linha essa a qual filia-se o presente trabalho, pois pensa-se que, a inegável subordinação jurídica do empregado ao empregador no curso do contrato leva ao vício de qualquer espécie de renúncia nessa fase da relação jurídica, exceto nos casos em que a própria legislação celetista a autoriza.

Luciano Augusto de Toledo Coelho define a subordinação como:

a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pelo qual o empregado comprometer-se-ia a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços, ou seja, limitaria sua autonomia da vontade para transferir ao empregador o poder de direção sobre sua atividade.⁶¹

Dessa forma, por esse momento da relação contratual ser caracterizado pela subordinação jurídica do empregado, e também pelo receio de perder seu emprego, qualquer renúncia do empregado deve ser entendida, a *priori*, como nula, salvo autorização legal expressa para tanto.

Por fim, cabe tratar da renúncia após o término do contrato de trabalho.

Nessa seara, Américo Plá Rodriguez afirma que a doutrina italiana criticou a viabilidade de renúncias também após o fim do contrato, sob os seguintes argumentos. O primeiro deles é após a cessação da relação de trabalho, o empregado ainda continua com sua liberdade mitigada, dada a sua situação de desemprego e premência econômica. O segundo argumento diz respeito ao fato de que a maioria dos direitos do trabalhador está concentrada na dissolução do contrato, momento que exige maior regulamentação. O terceiro argumento é o fato de que não há sentido “que o trabalhador haja querido proteger alguns direitos e deixar outros desamparados, ou proteger alguns direitos só até um determinado momento, em um ordenamento como o do trabalho, uma de cujas finalidades é a tutela do trabalhador”.⁶² Por fim, explica o autor que:

⁵⁹ PESSOA, Valtom Dória. *Transação Extrajudicial nas Relações Individuais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 55.

⁶⁰ BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.57, n.27, p. 89-101, jul. 1997, p. 93.

⁶¹ COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Contrato de Trabalho e a autonomia privada. In: *Rev. TRT – 9ª Região*, Curitiba. A. 29, n. 53, p. 251-284, Jul./Dez.2004. p. 268.

⁶² RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 184.

Em função destas críticas, modificou-se essa matéria no Código Civil de 1942, estabelecendo-se a anulabilidade de renúncias e transações do trabalhador, em qualquer tempo em que se efetuem, o que é explicado no informe do Ministério da Justiça com essas palavras bastante claras e singelas: “...não distinguir entre renúncias e transações feitas com anterioridade ou depois da cessação da relação. Neste segundo momento, se não atua mais o temor da despedida, influi para determinar o consentimento a normal possibilidade de esperar o resultado de uma controvérsia judicial, que constrange o trabalhador a transações desastrosas, para conseguir a vantagem de uma cobrança segura e imediata”.⁶³

Alice Monteiro de Barros entende que a renúncia pode ocorrer no término do contrato de trabalho, desde que o direito seja de caráter disponível, pois muitos dos direitos assegurados ao empregado só são devidos após o fim do contrato e não é esse contexto que lhes retira o caráter de irrenunciabilidade. “Além do mais, a pressão econômica viciadora da vontade do empregado poderá estar mais acentuada por ocasião da cessação do pacto, em virtude do desemprego que assola o país”.⁶⁴

Valton Dória Pessoa diz que a renúncia, como regra geral, é inadmissível nas relações trabalhistas em razão da natureza protecionista da legislação, mas, argumenta que, “uma vez afastada qualquer possibilidade de vício de consentimento, poderá o empregado, desde que o direito seja disponível, dele renunciar, considerando sua liberdade e autonomia privada”.⁶⁵

Américo Plá Rodriguez faz, ainda, referência ao Código Civil Italiano, cujo artigo 2.113 estabelece que:

As renúncias e transações que tem por objeto direitos do prestador de obra, derivados de disposições inderrogáveis da lei ou de normas cooperativas, não são válidas. A impugnação deve ser proposta sob pena de decadência, dentro de três meses da cessação da relação e da data da renúncia ou da transação, se estas tiverem sido realizadas depois da mesma cessação.⁶⁶

O autor explica que o artigo aponta a indiferença no momento de realização da renúncia, não importando se essa foi feita no decorrer da relação contratual ou depois da sua cessação. E, justifica que, em que pese, na cessação do contrato, não haja mais o receio de ser dispensado “influi na determinação do consentimento a normal impossibilidade de esperar o resultado de

⁶³ Ibidem, p. 184.

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.57, n.27, p. 89-101, jul. 1997, p. 93

⁶⁵ PESSOA, Valton Dória. *Transação Extrajudicial nas Relações Individuais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 55

⁶⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. Op. Cit., p. 162-163.

um litígio judicial”⁶⁷, situação essa que leva o trabalhador a renunciar ou transacionar direitos por medo de não ter um acesso rápido às verbas que lhe são devidas.

Mas, ainda assim, o autor entende que existe maior possibilidade de se ter a renúncia posterior, pela conversão dos direitos em verdadeiros direitos de crédito, o que confere ao empregado a faculdade de dispor deles livremente.⁶⁸

Em que pese o posicionamento dos autores ora mencionados, tende-se a crer, no presente trabalho, pela aplicação extremamente restrita da renúncia no campo do Direito Laboral, sendo aceita somente nas hipóteses autorizadas em lei. Isso até mesmo após o fim do contrato de trabalho e principalmente nesse momento, pois entende-se que a hipossuficiência não abandona o empregado após o término da relação contratual. É fácil constatar que o empregado pode se sentir coagido a renunciar direitos, recebendo apenas parte do que lhe é devido, pelo medo de ter de pleitear tais verbas em um processo judicial, meio moroso e muitas vezes ineficaz.

O entendimento, aqui esposado, acerca da aplicabilidade extremamente restrita da renúncia se dá pela própria definição do instituto que prevê a abdicação de um direito sem receber qualquer contrapartida.

Não é crível que um trabalhador venha renunciar a um determinado direito seu sem nenhum benefício ou interesse, a não ser pelo resultado de alguma espécie de coação ou receio de não receber de forma imediata verbas que lhe são devidas, por aguardar o resultado de um litígio judicial.

Portanto, entende-se que em razão do princípio da indisponibilidade, o Direito Trabalho repele qualquer espécie de renúncia que não esteja expressamente autorizada na legislação. Para comprovar o que se pensa evoca-se a redação dos artigos 9º e 444 da CLT e o que foi dito por Ana Cristina Costa Meireles e Edilton Meireles:

E quando o art. 9º da CLT, enquanto norma de superdireito, estabeleceu que “serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” ele retirou dos trabalhadores o poder de dispor dos seus direitos e créditos, por meio da renúncia e do perdão da dívida, ou de qualquer outro ato, pois eles (renúncia e perdão da dívida) constituem atos que buscam impedir a aplicação da lei trabalhista.

Assim, no nosso direito do trabalho, a extensão da indisponibilidade, a par de decorrentes dos princípios expostos, está delineada em, pelo menos, três dispositivos da CLT (art. 9º, 444 e 468), os quais se realizam, no plano da relação de emprego,

⁶⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p.163.

⁶⁸ *Ibidem*, p. 162-163.

tanto no princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, quanto o da imperatividade das normas do trabalho.⁶⁹

Da mesma forma entende Maurício Godinho Delgado que afirma que, “independentemente da presença (ou não) dos requisitos jurídico-formais, o ato da renúncia, em si, é sumariamente repellido pela normatividade justrabalhista imperativa (arts. 9º e 444 da CLT) e pelo princípio da indisponibilidade”.⁷⁰

Dessa maneira, entende-se que quando o empregado renuncia a direitos previstos na legislação para sua proteção, em verdade, está impedindo ou desvirtuando a aplicação dos preceitos trabalhistas, sendo a renúncia, portanto, nula.

Cabe falar agora de outro instituto que se relaciona umbilicalmente com a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, qual seja, a transação.

A transação é uma relação jurídica estabelecida entre partes litigantes ou potencialmente litigantes, na qual resolvem, por meio de concessões recíprocas, terminar ou prevenir um litígio.

Conforme Stolze e Pamplona, “Havendo controvérsia sobre determinadas relações jurídicas, podem as partes envolvidas, em vez de aguardar um pronunciamento judicial, decidir pôr termo ao conflito, mediante concessões recíprocas”.⁷¹

Os autores trazem como elementos constitutivos da transação: a) o acordo entre as partes, pois é necessário que ambas desejem a sua realização; b) a existência de controvérsia, já que existe a necessidade de haver dúvida quanto ao direito pleiteado; c) vontade de extinguir as dúvidas, prevenindo ou terminando o litígio, já que a ideia do instituto é fazer concessões recíprocas no intuito de prevenir um litígio ou extingui-lo; d) concessões recíprocas: esse, considerado no presente trabalho o aspecto mais relevante, é requisito para que haja transação. Pois, dada a existência de controvérsia na relação jurídica, as partes resolvem ceder mutuamente a fim de que se previna ou extinga o litígio. “Se tal não ocorrer, inexistirá transação, mas sim, renúncia, desistência ou doação”.⁷²

Por sua vez, Orlando Gomes diz que a transação “requer: a) a incerteza de uma relação jurídica; b) a eliminação contratual da incerteza, mediante concessões recíprocas.”⁷³

⁶⁹ MEIRELES, Ana Cristina Costa; MEIRELES, Edilton. *A intangibilidade dos direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2009, p. 84-85.

⁷⁰ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 221.

⁷¹ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 243.

⁷² *Ibidem*, p. 243-244

⁷³ GOMES, Orlando. *Contratos*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, p. 441.

Certo é que a nota característica da transação é a existência no seu seio de concessões recíprocas entre as partes, o que a diferencia da renúncia, pois nesta a parte abre mão de direito seu sem qualquer contrapartida.

Além disso, o objeto da transação se encontra delimitado pelo art. 841 do Código Civil, o qual determina que “só quanto a direitos patrimoniais de caráter privado se permite a transação”⁷⁴. E, de acordo com Valton, “são direitos patrimoniais aqueles que podem ser estimados pecuniariamente e constituem patrimônio do sujeito”.⁷⁵

Não serão, portanto, objeto de transação os direitos indisponíveis, ou seja, aqueles que derivem de preceitos de ordem pública, “os direitos assegurados através de normas que visam proteger a saúde e a integridade física do empregado, o trabalho do menor, os direitos sobre a própria pessoa (honra, moral) e aqueles de interesse social, precisamente porque não é possível lhes atribuir valor monetário”.⁷⁶

No curso do contrato de trabalho, a transação encontra limites nos arts. 9º e 468 da CLT⁷⁷, pois se a alteração contratual for prejudicial ao trabalhador será ineficaz. Ademais, está subordinada ao quanto expresso no art. 444 do mesmo diploma⁷⁸, o qual deixa claro que empregado e empregador tem liberdade de estipulação, desde que o acordo não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos e as decisões das autoridades competentes. É o que o adverte Alice Monteiro de Barros.⁷⁹

Todavia, diferentemente da renúncia, entende-se ser possível a transação nas relações individuais de trabalho, dado o seu caráter bilateral e a existência de concessões recíprocas.

Fundamenta-se a possibilidade da realização da transação no que dispõe o art. 468 da CLT⁸⁰, cuja redação possibilita a modificação do contrato desde que não haja prejuízo ao empregado, direta ou indiretamente.

Então, diferentemente da renúncia, na transação é como se o empregado tivesse alguma espécie de compensação pelo direito de que abre mão, o que é capaz de justificar essa sua

⁷⁴ BRASIL. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

⁷⁵ PESSOA, Valton Dória. *Transação Extrajudicial nas Relações Individuais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 64.

⁷⁶ Ibidem, p. 65

⁷⁷ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

⁷⁸ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

⁷⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.57, n.27, p. 89-101, jul. 1997, p. 96-97

⁸⁰ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

concessão. Pois, como bem ressaltou Pedro Augustin Adamy, tratando do âmbito tributário, mas cujo pensamento aqui se aplica “não pode o contribuinte renunciar a um direito – quer fundamental, quer não – sem que obtenha com isso algumas vantagens ou tratamentos benéficos no que tange à sua situação tributária”.⁸¹

Mas, chama-se atenção ao fato de que essas concessões devem ser limitadas pelo respeito às normas inderrogáveis, das quais tem-se como exemplo as de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como devem ser concessões com certa equivalência.

Por exemplo, não poderia ser considerada válida uma transação em que o empregado gozasse apenas de 15 dias de férias, mas recebesse em troca o triplo do salário correspondente. Conforme Ana Cristina Costa Meireles e Edilton Meireles⁸² tem-se, neste exemplo, uma modificação favorável ao empregado do ponto de vista remuneratório, todavia a análise não pode se restringir à apuração do que é melhor para o empregado em termos financeiros. Pois, um acordo como esse afeta sensivelmente a saúde do trabalhador, dado o reduzido número de dias destinados ao descanso.

Destaque-se, também, como um dos requisitos da transação a certa equivalência entre as concessões mútuas. Embora os civilistas entendam que a cessão entre as partes não precisa ser equânime, acredita-se que tal ideia não se aplica no campo laboral, dada a situação de desigualdade das partes que impede uma manifestação de vontade livre no sentido de abrir mão de algo em troca de muito pouco. Como bem adverte Valton Pessoa:

Isso não significa que o empregador possa oferecer uma quantia simbólica ou claramente irrisória objetivando pagar um crédito reconhecidamente elevado, pois, nestes casos, ficará patente a hipótese de renúncia mascarada de transação, prática que deve ser considerada fraudulenta.⁸³

Dessa forma, poderá o empregado abrir mão de direitos disponíveis desde que para tanto receba compensação equivalente à concessão, a qual seja capaz de justificá-la. É como esclarece, em simples palavras, Alice Monteiro de Barros, “a transação é de grande utilidade social, pois transforma o litígio em estado de paz. Entretanto, é bom lembrar que ‘transigir não é tudo conceder sem nada receber’”.⁸⁴

⁸¹ ADAMY, Pedro Augustin. *Renúncia a Direito Fundamental*. São Paulo: Malheiros, 2011. p. 29.

⁸² MEIRELES, Ana Cristina Costa; MEIRELES, Edilton. *A intangibilidade dos direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2009, p. 85.

⁸³ PESSOA, Valton Dória. *Transação Extrajudicial nas Relações Individuais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 72.

⁸⁴ BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.57, n.27, p. 89-101, jul. 1997, p. 96.

Mas, sempre levando-se em consideração a impossibilidade de transigir sobre normas consideradas inderrogáveis, conforme Ana Cristina Meireles e Edilton Meireles:

Daí se tem que o campo de atuação da vontade individual não pode atingir o patamar mínimo dos direitos, isoladamente considerados, assegurados aos trabalhadores. Assim, mesmo que o esquema alternativo ou compensatório ofertado pelo empregador possa ser considerado mais favorável ao empregado (quinze dias de férias com remuneração em triplo ao invés de trinta dias com acréscimo remuneratório de um terço), nula será a estipulação contratual ou sua alteração quando contrariar disposição de proteção ao trabalho.⁸⁵

Quanto ao momento de ocorrência da transação, entende-se pela sua possibilidade no curso do contrato de trabalho e após seu término e desde que o direito seja de caráter patrimonial, conforme determina o art. 841 do Código Civil⁸⁶.

Defende-se a impossibilidade da transação antes do início do contrato, pois a disponibilidade de direitos pelo empregado só pode ocorrer quando estes já fazem parte do seu patrimônio jurídico e se transformaram em direito de crédito, conforme enuncia Américo Plá Rodriguez⁸⁷ e Valton Pessoa⁸⁸.

Assim, justifica-se, mais uma vez, a possibilidade de realização da transação nas relações individuais do trabalho. Isso se dá em razão do seu caráter bilateral e da necessidade de mínima equivalência das concessões, bem como do respeito às normas inderrogáveis, pois, em razão de tudo isso se entende que o empregado não se encontra em posição de hipossuficiência e auferir vantagem com aquilo que será contraprestacionado.

⁸⁵ MEIRELES, Ana Cristina Costa; MEIRELES, Edilton. *A intangibilidade dos direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2009, p. 85.

⁸⁶ BRASIL. *Lei nº 10.406, de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

⁸⁷ Neste sentido: Há maior possibilidade de admitir-se a renúncia posterior, por entender-se que os direitos já confirmados se converteram em verdadeiros direitos de crédito, cabendo ao empregado a faculdade de dispor livremente destes últimos, mediante renúncias ou transações, assim como dispõe do resto do seu patrimônio, do qual fazem parte. (RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Trad. De Wagner D. Giglio. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000. p. 181.)

⁸⁸ Neste sentido: Quando nos referimos a crédito disponível, estamos tratando da retribuição financeira devida ao empregado em decorrência do reconhecimento, mesmo que controvertido, de determinados direitos. A disponibilidade do crédito é muito mais ampla e deve ser entendida, como livre disposição das parcelas em decorrência da aplicação da lei, mas que ainda não foram quitadas pelo empregador e que são negociadas diante da incerteza do seu recebimento ou das controvérsias do seu montante. Neste caso, estar-se-á tratando de direitos já conquistados, do seu quantum, que já incorporou ao patrimônio do empregado, mas ainda estará sujeito a acirradas e demoradas discussões, muitas vezes concretizadas em demandas judiciais. Conclui-se, pois, que permanecendo dúvidas ou incertezas quanto ao valor correspondente ao direito, admite-se a sua livre disposição. (PESSOA, Valton Dória. *Transação Extrajudicial nas Relações Individuais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. p. 67)

Mas é necessário aclarar, como bem chama atenção Ana Cristina Meireles e Edilton Meireles, que antes de homologar uma transação, por exemplo, o juiz deverá averiguar se todos os seus requisitos foram devidamente respeitados, inclusive quanto ao direito transacionado. Pois se o objetivo da transação for fraudar a aplicação da legislação protetiva do trabalhador, conforme o art. 9º da CLT⁸⁹, esse ato nulo.⁹⁰

2.3 A INDISPONIBILIDADE RELATIVA DOS DIREITOS TRABALHISTAS.

Como já explanado alhures, o empregado, em razão da subordinação inerente ao contrato de trabalho e sua posição de inferioridade econômica na maioria dos casos, tem sua autonomia privada mitigada. Assim, a liberdade negocial, na maioria das relações laborais, manifesta-se em seu grau fraco⁹¹, sendo limitada pelas normas, regras e princípios, protetivas do trabalhador. Isso se dá com o objetivo de garantir a igualdade entre as partes negociantes e ocorre por meio da aplicação do princípio da indisponibilidade.

Todavia, ressalta Maurício Godinho Delgado que a impossibilidade do empregado de exercer amplamente a sua autonomia privada dispondo dos direitos trabalhistas não deve ser analisada com a mesma rigidez e extensão a depender da natureza do direito.

O autor diferencia direitos marcados pela indisponibilidade absoluta e aqueles caracterizados pela indisponibilidade relativa.

“Absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo”.⁹²

Ademais, o autor entende ser indisponíveis aqueles direitos previstos em normas que protegem o interesse abstrato da respectiva categoria, direitos esses que podem ser objeto de disposição em sede de negociação coletiva.

A indisponibilidade relativa é típica de direitos que traduzem interesse individual ou “bilateral simples”, que não faça parte de um padrão civilizatório mínimo. E o autor exemplifica

⁸⁹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

⁹⁰ MEIRELES, Ana Cristina Costa; MEIRELES, Edilton. *A intangibilidade dos direitos trabalhistas*. São Paulo: Ltr, 2009. p. 88.

⁹¹ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. In: *Rev., TST*, Brasília, Vol. 82, nº 4, p. 19-46, out/dez 2016. p. 36.

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

com a modalidade de salário paga ao empregado, salário fixo versus salário variável, por exemplo.

Por fim, explica Godinho que podem ser negociados os direitos revestidos da indisponibilidade relativa desde que não haja prejuízo efetivo ao trabalhador, sendo que as parcelas oriundas desses direitos podem ser objeto de transação, desde que assegurada ausência de prejuízo ao empregado.

Todavia, essa tese desenvolvida pelo autor não se aplica à figura do empregado hiperssuficiente, criada pela reforma trabalhista.

Sabe-se que após a promulgação da Lei 13.467/2017, surge na legislação a figura do empregado hiperssuficiente, o qual está previsto no parágrafo único do artigo 444 da CLT⁹³ e não é objeto desse estudo, razão pela qual enfrentar-se-á o tema de maneira superficial.

Essa espécie de empregado é caracterizada por ter diploma de nível superior e salário superior ao dobro do teto previdenciário. Este empregado é aquele que pode estipular cláusulas contratuais com o empregador da mesma forma e com o mesmo poder que teria o sindicato para efetuar negociação coletiva. Por exemplo, o dispositivo legal autoriza que o empregado anua sozinho com cláusula de redução do intervalo para refeição.

Em que pese não seja objeto do presente trabalho, cabe deixar claro o entendimento pela inconstitucionalidade desse artigo, com base nas razões expostas por Homero Batista Mateus da Silva:

Este autor prevê dois fundamentos básicos nas alegações de inconstitucionalidade da proposta do art. 444 da CLT: a) violação ao art. 5º, caput, da CF porque ter diploma e ganhar R\$ 11.000,00 não é um fator de discriminação válido em relação aos empregados sem diploma e com renda inferior – nem tampouco permite presunção absoluta de soberania; e b) violação ao art. 7º, XXVI, porque afasta o reconhecimento das convenções e do acordos coletivos regularmente firmados.⁹⁴

Voltando o foco para a indisponibilidade dos direitos, cabe destacar que Valton Dória Pessoa, traz a diferença entre a disponibilidade do direito e do crédito, segundo ele, “Quando nos referimos a crédito disponível, estamos tratando da retribuição financeira devida ao empregado em decorrência do reconhecimento, mesmo que controvertido, de determinados direitos”.⁹⁵

⁹³ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

⁹⁴ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017-artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p 77.

⁹⁵ PESSOA, Valton Dória. *Transação Extrajudicial nas Relações Individuais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 67.

O autor ressalta que o empregado tem disponibilidade mais ampla sobre o crédito do que sobre o direito de que resulta esse crédito. Concluindo, que “permanecendo dúvidas ou incertezas quanto ao valor correspondente ao direito, admite-se sua livre disposição”.⁹⁶

Explica, lado outro, que a mesma disponibilidade não é facultada às partes quanto ao direito, pois comprometeria o princípio da proteção inerente às relações individuais de trabalho. Além disso afirma que nesse caso, o direito não se incorporou ainda ao patrimônio jurídico do trabalhador, razão pela qual não poderia dele dispor.

É indubitável que após o fim do contrato de trabalho existe uma maior liberdade do empregado para negociação e disposição de direitos, por meio de transação, até mesmo porque, fazendo alusão ao pensamento de Américo Plá Rodriguez, nesse momento esses direitos já fazem parte do patrimônio jurídico do empregado e transformaram-se em direito de crédito.

De acordo com Valton Dória Pessoa:

[...] é certo que, em algumas oportunidades, mesmo após a ruptura do vínculo, o empregado encontra-se fragilizado, e, por conta disso, pode sentir-se vulnerável, mas, por outro lado, não se pode olvidar que a subordinação inerente ao poder diretivo já se exauriu, o que poderia interferir diretamente no poder de decisão do hipossuficiente.⁹⁷

Todavia, é preciso muito bem investigar se existe ainda a dependência econômica, que gere a coação no trabalhador, o qual em razão dela pondera o que lhe parece menos pior no contexto da rescisão: receber parte do que lhe é devido, praticando atos de transação desastrosos ou até renúncia, ou enfrentar um processo judicial moroso para auferir o que lhe é de direito. Por que parece muito provável que persista ao fim do contrato a inferioridade e dependência econômica do trabalhador a ponto de fazer com que ele renuncie parte significativa do que lhe é devido a fim de receber imediatamente parte das verbas.

Chega-se à conclusão, no presente trabalho, acerca da possibilidade de disposição dos créditos resultantes dos direitos trabalhistas, por meio de transação, dada a ocorrência de concessões recíprocas.

Ressalta-se, porém, que importa para a validade dessa disposição alguns requisitos.

O primeiro deles é avaliação do grau de autonomia de que dispõe o trabalhador, no caso, para fazer suas concessões, pois faz-se necessário investigar se a hipossuficiência do trabalhador no caso concreto abre espaço para transações que lhe causem prejuízos. O segundo

⁹⁶ PESSOA, Valton Dória. *Transação Extrajudicial nas Relações Individuais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 67.

⁹⁷ *Ibidem*, p. 56.

requisito é o respeito às normas inderrogáveis, das quais se exemplificam as de saúde, higiene e segurança do trabalho, bem como aquelas dispostas no art. 611-B da CLT⁹⁸. O terceiro, é necessidade de mínima equivalência entre as concessões efetuadas pelo trabalhador e empregador, justamente com o objetivo de impedir que o trabalhador em situação de hipossuficiência abra mão de direitos de forma desastrosa. E, por fim, que a transação se dê somente em relação a direitos patrimoniais disponíveis.

Portanto, tende-se, no presente trabalho, a concordar com Valton Dória Pessoa sobre a disponibilidade dos créditos e indisponibilidade dos direitos, com a ressalva de que esse poder de disposição não seja amplo e seja exercido por meio da transação.

⁹⁸ BRASIL. *Decreto-Lei n° 5. 452, de 1° de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

3 A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

A partir de agora tratar-se-á acerca de como funciona o procedimento de homologação para acordo extrajudicial e quais são os requisitos que a lei impõe para homologação, bem como sobre os supostos problemas que parte da doutrina aponta como inerentes ao procedimento.

3.1 CONDIÇÕES PARA A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

José Roberto Freire Pimenta afirma que existe um paradoxo no direito e processo do trabalho, pois o princípio da proteção impede o exercício pleno da autonomia da vontade como forma de impedir a renúncia dos direitos trabalhistas pelo empregado, mas ao mesmo tempo “a conciliação entre empregados e empregadores é peça fundamental do sistema de solução jurisdicional dos conflitos trabalhistas em nosso país, estando expressamente prevista no próprio art. 114 , caput da Constituição de 1988, e no artigo 764, da CLT”.⁹⁹

Antes da promulgação da lei 13.467/2017 a maioria dos doutrinadores entendiam pela vedação dos acordos entre empregado e empregador fora do âmbito judicial, pois acreditava-se que este último sempre imporiria as cláusulas do ajuste dada a sua condição de superioridade econômica. Sendo, por isso, inaplicáveis ao processo do trabalho os dispositivos do Código de Processo Civil acerca da homologação dos acordos extrajudiciais.

No entanto, a Reforma Trabalhista trouxe como uma de suas novidades a possibilidade de realização de acordos extrajudiciais entre as partes componentes da relação de trabalho e a sua homologação, desde que atendidas algumas condições, das quais tratar-se-á adiante. É o que dispõem os artigos 652, alínea *f* da CLT e 855-B a 855-E desse mesmo diploma normativo¹⁰⁰.

Julio César Bebbber afirma que o acordo é sinônimo de transação, a qual possui natureza jurídica de contrato e está baseada na autonomia da vontade¹⁰¹. Lado outro, Edilton Meireles afirma que a CLT não foi muito técnica ao se referir ao termo “acordo extrajudicial”, quando em verdade deveria falar em autocomposição extrajudicial. Nas palavras do autor:

⁹⁹ PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. In: *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.* - Belo Horizonte, 30 (60): 119-152, Jul./Dez.99. p. 127.

¹⁰⁰ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹⁰¹ BEBBER, Júlio César. *Reforma Trabalhista: homologação de acordo extrajudicial*. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs). *A Reforma Trabalhista e seus impactos*. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 979.

A CLT e o CPC/15, no entanto, não falam em transação. Mencionam o ‘acordo extrajudicial’ (ou autocomposição extrajudicial). E por ‘acordo’ podemos ter o acerto de vontades; a comunhão de vontades. Ou seja, qualquer acordo de vontades, ainda que não haja concessões mútuas e ainda que não vise a prevenir ou encerrar um conflito. Aqui se deve dar interpretação ampla ao que se deve ter por acordo, privilegiando a autonomia da vontade, nos limites da lei.¹⁰²

O acordo de vontades, segundo Edilton Meireles, pode tratar dos mais diversos assuntos, “acordo para alterar um contrato, um acordo para distratar um contrato, para quitar direitos e obrigações”¹⁰³, estando as partes limitadas somente pela lei.

No presente trabalho, tende-se a compreender que o referido procedimento de homologação de acordo extrajudicial passou a ser previsto na legislação celetista como forma alternativa ou adequada de solução de controvérsias, mais célere e menos burocrática e que, no mais das vezes, envolve a transação.

Passa-se, agora, a explanar as condições que a lei impôs para a homologação do acordo celebrado extrajudicialmente.

3.1.1 Requisitos legais para homologação do acordo

O primeiro dos requisitos que a legislação traz para a validade do acordo homologado em juízo é a necessidade de as partes estarem representadas por advogado. Conforme afirma Henrique Correia, “a nova legislação exige que o empregado e o empregador contratem advogado para representá-los nesse acordo. Cada um deve contratar um advogado diferente para que não haja conflito de interesses”.¹⁰⁴

A legislação impede, portanto, a utilização do *jus postulandi*.

Francisco Antônio de Oliveira, afirmando que a regra geral é a da não obrigatoriedade da presença do advogado, considera essa exigência inadequada, pois “torna o processo oneroso para o trabalhador e para a empresa”¹⁰⁵. Nesse cenário, sustenta o autor que a ausência de advogado não gera nulidade.

¹⁰² MEIRELES, Edilton. *Homologação Judicial de Acordo Extrajudicial*. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs). *A Reforma Trabalhista e seus impactos*. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 967

¹⁰³ *Ibidem*, p. 967

¹⁰⁴ CORREIA, Henrique. *Guia Prático da Reforma Trabalhista no seu dia a dia*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 168.

¹⁰⁵ OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Reforma Trabalhista: comentários à Lei 13.467, de julho de 2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 96.

Mas é certo que a CLT, no §2º do art. 855-B¹⁰⁶, também faculta ao empregado ser assistido por advogado da entidade sindical que representa sua categoria.

Júlio César Bebbber chama atenção ao fato de que não se pretende que o advogado apenas subscreva o acordo, atendendo a mera formalidade. “O escopo da norma é o de garantir às partes a plena ciência da extensão e dos efeitos da transação. Precede, portanto, o pedido dirigido ao Poder Judiciário e torna imprescindível a ativa participação de advogado durante a negociação extrajudicial”.¹⁰⁷

Homero Batista Mateus da Silva enxerga com maus olhos o novo instituto, dada a realidade porque passa a justiça do trabalho no combate às lides simuladas, e nessa esteira o autor ressalta que a necessidade de advogados distintos para homologação do acordo é condição mais do que necessária, pois em suas palavras “Se a casadinha já é temerária, que dirá se fosse feita diretamente pelo empregado e pelo preposto do empregador, sem nenhuma ressalva?”¹⁰⁸.

Portanto, as partes que celebrarão o acordo devem estar necessariamente acompanhadas de seu patrono próprio, pois nesse caso não se pode fazer uso da capacidade postulatória.

Ressalte-se, também, conforme estabelece o §1º do art. 855-B¹⁰⁹, que os patronos que representam as partes devem ser distintos. Não podendo sequer integrar uma mesma sociedade de advogados ou um mesmo escritório, pois, como bem ressaltou Henrique Correia o objetivo da norma é evitar o conflito de interesses.¹¹⁰

Nessa mesma linha alerta Manoel Antônio Teixeira Filho: “Pondo à frente o sentido teleológico da norma, podemos afirmar que ela também veda a representação por advogados diversos, mas integrantes do mesmo escritório de advocacia”.¹¹¹

O segundo requisito é a apresentação de uma petição conjunta perante uma Vara do Trabalho. Assim, após a celebração do acordo, as partes deverão apresentar uma petição conjunta, na forma escrita, perante o juiz do trabalho que irá analisar a viabilidade do ajuste. Este apreciará o teor do que foi negociado e decidirá pela homologação ou não.

¹⁰⁶ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹⁰⁷ BEBBER, Júlio César. *Reforma Trabalhista: homologação de acordo extrajudicial*. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs). *A Reforma Trabalhista e seus impactos*. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 982

¹⁰⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017 –artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 190.

¹⁰⁹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹¹⁰ CORREIA, Henrique. *Guia Prático da Reforma Trabalhista no seu dia a dia*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 168.

¹¹¹ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13. 467/2017*. São Paulo: LTr, 2017. p. 188.

Conforme Élisson Miessa, “esse pressuposto é exigido para que se demonstre que o acordo é pré-processual. Noutras palavras, empregado e empregador já negociaram e fizeram as concessões recíprocas antes do ajuizamento da ação”.¹¹²

O autor chama atenção também que a referida exigência é também um pressuposto processual negativo do processo de homologação, de forma que se as partes não apresentam petição conjunta é caso de extinção do processo sem resolução do mérito.¹¹³

Outro requisito que deve ser observado é o prazo estabelecido no §6º do art. 477 da CLT¹¹⁴ (prazo para pagamento das verbas rescisórias), o qual não será prejudicado pela realização do acordo e, em caso de seu descumprimento deverá o empregador pagar a multa prevista no §8º do art. 477 da CLT¹¹⁵. Conforme Homero Batista Mateus da Silva:

A homologação do acordo extrajudicial pode e deve ser feita em paralelo ao pagamento sindical das verbas rescisórias (art. 855-C), mas é possível, por exemplo, que o empregador faça o depósito das verbas no prazo de 10 dias (art. 477, §6º, da CLT) e aguarde, no mais, o comparecimento em juízo.¹¹⁶

Esclarece também Henrique Correia:

Quando o empregado é dispensado ou pede demissão, o empregador tem a obrigação de pagar todas as verbas decorrentes do fim do contrato, tais como: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário, férias e FGTS. A Consolidação das Leis do Trabalho determina que essas verbas sejam pagas pelo empregador até o prazo máximo de 10 dias após o término do contrato de trabalho.

Se não efetuar o pagamento no prazo correto, será penalizado como uma multa em favor do empregado no valor de um salário do trabalhador. Essa previsão é aplicada também ao acordo extrajudicial, devendo o empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias no prazo máximo de 10 dias após o término do contrato de trabalho.¹¹⁷

Portanto, caso o empregador não tenha efetuado o pagamento tempestivo das verbas rescisórias, será aplicada a multa de um salário contratual do empregado. Vê-se, portanto, a preocupação do legislador na proteção dessas verbas.

¹¹² MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho*. 6. ed. Salvador: Ed. Juspodivm. p. 179

¹¹³ Ibidem, p. 179

¹¹⁴ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm.> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹¹⁵ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm.> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹¹⁶ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 190.

¹¹⁷ CORREIA, Henrique. *Guia Prático da Reforma Trabalhista no seu dia a dia*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 169.

Em linhas gerais, esses são os requisitos previstos expressamente na lei para homologação do acordo extrajudicial.

3.1.2 Rito Procedimental

No tocante ao rito do procedimento, a lei define que depois de firmado o acordo entre empregado e empregador extrajudicialmente, deve ser elaborada petição conjunta, assinada pelos advogados das partes, que será protocolada perante uma Vara do Trabalho e será distribuída.

O magistrado terá, então, o prazo de quinze dias para analisar o acordo. Todavia, trata-se de prazo impróprio, pois não há previsão de qualquer espécie de sanção pela sua inobservância, o que leva a crer que o seu descumprimento não trará ao magistrado qualquer consequência prática.

Homero Batista Mateus da Silva critica com veemência esse prazo, dada a realidade atual que enfrentam as Varas Trabalhistas brasileiras:

Espera o legislador que o juiz priorize os acordos extrajudiciais, resolvendo todas as questões no prazo de 15 dias (art. 855-D). Trata-se de mais uma bravata do legislador, tal como já feito no rito sumaríssimo, que também promete respostas em 15 dias (art. 852-B), mas quem manda nesses prazos é, sobretudo, a realidade. De nada adianta o legislador prometer 15 dias se a pauta da Vara está para 6 ou 12 meses, se a distribuição anual é de 3.000 ou 4.000 processos novos por ano e se não há fixação de juiz auxiliar por Vara. Enfim, a questão é complexa demais para se achar que, doravante, tudo se resolverá em 15 dias. ¹¹⁸

O art. 855-D da CLT¹¹⁹ prevê também a faculdade do magistrado de realização de uma audiência para ouvir as partes em caso de dúvidas, e certificar-se que o empregado não terá prejuízos com a realização do acordo. Essa audiência deverá ser realizada dentro do prazo de 15 (quinze) dias de que dispõe o magistrado para análise do que foi convencionado.

Após o exame da petição e da oitiva das partes em audiência, se for o caso, o juiz proferirá sentença que poderá homologar ou não o acordo, aceitando ou recusando o que foi decidido extrajudicialmente pelas partes, total ou parcialmente.

Conforme alerta Homero Batista Mateus da Silva:

¹¹⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 190.

¹¹⁹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

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 (por exemplo, a homologação apenas do objeto do processo, tal como acima se apontou para época das lides simuladas). Com efeito, o juiz pode não se sentir à vontade para quitar 5, 10, 15 ou 20 anos de contrato de trabalho diante de um acordo de R\$ 2.000,00 calculados sobre o valor das verbas rescisórias. Ou, ainda, pode homologar as verbas rescisórias, mas não as pendências que foram acrescidas.¹²⁰

No mesmo sentido dispõe a súmula 418 do TST¹²¹, pois estabelece que o magistrado tem a faculdade de não homologar o acordo, justificando que “a homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

Dispõe, também, pela faculdade do juiz de homologar o enunciado n. 110 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA: “JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECUSA A HOMOLOGAÇÃO. O juiz pode recusar a homologação do acordo, nos termos propostos, em decisão fundamentada.”¹²²

Caso a decisão seja pela homologação, Henrique Correia esclarece que “as partes devem cumprir aquilo que foi pactuado e o empregado não poderá apresentar reclamação trabalhista em relação às verbas que estiverem presentes no acordo”.¹²³

O autor defende que aquelas verbas que não forem especificadas na avença, podem ser tranquilamente cobradas em reclamação trabalhista posterior. Mas, é necessário aclarar que existe discussão sobre a possibilidade desse ajuste entre as partes conferir ou não a quitação geral das verbas contratuais e impedir o ajuizamento de ação trabalhista depois de firmado o acordo.

Henrique Correia explica que o acordo poderá não ser homologado por dois motivos. O primeiro deles é pelo não atendimento das exigências expressas na lei para a sua celebração, por exemplo, quando este ocorrer sem a participação dos advogados. Lado outro, o autor aponta que a homologação poderá ser recusada pelo juiz “quando o acordo apresentar notoriamente condições desfavoráveis a uma das partes, normalmente ao empregado. Exemplo: o acordo

¹²⁰ SILVA, Homero Batista *Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017, p. 190 -191.

¹²¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 418. A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹²² Para conferir a ementa e interior teor da tese: Disponível em <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=8>> Acesso em: 7 out. 2018.

¹²³ CORREIA, Henrique. *Guia Prático da Reforma Trabalhista no seu dia a dia*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 169.

apresentar o pagamento de valor irrisório ao trabalhador pelas verbas que não foram pagas corretamente durante a prestação dos serviços”.¹²⁴

Se o magistrado resolve pela não homologação do acordo, é possível interpor recurso ordinário, pela disposição do art. 895, I da CLT¹²⁵.

Nessa seara, Élisson Miessa lembra que existe diferença entre a decisão que não homologa acordo no processo contencioso e no de jurisdição voluntária, pois, no primeiro “o juiz profere decisão interlocutória, tendo em vista que o processo prosseguirá normalmente, impedindo assim a interposição de recurso imediatamente (CLT, art. 893, §1º)”.¹²⁶ Lado outro, como o processo de jurisdição voluntária tem por finalidade a homologação do acordo, caso esta não ocorra, será proferida sentença terminativa do feito, extinguindo o processo sem resolução do mérito, surgindo, portanto, a hipótese de interposição do recurso ordinário.

Lembra, ainda, Henrique Correia que caso o acordo não seja objeto de homologação, poderá o empregado propor ação judicial para discutir todas as verbas trabalhistas referentes àquele contrato, inclusive aquelas que constavam do acordo que não foi homologado. “Nesse caso, trata-se de um processo judicial, que permitirá a discussão de todas as condições de trabalho realizado e, no final, o juiz dará uma sentença determinando quais os direitos que o empregado receberá do empregador”.¹²⁷

Outro ponto que a legislação tocou ao tratar da homologação de acordo extrajudicial foi a prescrição. Sabe-se que na seara trabalhista conta-se com duas espécie de prescrição: a bienal e quinquenal.

A prescrição bienal determina que o empregado possui o prazo de dois anos, após o término do contrato de trabalho, para ajuizar reclamação trabalhista referente a esse contrato. Por sua vez, a prescrição quinquenal estabelece que nessa ação ajuizada no período de dois anos, o empregado só poderá pleitear parcelas referentes aos últimos cinco anos de contrato, contados a partir da data de ajuizamento da ação.

O artigo 855-E da CLT¹²⁸ estabelece que o protocolo da petição conjunta de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados, voltando esse prazo a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da

¹²⁴ CORREIA, Henrique. *Guia Prático da Reforma Trabalhista no seu dia a dia*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 169.

¹²⁵ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹²⁶ MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho*. 6. ed. Salvador: Ed. Juspodivm. p. 182.

¹²⁷ CORREIA, Henrique. Op. Cit., p. 169.

¹²⁸ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

decisão que negar a homologação do acordo. Ressalta-se, portanto, que a suspensão da contagem do prazo prescricional alcança tanto a prescrição bienal, como a quinquenal.

Portanto, nas palavras de Henrique Correia “com a apresentação do acordo extrajudicial na Justiça, os prazos de prescrição (dois anos para entrar com a reclamação trabalhista ao juiz do trabalho e de cinco anos para exigir os direitos não pagos), não serão contados, pois estarão suspensos (congelados)”.¹²⁹

Homero Batista Mateus da Silva apresenta crítica em relação a essa suspensão do prazo prescricional:

A ideia é correta e racional, mas de pequena consequência prática. Poderia ter algum sentido se o acordo fosse encaminhado 1 ano e 11 meses depois da rescisão, de modo a proteger o empregado contra a fluência do biênio prescricional, mas, a rigor, esse acordo será sacado logo nos primeiros dias após a rescisão. Alguns advogados mais habilidosos vão se lembrar de pedir a suspensão também do quinquênio prescricional, ou seja, se e quando for ajuizada a ação trabalhista típica, o prazo de 5 anos deverá ser computado com a exclusão do período de tramitação do pedido de acordo extrajudicial. Confusão à vista.¹³⁰

Francisco Antônio de Oliveira chama atenção ao fato de que o art. 855-E da CLT¹³¹ fala em suspensão do prazo prescricional e não em interrupção, tratando-se, segundo o autor, de uma espécie de artimanha que pode ser utilizada contra o trabalhador:

Isso significa que o tempo já decorrido conta para os 2 (dois anos), sobrando apenas o tempo faltante. Isso poderá tornar-se uma espécie de armadilha para o trabalhador. Suponha-se que o pedido de homologação foi distribuído quando faltavam 30 (trinta) dias para completar o prazo prescricional. Se não houver homologação ou se a outra parte desistir do acordo, o trabalhador terá pouco tempo para ajuizar a ação.¹³²

Cabe ainda destacar, nesse breve comentário acerca do instituto, a possibilidade de desistência unilateral.

Conforme Élisson Miessa, é possível haver a desistência unilateral do acordo até que seja proferida a decisão judicial. Nas palavras do autor, “No direito do trabalho, os efeitos da transação (acordo) extrajudicial pressupõem a existência de decisão judicial, de modo que até

¹²⁹ CORREIA, Henrique. *Guia Prático da Reforma Trabalhista no seu dia a dia*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 171.

¹³⁰ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 190.

¹³¹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹³² OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Reforma Trabalhista: Comentários à Lei n. 13.467, de julho de 2017*. São Paulo: LTr, 2017.

que seja proferida a decisão é possível a desistência unilateral, não incidindo a regra do art. 841, §3º, da CLT”.¹³³

Assim, como os efeitos do acordo só se efetuem após a homologação, enquanto esta não ocorrer, qualquer das partes poderá livremente desistir do acordo.

Por fim, é preciso deixar claro que a competência territorial para homologar o acordo será definida conforme o art. 651 da CLT¹³⁴. É dessa forma que dispõe o Enunciado 125 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da ANAMATRA:

PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL. I – A competência territorial do processo de jurisdição voluntária par homologação de acordo extrajudicial segue a sistemática do art. 651 da CLT. II – Aplica-se analogicamente o art. 63, §3º, do CPC, permitindo que o juiz repute ineficaz de ofício a eleição de foro diferente do estabelecido no art. 651 da CLT, remetendo os autos para o juízo natural e territorialmente competente.¹³⁵

Em breves linhas esses são os aspectos gerais que permeiam esse novo instituto, visto por muitos como uma excelente forma de conciliação, já por outros como a consagração da Justiça do Trabalho como órgão homologador do recebimento das verbas rescisórias, opinião da qual comunga Mateus da Silva.¹³⁶

O entendimento do presente trabalho é o de que, se utilizada da forma correta e dentro dos limites da boa-fé, a homologação de acordo extrajudicial pode trazer em si uma série de benefícios como a celeridade processual, a solução pacífica de litígios pelas próprias partes, a economia de tempo, dentre outros.

Sendo assim, conforme se explicará nas linhas seguintes, o instituto não pode ser visto com maus olhos, desde que determinadas condições sejam respeitadas.

¹³³ MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho*. 6. ed. Salvador: Ed. Juspodivm. p. 180

¹³⁴ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹³⁵ Para conferir a ementa e inteiro teor da tese: disponível em <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=8>> Acesso em: 15 out. 2018.

¹³⁶ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017 –artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 191.

3.2 A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO ENQUANTO PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. DIFERENÇA ENTRE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA E CONTENCIOSA. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA: JURISDIÇÃO OU FUNÇÃO ADMINISTRATIVA?

É sabido que o legislador atribuiu ao instituto da homologação de acordos extrajudiciais a natureza de procedimento de jurisdição voluntária. A denominação da natureza do instituto tem causado inquietude na doutrina. Autores, como Manoel Antônio Teixeira Filho¹³⁷, afirmam que tal procedimento não pode ser entendido como jurisdicional, dado o fato de que se traduz apenas em administração pública de interesses privados.

Portanto, cabe aqui discutir acerca de como a doutrina se posiciona sobre o assunto da jurisdição voluntária.

3.2.1 Conceito de jurisdição

Primeiramente, é preciso tratar do conceito de jurisdição.

Humberto Theodoro Júnior, afirma que “jurisdição é a função do Estado de declarar e realizar, de forma prática, a vontade da lei diante de uma situação jurídica controvertida.”¹³⁸

Antônio Carlos de Araújo Cintra, Ada Pellegrini Grinover e Cândido Rangel Dinamarco afirmam que a jurisdição é “uma das funções assumidas e exercidas pelo Estado, mediante a qual este se substitui aos titulares dos interesses em conflito para, imparcialmente, buscar a pacificação do conflito que os envolve, com justiça”.¹³⁹ Esclarecem os autores que essa pacificação ocorre mediante a incidência do direito objetivo ao caso concreto e para que essa função se realize existe a necessidade do processo. Vê-se, portanto, que nesse conceito a lide faz parte da essência da jurisdição.

Fredie Didier Júnior explica que:

A jurisdição é a função atribuída a terceiro imparcial (a) de realizar o direito de modo imperativo (b) e criativo (reconstrutivo) (c), reconhecendo/efetivando/protegendo

¹³⁷ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *O processo do trabalho e a reforma: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela lei 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 186-193.

¹³⁸ THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil*. 52. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 47.

¹³⁹ CINTRA; Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 165

situações jurídicas (d) concretamente deduzidas (e), em decisão insuscetível de controle externo (f) e com aptidão para tornar-se indiscutível (g).¹⁴⁰

O autor defende esse conceito sob o argumento de que a clássica definição de jurisdição deve ser repensada, dado o fato de que o modelo de Estado que deu origem ao conceito tradicional já foi superado. Explica ele algumas das razões que ensejam a mudança, tais como: criação das agências reguladoras, as quais, mesmo sendo entes administrativos, possuem função executivas, legislativas e judicantes; força normativa da Constituição que exige do magistrado uma postura mais atuante; o fortalecimento da teoria dos direitos fundamentais, que impõe a aplicação direta destes, dentre outras.

Daniel Amorim Assumpção Neves acredita que a jurisdição é “a atuação estatal visando a aplicação do direito objetivo ao caso concreto, resolvendo-se com definitividade uma situação de crise jurídica e gerando com tal solução a pacificação social”.¹⁴¹

Neves não traz em sua definição a ideia tradicional de que a jurisdição objetiva resolver um conflito entre as partes, substituindo a vontade delas, explica o autor que nem sempre haverá conflito de interesses a ser resolvido, e nem sempre a atividade jurisdicional substituirá a vontade das partes.

José Joaquim Calmon de Passos, por sua vez, afirma que “jurisdição é a aplicação autoritativa da lei, mediante a substituição por uma atividade pública da atividade alheia”.¹⁴²

Cintra, Grinover e Dinamarco também analisam a jurisdição sob três aspectos: poder, função e atividade, expressões que não podem ser confundidas. É esse o pensamento dos autores supracitados:

a jurisdição é ao mesmo tempo poder, função e atividade. Como *poder*, é a manifestação do poder estatal, conceituado como capacidade de decidir imperativamente e impor decisões. Como *função*, expressa o encargo que têm os órgãos jurisdicionais de promover a pacificação de conflitos interindividuais, mediante a realização do direito justo e através do processo. E como atividade ela é o complexo de atos do juiz ou do árbitro no processo, exercendo o poder e cumprindo a função que a lei lhes comete. O poder, a função e a atividade somente transparecem legitimamente através do processo adequadamente estruturado (devido processo legal).¹⁴³

¹⁴⁰ DIDIER JUNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. v. 1. 18. ed. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 154.

¹⁴¹ NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de Direito Processual Civil*. 8. edição. Salvador: Juspodivm, 2016. *E-book*.

¹⁴² PASSOS, José Joaquim Calmon de. *Da jurisdição*. Salvador: Publicações da Universidade da Bahia. p. 31.

¹⁴³ CINTRA; Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 165.

Independentemente do conceito que aqui se adote, reputa-se estar com a razão Élisson Miessa quando diz que a jurisdição é a manifestação de um poder estatal, que justifica a sua existência na realização dos fins do Estado, os quais se encontram descritos na própria Constituição Federal, em seu art. 3º.¹⁴⁴ Dessa forma, a jurisdição deve entendida como poder cujos fins são: construir uma sociedade livre, justa e solidária, erradicar a pobreza e marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Fredie Didier Júnior, sob seu entender, aponta os elementos que fazem parte da jurisdição e os atributos que lhe são exclusivos.

O primeiro desses elementos é a ideia de que a jurisdição é uma técnica de solução de conflitos heterocompositiva, na qual um terceiro, alheio às partes, estranho ao conflito e desinteressado dele, as substitui determinando um desenlace para a situação que lhe foi apresentada.

O autor esclarece, ainda, que, mesmo substituindo a vontade das partes componentes da relação, o magistrado não se limita a aplicar o direito objetivo, como entende a doutrina clássica¹⁴⁵, pois, em verdade, a atividade desenvolvida por ele é de natureza criativa e reconstrutiva.

Explica, todavia, que esse primeiro elemento não é característica exclusiva da jurisdição, pois existem os tribunais administrativos que “criam normas jurídicas individualizadas, substituindo a vontade dos interessados, mas não podem ser designados de órgãos jurisdicionais, exatamente porque as suas decisões não tem aptidão para ficar imutáveis pela coisa julgada material”.¹⁴⁶

Desde já percebe-se a inclinação do autor para definir como característica exclusiva da jurisdição a imutabilidade e indiscutibilidade da decisão resultante do seu exercício.

O segundo elemento trazido por Didier Jr. é a imperatividade e a inevitabilidade da jurisdição. Segundo, ele “a jurisdição é manifestação de um Poder e, portanto, impõe-se imperativamente, reconstruindo e aplicando o Direito a situações concretas que são submetidas ao órgão jurisdicional”.¹⁴⁷

¹⁴⁴ MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho*. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 170.

¹⁴⁵ Chiovenda.

¹⁴⁶ DIDIER JUNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. v. 1. 18. ed. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 158.

¹⁴⁷ *Ibidem*, p. 154.

Veja que o autor denomina as situações submetidas ao crivo do judiciário de “situações concretas”, não as limitando, portanto, ao conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida (lide).

O terceiro elemento é a criatividade intrínseca à jurisdição. Explica Didier Jr. que a atividade jurisdicional é essencialmente criativa/reconstrutiva, pois recria-se a norma abstrata a partir do caso concreto, daí a negativa de que a jurisdição é a simples aplicação do direito objetivo ao caso.

Além disso, afirma o autor que a criatividade da jurisdição se justifica no princípio da inafastabilidade (art. 5º, XXXV da Constituição Federal¹⁴⁸), na medida em que este exige do poder judiciário uma tomada de posição e uma decisão diante de todas as situações que lhe são apresentadas, independentemente da existência ou não de norma jurídica aplicável ao caso. “Ainda que a situação concreta não esteja prevista expressamente na legislação, caberá ao magistrado dar uma resposta ao problema, classificando-a como lícita ou ilícita, acolhendo ou negando a pretensão do demandante”.¹⁴⁹

O quarto elemento que caracteriza a jurisdição, apontado por Didier Jr., é sua qualificação como “técnica de tutela de direitos mediante um processo”¹⁵⁰. Conforme o autor, a jurisdição objetiva tutelar os direitos de qualquer espécie: individuais, coletivos, potestativos ou a uma prestação, sem exceção.

O quinto elemento é a característica de que a jurisdição sempre se volta aos casos concretos. Enquanto a atividade legislativa cuida de situações abstratas “A atuação jurisdicional é sempre tópica. O raciocínio do órgão jurisdicional é sempre problemático: ele é chamado a resolver um problema concreto”.¹⁵¹ E o autor esclarece que a situação concreta, exposta em juízo, pode ser dos mais diversos matizes, não se limitando a um conflito de interesses:

Essa situação concreta pode ser um conflito de interesses (lide), uma situação de ameaça de lesão a direitos (em que se requer uma tutela inibitória), uma situação jurídica relacionada exclusivamente a um indivíduo (pedidos de naturalização ou alteração de nome, por exemplo), a definição de tese jurídica sobre questão de direito repetitiva, a ser aplicada em processos atuais e futuros etc., enfim; não se pode restringir a jurisdição a um tipo de situação concreta, como a lide.¹⁵²

¹⁴⁸ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹⁴⁹ DIDIER JUNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. v. 1. 18. ed. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 162.

¹⁵⁰ Ibidem, p. 163.

¹⁵¹ Ibidem, p. 164.

¹⁵² Ibidem, p. 164.

Por fim, Fredie Didier Jr. apresenta, o que se pretende denominar aqui de atributos exclusivos da jurisdição: a insuscetibilidade de controle externo e a aptidão para a coisa julgada. Conforme o autor:

A função jurisdicional tem por característica marcante produzir a última decisão sobre a situação concreta deduzida em juízo: aplica-se o Direito a essa situação, sem que se possa submeter essa decisão ao controle de nenhum outro poder. A jurisdição é somente controlada pela própria jurisdição.¹⁵³

É sabido que à jurisdição cabe a palavra final, nenhum outro poder tem a capacidade de modificar uma decisão jurisdicional a não ser o próprio poder judiciário.

Ademais, é característica exclusiva da jurisdição a formação da coisa julgada formal e material, cujas eficácias tornam o provimento jurisdicional insuscetível de reforma dentro do processo através dos recursos (coisa julgada formal) e “imutáveis os efeitos produzidos por ela e lançados fora do processo”¹⁵⁴ (coisa julgada material).

Assim, arremata o autor que “a característica que é exclusiva da jurisdição é a aptidão para a definitividade. Só os atos jurisdicionais podem adquirir essa especial estabilidade, que recebe o nome de coisa julgada”.¹⁵⁵

Este trabalho se filia à corrente doutrinária minoritária que adota o conceito de jurisdição cujo teor não exige em sua essência a existência de lide, caracterizada como conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida.

Em verdade, entende-se que quem melhor cunhou o conceito da jurisdição, nos moldes em que se configura na atualidade, foi Fredie Didier Jr., conceito este que foi, aqui, exaustivamente explanado.

Destaca-se, dada a importância para o recorte deste estudo, como melhor se entenderá em linhas posteriores, os seguintes elementos componentes do conceito de jurisdição do supracitado autor: a) solução de situações concretas, não necessariamente de um conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida; b) tutela de direitos; c) insuscetibilidade de controle externo e d) aptidão para a coisa julgada.

3.2.2 Jurisdição voluntária e contenciosa

¹⁵³ DIDIER JUNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. v. 1. 18. ed. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 164.

¹⁵⁴ CINTRA; Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 343.

¹⁵⁵ DIDIER JUNIOR, Fredie. *Op. Cit.*, p. 164.

A doutrina clássica admite a divisão dicotômica da jurisdição, a qual se traduz em jurisdição voluntária e contenciosa. Todavia, a corrente majoritária entende que aquilo que se chama de jurisdição voluntária, em verdade, é administração pública de interesses privados, ou seja, atividade tipicamente administrativa.

Leonardo Greco adverte que apesar de a diferenciação entre a jurisdição voluntária e contenciosa ainda existir, esta perdeu muito da sua importância, principalmente no sistema processual brasileiro que adota procedimentos muito parecidos para os dois casos.¹⁵⁶

Inicia-se, então, pelo conceito de jurisdição contenciosa, o qual se confunde com o próprio conceito clássico de jurisdição.

Em termos singelos, a jurisdição contenciosa é aquela que pressupõe lide, aqui entendida em seu conceito Carneluttiano, caracterizada pelo conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida.

Cintra, Grinover e Dinamarco, adeptos da ideia de que jurisdição voluntária é atividade meramente administrativa, elegem como critérios distintivos da jurisdição (a qual para eles se resume na sua modalidade contenciosa): a presença de lide, a substitutividade e o escopo de atuação do direito.

A substitutividade, consiste na substituição das partes por um juiz ou árbitro, o qual dirá de maneira definitiva quem está com a razão. Nas palavras dos autores, “A única atividade admitida pela lei quando surge o conflito é a do exercente da jurisdição (juiz ou árbitro), que substitui a das partes”.¹⁵⁷

O escopo jurídico de atuação do direito é a própria realização no plano concreto do direito material. “Trata-se de garantir que o direito objetivo material seja cumprido, o ordenamento jurídico preservado em sua autoridade e a paz e a ordem na sociedade favorecidas pela imposição da vontade do Estado”.¹⁵⁸ Observe-se que não há como negar que esse fim também se aplica à jurisdição voluntária.

Agora, cabe tratar do conceito de jurisdição voluntária.

Conforme Fredie Didier Júnior, “a jurisdição voluntária é uma atividade estatal de integração e fiscalização. Busca-se do poder judiciário a integração da vontade, para torná-la apta a produzir determinada situação jurídica”.¹⁵⁹

¹⁵⁶ GRECO, Leonardo. *Jurisdição Voluntária Moderna*. São Paulo: Dialética, 2003. p. 61.

¹⁵⁷ CINTRA; Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 166.

¹⁵⁸ *Ibidem*, p. 166.

¹⁵⁹ DIDIER JÚNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. v.1. 18. ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2016. p.187.

Cândido Rangel Dinamarco sintetiza as características da jurisdição voluntária:

Em síntese, as características distintivas da jurisdição voluntária são essas: a) é atividade jurisdicional e não administrativa, (b) destina-se à tutela de pessoas em casos de conflito, (c) não consiste em dirimir diretamente conflitos entre elas, (d) conseqüentemente, não são julgadas pretensões antagônicas e (e) destina-se a dar tutela a uma das partes, previamente determinada, ou a ambas, sem se colocar para o juiz a escolha entre tutelar um delas ou a outra.¹⁶⁰

Nas palavras de Leonardo Greco:

a jurisdição voluntária é uma modalidade de atividade estatal ou judicial em que o órgão que a exerce tutela assistencialmente interesses particulares, concorrendo com o seu conhecimento ou com a sua vontade para o nascimento, a validade ou a eficácia de um ato da vida privada, para a formação, o desenvolvimento, documentação ou a extinção de uma relação jurídica ou para a eficácia de uma situação fática ou jurídica.¹⁶¹

A jurisdição voluntária se justifica como instituto, porque existem certos atos decorrentes da vontade humana que só podem produzir os efeitos desejados depois de fiscalizados pelo Estado, corporificado, nesse caso, na figura do magistrado. Este integrará a vontade das partes, fazendo com que essas possam produzir os efeitos por elas desejados.

Leonardo Greco afirma que todas as tentativas e critérios utilizados para distinguir a jurisdição voluntária da contenciosa são falhos, dado o grau de heterogeneidade de procedimentos que se encaixam no rol da primeira:

Apesar das divergências de opinião, há algumas características que geralmente são apontadas pela doutrina para diferenciar a jurisdição contenciosa e a jurisdição voluntária.

Na primeira haveria lide, na segunda não; na primeira haveria partes em posições subjetivas antagônicas, na segunda apenas um ou mais interessados concordantes em suas postulações; a primeira incidiria sobre situações fáticas preexistentes, enquanto a segunda teria caráter constitutivo; a primeira seria repressiva e a segunda preventiva; na primeira a atividade judicial seria substitutiva da vontade das partes, na segunda os interessados dependeriam da concorrência da vontade estatal manifestada pelo juiz, sem a qual não poderiam alcançar o efeito jurídico almejado; na primeira o juiz tutelaria direitos subjetivos, enquanto na segunda, meros interesses; na primeira, os procedimentos previstos em lei não seriam exaustivos, na segunda o juiz somente poderia atuar com expressa previsão legal; na primeira haveria formação de coisa julgada, na segunda não; na primeira o juiz estaria adstrito ao pedido do autor, enquanto na segunda o juiz poderia agir de ofício ou adotar providência diversa da que lhe fosse requerida.

¹⁶⁰ DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de Direito Processual Civil*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 329.

¹⁶¹ GRECO, Leonardo. *Jurisdição Voluntária Moderna*. São Paulo: Dialética, 2003. p. 11.

Todos esses critérios são imperfeitos, porque a jurisdição voluntária abrange uma variedade tão heterogênea de procedimentos, nos quais sempre vamos encontrar o desmentido de um ou de outro desses critérios.¹⁶²

Em que pese a crítica do autor, levando em consideração que a distinção aqui é feita tomando por base o procedimento objeto deste estudo - homologação de acordo extrajudicial - distinguir-se-á as duas espécies de jurisdição da maneira como comumente é feita.

Portanto, a jurisdição contenciosa é aquela em que o juiz resolve um conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida, ou seja, é aquela que em sua essência carrega a lide. E, a jurisdição voluntária, por sua vez, não tem como foco a decisão de um conflito de interesses, mas sim o objetivo de integrar um negócio jurídico celebrado entre as partes que vão a juízo para que ele possa produzir legitimamente os efeitos desejados, dada a necessidade de fiscalização pelo Estado. É, portanto, a jurisdição exercida sem a lide posta em juízo.

3.2.3 Jurisdição voluntária como jurisdição e não como função administrativa

A jurisdição voluntária é um daqueles assuntos que ao ser tratado é sempre motivo de grandes discussões no campo doutrinário, pois diverge opiniões desde os primórdios de seus estudos até os dias hodiernos.

É fato que prevalece entre os autores brasileiros a ideia de que a jurisdição voluntária, pela ausência de lide, não tem natureza jurisdicional, mas se trata, em verdade, de administração pública de interesses privados realizada pelo Estado, por intermédio do Poder Judiciário.

Representante clássico dessa corrente é José Frederico Marques, para quem só existe jurisdição se houver lide. Segundo ele, “a atuação do judiciário supõe, assim, nos casos de exercício da função jurisdicional, a contenciosidade, ou seja, um litígio que se forma na aplicação do direito objetivo”.¹⁶³

Leonardo Greco, filiado à corrente minoritária que entende ter a jurisdição voluntária natureza jurisdicional, afirma que:

A função jurisdicional não se resume a solucionar litígios reais ou potenciais. Também tutelar interesses dos particulares, ainda que não haja litígio, é função tipicamente jurisdicional, desde que exercida por órgãos e funcionários revestidos das garantias necessárias a exercer essa tutela com absoluta independência e impessoalidade, exclusivamente no interesse dos seus destinatários.¹⁶⁴

¹⁶² GRECO, Leonardo. *Jurisdição Voluntária Moderna*. São Paulo: Dialética, 2003, p. 23.

¹⁶³ MARQUES, José Frederico. *Ensaio sobre a Jurisdição Voluntária*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1959. p. 60-61

¹⁶⁴ GRECO, Leonardo. Op. Cit., p. 18.

O autor considera que a jurisdição voluntária é atividade jurisdicional, quando exercida por sujeitos que, em razão das garantias que possuem, são capazes de exercer a jurisdição mesmo quando tutelam interesses particulares. É uma espécie de associação da jurisdição ao sujeito que a exerce e as garantias que este possui, levando em conta, portanto, o seu aspecto subjetivo.

O autor chega a exemplificar que se o Estado instituir um outro órgão desvinculado do poder jurisdicional, mas que os seus sujeitos apresentem independência em relação a outras autoridades, impessoalidade e administrem interesses privados, nesse caso haverá necessariamente jurisdição, entendida, por ele, como “tutela jurídica de interesses particulares por um órgão independente”.¹⁶⁵

E assim, arremata:

Em síntese, penso que a Administração Pública do interesse privado, ou a jurisdição voluntária, é administrativa quando exercida por órgãos da administração pública sem as garantias de independência, impessoalidade e imparcialidade, jurisdicional quando exercida pelos juízes e por quaisquer órgãos judiciais ou extrajudiciais que as exerçam com as referidas garantias, e quase jurisdicional quando exercida por serventuários da justiça sob a direta disciplina e fiscalização dos juízes.

Não é jurisdicional simplesmente porque exercida por juízes, mas é jurisdicional por causa das características de que se reveste o exercício da função jurisdicional, que asseguram que a tutela do interesse privado tenha por escopo a elaboração de juízos discricionários ou vinculados ou o exercício de alguma outra atividades ditados exclusivamente no interesse dos próprios destinatários.¹⁶⁶

Patrick Maia Merísio, também crendo ser a jurisdição voluntária espécie de jurisdição, afirma que:

torna-se curioso, neste sentido, entender o significado de voluntária como graciosa, ou seja, jurisdição não necessariamente vinculada à lide, o que muitos doutrinadores e juristas insistem em não compreender, tal como se a jurisdição não pudesse relevar a função pacificadora, do juiz como participante de soluções consensuais, ainda que não existente lide.¹⁶⁷

No presente trabalho filia-se à corrente minoritária que entende pela natureza jurisdicional da jurisdição voluntária. Isso porque nela estão presentes todos os elementos que

¹⁶⁵ GRECO, Leonardo. *Jurisdição voluntária moderna*. São Paulo: Dialética, 2003. p. 18

¹⁶⁶ Ibidem, p. 20-21

¹⁶⁷ MERÍSIO, Patrick Maia. *Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 634.

se considera essenciais ao conceito de jurisdição que aqui se adota, qual seja, aquele cunhado por Fredie Didier Júnior e minuciosamente explanado em linhas anteriores.

Mais especificamente no procedimento de homologação de acordo extrajudicial (procedimento de jurisdição voluntária tratado no presente trabalho) destacam-se a presença da a) solução de situações concretas, não necessariamente de um conflito de interesses qualificado por uma pretensão resistida; da b) tutela de direitos; da c) insuscetibilidade de controle externo e da d) aptidão para a coisa julgada, elementos que comprovam, portanto, o seu caráter jurisdicional, conforme se explicará adiante.

Antes de tudo, cabe dizer que a lide está sim presente na jurisdição voluntária, principalmente no procedimento de que ora se ocupa. O simples fato dela não vir representada na relação jurídico processual não nega a sua existência na relação jurídica de direito material que envolve as partes. É fato que o conflito não está exposto para análise judicial e não é trazido na peça vestibular, todavia há que se admitir que “os casos de jurisdição voluntária são potencialmente conflituosos e por isso mesmo são submetidos à apreciação do Poder Judiciário”.¹⁶⁸

Nesse mesmo sentido aponta Patrick Maia Merísio:

Não se apresenta propriamente uma lide no sentido processual do termo, mas se apresenta uma situação conflituosa e um estado de aflição que afligem pessoas e demandam solução. Os conflitos podem variar de intensidade, mas é sempre a realidade social de um conflito que permite ao juiz exercer a jurisdição voluntária.¹⁶⁹

A partir de agora, faz-se uso dos principais elementos do conceito de jurisdição adotado no presente trabalho, e elencados em tópico anterior, para explicar o porquê do procedimento da homologação de acordo extrajudicial (procedimento de jurisdição voluntária) ser entendido como jurisdição.

Portanto, discutir-se-á, primeiramente, a presença de solução para situações concretas.

Na homologação de acordo extrajudicial é perceptível que o magistrado apresenta verdadeira solução para o caso diante dele exposto, não sendo este necessariamente um conflito qualificado por uma pretensão resistida (lide). Isso se dá porque a sua atividade de integrar a vontade das partes para que essa produza os efeitos desejados, exige a formulação de decisão

¹⁶⁸ DIDIER JUNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. v. 1. 18. ed. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 164.

¹⁶⁹ MERÍSIO, Patrick Maia. *Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 634-635.

fundamentada para o caso apresentado em juízo. Conclusão a que se chega a partir de dois elementos que a doutrina elege como características desse procedimento: a inquisitorialidade e utilização de um juízo de equidade.

Na jurisdição voluntária, “o juiz possui maiores poderes instrutórios, podendo produzir provas, mesmo contra a vontade de ambas as partes. Diferentemente da jurisdição contenciosa, o juiz ainda pode decidir contra a vontade de ambas as partes da relação jurídica”.¹⁷⁰ Essa atuação permite ao magistrado a realização de atividade cognitiva sobre o caso concreto.

Outra nota característica desse procedimento que confirma que o juiz se debruça sobre uma solução para a situação deduzida é também o juízo de equidade. Conforme expressa o art. 723 do CPC/15¹⁷¹, na jurisdição voluntária, o juiz não é obrigado a observar o critério da legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente e oportuna.

É claro que o julgador poderá decidir nesse tipo de procedimento com maior discricionariedade, mas ressalte-se que, por se tratar da seara trabalhista, essa liberdade possui limites. Dessa forma, ao decidir sobre o caso concreto, deverá o magistrado, por óbvio, fundamentar sua decisão nas normas que protegem o trabalhador, estando restrito, nesse ponto, à legalidade.

Nas palavras de Élisson Miessa, “é evidente que o juiz do trabalho não poderá analisar as regras de direito material inseridas no acordo extrajudicial com base nos critérios de conveniência ou oportunidade (equidade), estando restrito à legalidade estrita”.¹⁷² Mas esclarece o autor que não existe óbice que o juiz analise discricionariamente a forma, o prazo e as condições de cumprimento do acordo, desde que mantenha sempre a fundamentação da decisão, em respeito ao que dispõe o art. 489, §1º do CPC/15¹⁷³.

Vê-se, portanto, que a atividade do juiz na homologação de acordo extrajudicial é ampla, não se resumindo à mera homologação ou não do acordo, a qual se configura apenas como resultado do procedimento.

Poderá o magistrado produzir as provas que reputar pertinentes para cognição do caso, por exemplo, ouvindo às partes em audiência, fazendo com que ele tenha de apresentar decisão

¹⁷⁰ MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho*. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 176.

¹⁷¹ BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹⁷² MIESSA, Élisson. Op. Cit. p. 177.

¹⁷³ BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

fundamentada que se reveste em verdadeira solução ao caso concreto, resolvendo, de uma vez por todas, o potencial conflito entre elas. O que, por sua vez, atende a um dos elementos principais que compõe o conceito de jurisdição aqui adotado.

É indiscutível, também, que o magistrado, no procedimento ora tratado, cuida de tutelar direitos, principalmente da parte que, na maioria das relações empregatícias, é hipossuficiente. Como esclarece Fredie Didier Júnior, a tutela dos direitos pode se dar pelo seu reconhecimento judicial (tutela de conhecimento), pela sua efetivação (tutela executiva) ou pela sua proteção (tutela de segurança, cautelar ou inibitória), e “ainda pode ocorrer pela integração da vontade para obtenção de certos efeitos jurídicos, como ocorre na jurisdição voluntária”.¹⁷⁴

Tutelar juridicamente significa proteger, defender, cuidar e zelar para que os direitos garantidos pela ordem jurídica não se tornem letra morta, e portanto, não sejam violados. E é justamente por isso que a um acordo celebrado entre os componentes de uma relação de emprego, caracterizada na maioria dos casos pela disparidade socioeconômica das partes, só é permitida a produção dos efeitos jurídicos desejados a partir da chancela judicial.

Caberá ao juiz, depois do exame das cláusulas constantes do ajuste, da investigação do caso concreto e do grau de autonomia do empregado, bem como do contexto em que se inserem as partes convenientes, avaliar a viabilidade jurídica e social do acordo celebrado, de forma a tutelar, principalmente, os direitos trabalhistas do empregado, figura caracterizada, na maioria das relações de emprego, pela hipossuficiência econômica e social.

Portanto, resta demonstrado o caráter jurisdicional da decisão que homologa ou não o acordo extrajudicial no processo do trabalho também pela atuação judicial de forma a tutelar direitos.

No tocante à insuscetibilidade de controle externo, como já elucidado em linhas pretéritas, essa característica da jurisdição diz respeito à ideia de que somente o Poder Judiciário é capaz de dar a última decisão sobre o caso concreto deduzido em juízo, sendo que essa decisão só pode ser modificada pelo próprio judiciário.

Nos termos em que o procedimento de homologação de acordo extrajudicial está disposto nos arts. 855- B a 855-E da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁷⁵, não resta dúvidas, de que a decisão que homologa ou não do acordo é de competência exclusiva do Poder Judiciário, não cabendo qualquer espécie de controle por outro poder.

¹⁷⁴ DIDIER JUNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. v. 1. 18. ed. Salvador: Juspodivm, 2016. p. 163.

¹⁷⁵ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. > Acesso em: 1 dez. 2018.

Por esse elemento também se comprova a natureza jurisdicional da decisão homologatória de acordo extrajudicial.

Quanto à aptidão para formação da coisa julgada, Leonardo Greco explica que “a estabilidade das decisões na jurisdição voluntária é muito variável, podendo até alcançar em certos casos a imutabilidade da coisa julgada”.¹⁷⁶

No procedimento de homologação de acordo extrajudicial, parece ser indiscutível que a decisão responsável por homologar ou não o ajuste tem aptidão para a formação da coisa julgada. Isso se infere da redação do parágrafo único do art. 855-E da CLT¹⁷⁷, cujo teor enuncia que o prazo prescricional voltará a fluir do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo. Ora, se a decisão que nega a homologação do acordo redigido naqueles termos transita em julgado, por óbvio, a decisão que homologa formará a coisa julgada também.

Ademais, fica clara a aptidão para a formação de coisa julgada na decisão que homologa o acordo extrajudicial, quando se interpretam conjuntamente dois dispositivos normativos aplicáveis ao caso: o art. 502 do CPC/15¹⁷⁸ que define a coisa julgada e o art. 831, parágrafo único da CLT¹⁷⁹.

O art. 502 do Código de Processo Civil define a coisa julgada como “a autoridade que torna imutável e indiscutível a decisão de mérito não mais sujeita a recurso”¹⁸⁰, e o art. 831 da CLT estabelece que “No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas”.¹⁸¹

A irrecorribilidade da decisão que homologa o acordo não parece ser outra coisa senão o resultado da imutabilidade e indiscutibilidade características da coisa julgada. Não restando dúvidas, portanto, quanto à formação dessa no procedimento de jurisdição voluntária.

Élisson Miessa também aponta que “a homologação de acordo extrajudicial tem como fonte o art. 515, III c/c art. 725, VIII, do CPC, os quais tem um nítido objetivo: criar título judicial e formar coisa julgada”.¹⁸²

¹⁷⁶ GRECO, Leonardo. *Jurisdição Voluntária Moderna*. São Paulo: Dialética, 2003. p. 61.

¹⁷⁷ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹⁷⁸ BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹⁷⁹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹⁸⁰ BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹⁸¹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹⁸² MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho*. 6. ed. Salvador: Ed. Juspodivm. p. 178.

Por fim, cabe ressaltar que o relator da Reforma Trabalhista, deputado Rogério Marinho, deixou claro que o instituto da homologação de acordo extrajudicial foi trazido pela Lei 13.467/2017 com o objetivo de garantir segurança jurídica aos instrumentos rescisórios, a qual se entende que só ocorre, nesse caso, através da formação da coisa julgada. Veja abaixo:

Assim, estamos, por intermédio da nova redação sugerida à alínea “f” do art. 652 da CLT, conferindo competência ao Juiz do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Em complemento, estamos incorporando um Título III-A ao Capítulo X da CLT para disciplinar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Esse ato dependerá de iniciativa conjunta dos interessados, com assistência obrigatória de advogado. Ouvido o Juiz, se a transação não visar a objetivo proibido por lei, o Juiz homologará a rescisão. A petição suspende o prazo prescricional, que voltará a correr no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão denegatória do acordo. **Esperamos que, ao trazer expressamente para a lei a previsão de uma sistemática para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, conseguiremos a almejada segurança jurídica para esses instrumentos rescisórios**, reduzindo, conseqüentemente, o número de ações trabalhistas e o custo judicial.¹⁸³ – grifou-se.

Assim, a *mens legis* extraída do posicionamento do relator, permite concluir o desejo de revestir o acordo extrajudicial homologado em juízo da coisa julgada, com sua imutabilidade e indiscutibilidade características.

Élisson Miessa adverte que é clarividente que os escopos jurídicos da homologação do acordo extrajudicial no processo do trabalho são: a) conceder efeitos jurídicos ao acordo extrajudicial, transformando-o em título judicial; b) formação de coisa julgada para tornar indiscutível as verbas contempladas no acordo homologado.¹⁸⁴

Como afirma Fredie Didier Júnior, a aptidão para a formação da coisa julgada é a única característica exclusiva da jurisdição, não restando dúvidas, portanto, da natureza jurisdicional da decisão que homologa acordo extrajudicial.

Entende-se portanto, no presente trabalho, que a jurisdição voluntária não se configura como administração pública de interesses privados, pois filia-se aqui ao conceito de jurisdição que não exige em sua essência a existência de lide, nesse sentido, caracterizada como um interesse qualificado por uma pretensão resistida.

¹⁸³ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei n° 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o decreto-lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943 - consolidação das leis do trabalho, e a lei n° 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso em: 23 out. 2018.

¹⁸⁴ MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho*. 6. ed. Salvador: Ed. Juspodivm, p. 178.

Veja que o próprio Código de Processo Civil de 2015 incorporou expressamente a ideia de que também cabe ao Poder Judiciário atuar na promoção da solução consensual dos conflitos, daí a conclusão de que a jurisdição não mais se restringe a típica atividade de julgamento da lide.

Conforme se demonstrou acima, o caráter jurisdicional da homologação de acordo extrajudicial se comprova a partir da presença dos elementos essenciais do conceito de jurisdição no procedimento.

Por fim, é preciso destacar também, como bem elucidou Leonardo Greco, que na jurisdição voluntária se tem a atuação do magistrado com as garantias fundamentais que são inerentes à jurisdição, como a independência e a imparcialidade, bem como o seu respeito pelas garantias fundamentais do processo, fatores que justificam mais uma vez o seu caráter jurisdicional.¹⁸⁵

3.3 PROBLEMAS RELACIONADOS AO PROCEDIMENTO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS

Existe grande preocupação por parte da doutrina e dos operadores do direito, que atuam na seara trabalhista, acerca da possibilidade da homologação de ajustes extrajudiciais promover legitimação de acordos simulados, a transformação da justiça do trabalho em mero órgão homologador e essa homologação judicial ser uma espécie de substituição da homologação sindical. Dessa forma, nas linhas que se seguem, o presente estudo propõe-se a discutir acerca desses dizeres.

3.3.1 As lides simuladas

Os magistrados trabalhistas e os membros do Ministério Público do Trabalho preocuparam-se muito com as conhecidas lides simuladas ou “casadinhas”, as quais se traduzem em um processo falso, resultado de uma simulação entre as partes, que buscam em verdade obter uma quitação geral do contrato de trabalho para que o empregado não tenha mais chances de reclamar judicialmente verbas referentes àquele contrato quitado.

Esse processo se dava da seguinte forma: muitas empresas não pagavam ao obreiro suas verbas rescisórias sob o argumento de que só o fariam perante a Justiça do Trabalho, cujas

¹⁸⁵ GRECO, Leonardo. *Jurisdição Voluntária Moderna*. São Paulo: Dialética, 2003. p. 18-20.

decisões se revestem da coisa julgada e, conseqüentemente, impedem que o empregado ajuíze reclamação trabalhista para pleitear verbas referentes àquele contrato. Assim, contratavam um advogado para o empregado, que elaborava uma petição inicial falsa afirmando pela existência de um conflito entre as partes, quando na verdade objetivavam a homologação judicial de um acordo. Este, por sua vez, era apresentado em juízo e homologado.

José Roberto Freire Pimenta explica que esse ajuste, na maioria das vezes, visava o pagamento de verbas incontroversas “frequentemente em valor menor que o devido, fora do prazo legal de quitação e até de forma parcelada”.¹⁸⁶ Nas palavras do autor:

No exato momento em que, num quadro econômico e social de crescente desemprego, a sobrevivência deste trabalhador e de seus familiares depende do recebimento o mais rápido possível daquelas quantias e do fornecimento, pela empresa, dos documentos necessários para levantar seu FGTS e receber o seguro-desemprego, é ele obrigado a entrar com uma ação trabalhista que já sabe de antemão destinada ao ‘acordo’ (sob pena de nada receber de imediato, logo quando não se sabe se conseguirá, a tempo novo emprego ou outra forma qualquer de subsistência). Através desse mecanismo, seu antigo empregador, de uma vez por todas, fica livre de eventual e verdadeira reclamação trabalhista futura na qual seu antigo empregado, num segundo momento, poderia livre e conscientemente pleitear tudo aquilo que não pôde postular no curso do contrato de trabalho, sob pena de perder o emprego. Como se vê, tal esquema, embora flagrantemente ilegal e imoral, é logicamente perfeito, se não percebido e combatido a tempo.¹⁸⁷

Homero Batista Mateus da Silva ressalta que a celebração do acordo antes da audiência e da citação do réu e a manifestação do reclamante de que não conhecia seu advogado eram uns dos indícios da lide simulada que muito irritavam os juízes. “Isso sem contar casos mais graves em que o advogado da empresa se sentava ao lado do reclamante ou preposto e reclamante chegavam abraçados e saíam abraçados”.¹⁸⁸

As lides simuladas ou “casadinhas” constituem verdadeira afronta à efetivação dos direitos sociais dos trabalhadores, previstos como núcleo duro na Carta Magna. Prejudicam, ainda, o interesse público e conseqüentemente toda a sociedade, pois esses acordos forjados geram, muitas vezes, o não recolhimento das contribuições previdenciárias que deveriam ser recolhidas, causando lesão ao erário. E, existem, ainda, as hipóteses em que empregado e empregador em verdadeiro conluio, forjam um acordo de despedida sem justa causa, quando na realidade o empregado desejava o afastamento do trabalho, com o fim de permitir que este

¹⁸⁶ PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. In: *rev. trib. reg. trab.* 3ª Reg. - Belo Horizonte, 30 (60): 119-152, Jul./Dez.99. p. 120.

¹⁸⁷ Ibidem, p. 120.

¹⁸⁸ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017 –artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 189.

último tenha acesso ao montante depositado na conta do FGTS e ao seguro-desemprego, conduta que também causa prejuízo ao patrimônio público.

Dessa forma, “os efeitos nefastos para o direito do trabalho em geral e para o trabalhador em particular levaram à ampliação da resistência judicial a essa modalidade de ação sem lide”.¹⁸⁹

Em 2017, com a previsão da possibilidade de homologar judicialmente acordos celebrados no âmbito extrajudicial estabelecida pela Lei 13.467/17, muitos doutrinadores passaram a expressar a sua preocupação por enxergar nesse instituto uma forma de legitimar as fraudes encobertas nas antigas lides simuladas, e transformar o magistrado trabalhista em mero homologador do recebimento de verbas rescisórias.

É o que defende Homero Batista Mateus da Silva para quem “assistimos, candidamente, à oficialização da Justiça do Trabalho como órgão homologador das verbas rescisórias, *capitis diminutio* que parece agradar a vastos segmentos da sociedade”.¹⁹⁰

É fato que a “casadinha” poderá ocorrer também, *mutatis mutandis*, no procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, podendo-se denominá-la, neste caso, de “acordos simulados”.

Ela pode acontecer quando o empregador exigir do empregado a celebração de um acordo, a ser homologado judicialmente, para o pagamento das verbas rescisórias, obrigando este a abrir mão, mediante o ajuste, de parcelas que teria direito a receber caso pleiteadas em eventual e futura reclamação trabalhista. Homero Batista Mateus da Silva, que enxerga o instituto de forma pessimista, esclarece que:

[...] não deixa de ser surpreendente que o legislador de 2017 tenha inserido, nos artigos 855-B e seguintes da CLT, uma figura muito similar à casadinha, oficializando a possibilidade de acordo extrajudicial, firmado por ambas as partes, para ser levado à homologação judicial. [...] o fato é que o acordo extrajudicial, se alargado ou se deturpado, pode acabar com 100% dos processos trabalhistas. Ninguém duvide do poder de persuasão que o empregador exercerá, durante o contrato de trabalho ou ao seu término, por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, para influenciar o empregado a aceitar que a homologação rescisória ocorra via “acordo extrajudicial”.¹⁹¹

O entendimento do presente trabalho é que o procedimento de homologação de acordo extrajudicial é um meio alternativo para resolução de conflitos, que aparece na seara trabalhista como forma potencialmente mais célere de pacificação social.

¹⁸⁹ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 189.

¹⁹⁰ Ibidem, p. 191.

¹⁹¹ Ibidem, p. 189-190.

Todavia, não se deixa de admitir que o instituto toca em pontos nevrálgicos do direito do trabalho (como o princípio da irrenunciabilidade) e apresenta seus inconvenientes (como a possibilidade de fraude), problemas esses que precisam ser driblados pelo Poder Judiciário.

Daí a necessidade de se estabelecer diretrizes e ferramentas, a serem colocadas à disposição do magistrado, a fim de que condutas fraudulentas sejam combatidas e punidas. Somente assim o referido instituto será consagrado pela doutrina e jurisprudência como forma legítima de autocomposição de conflitos e não como instrumento de lesão e esvaziamento dos direitos sociais dos trabalhadores.

Passe-se, portanto, a refletir sobre o que pode ser feito no combate às lides simuladas no procedimento objeto deste estudo.

Homero Batista Mateus da Silva chama atenção que:

Aos poucos se desenvolveram algumas teses jurídicas sobre as lides simuladas, tais como a necessidade de sua extinção sem resolução de mérito, por lhe faltar o conflito de interesses e a pretensão resistida, ou a necessidade da homologação do acordo se ater exclusivamente ao objeto do processo. Assim, o trabalhador poderia abrir novo processo, com advogado de sua confiança, postulando vários outros títulos, não inseridos na primeira demanda.¹⁹²

José Roberto Freire Pimenta tratando da lide simulada, antes da previsão de homologação do acordo extrajudicial pela CLT, aponta que o seu grande problema é a cláusula de quitação geral. Segundo ele, uma solução muito utilizada pelos juízes ao constatarem essa fraude processual era extinção do processo sem julgamento de mérito. Decidiam os magistrados “por carência de ação e por aplicação subsidiária ao processo do trabalho, por força do art. 769, da CLT, do disposto no art. 129, do CPC”, o qual corresponde ao art.142 do CPC/15.¹⁹³

Todavia, o autor defende que, dada a situação de vulnerabilidade econômica porque passa o empregado que foi despedido e a necessidade de recebimento imediato das verbas rescisórias, deverá o juiz homologar o acordo parcialmente, extirpando do ajuste apenas a cláusula de quitação plena. O que, para ele, está autorizado na própria redação do art. 129 do

¹⁹² SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 189.

¹⁹³ BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

CPC/1973¹⁹⁴ (art. 142 do CPC/15¹⁹⁵), a qual enuncia que diante de ato simulado, o juiz poderá proferir sentença que obste aos objetivos ilegais das partes.¹⁹⁶

Sabe-se que o que, em regra, leva as partes de uma relação de emprego a celebrarem um acordo é a existência de controvérsia ou conflito. Daí porque os dois elementos caracterizadores da transação são: a existência de controvérsia quanto ao seu objeto e a realização de concessões recíprocas. Portanto, se não há lide em potencial, e se não existe discordância que justifique a celebração do acordo, tem-se um indício concreto que revela a probabilidade de um ajuste forjado apenas com o intuito de conseguir liberação total do contrato e evitar ajuizamento de eventual e futura reclamação trabalhista. Esse é um dos aspectos que podem ser observados pelo magistrado no combate às lides simuladas para decidir pela não homologação do ajuste.

Nessa sintonia, se o juiz do trabalho, após a oitiva das partes em audiência, se deparar com hipótese flagrante de lide simulada, isto é, quando ele perceber que não há controvérsia quanto às parcelas objeto do acordo e este se presta apenas a dar quitação ao extinto contrato de trabalho e impedir o ajuizamento de eventual reclamação trabalhista futura, deve fazer uso da sua faculdade de não homologá-lo. Aplicam-se aqui, *mutatis mutandi*, as palavras de José Roberto Freire Pimenta ao tratar do papel da Justiça do Trabalho no combate às lides simuladas:

Aos magistrados e demais integrantes da Justiça do Trabalho que atuam na primeira instância, cabe, antes de tudo, ter muito cuidado na condução das audiências em inauguração para distinguir as verdadeiras lides trabalhistas daquelas meramente simuladas (o que na maioria das vezes, se obtém através de algumas poucas e esclarecedoras perguntas dirigidas às partes e da identificação de algumas peculiaridades do pedido inicial e das condições da conciliação por elas proposta).¹⁹⁷

Diante disso, necessário se faz que as partes exponham, de forma clara e inequívoca, o contexto fático que deu origem ao conflito e ao conseqüente acordo, expondo os pontos controvertidos.

¹⁹⁴ BRASIL. *Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973*. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de janeiro de 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5869impressao.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹⁹⁵ BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

¹⁹⁶ PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. In: *Rev. trib. reg. trab.* 3ª Reg. - Belo Horizonte, 30 (60): 119-152, Jul./Dez.99. p. 136.

¹⁹⁷ *Ibidem*, p. 152.

Ademais, disporá o magistrado da faculdade de fazer uso das penalidades pela litigância de má-fé. Após a promulgação da Lei 13.467/2017, a litigância de má-fé passou a ter um tratamento próprio na CLT, disposto nos arts. 793-A a 793-D¹⁹⁸.

O art. 793-B¹⁹⁹ disciplina que será considerado litigante de má-fé aquele que usar do processo para conseguir objetivo ilegal.

Portanto, caso o empregador queira fazer uso do instituto com objetivo de fraudar a lei, impedindo a aplicação das normas trabalhistas, ou ambas as partes se utilizem do acordo para alcançar objetivos não permitidos por lei (ex. empregado deseja pedir demissão, mas forja em conluio com o empregador acordo de despedida para receber o valor depositado na conta do FGTS e o seguro-desemprego), clara parece ser a necessidade de aplicação da pena por litigância de má-fé, excelente arma que a CLT coloca nas mãos do magistrado no combate e punição a essa fraude processual.

De forma semelhante entende Rosângela Rodrigues Dias de Lacerda, para quem a solução para as lides simuladas deve ser aplicação do art. 142 do CPC²⁰⁰, sem prejuízo das penas por litigância de má fé. Nas palavras da autora: “No caso trabalhista, especificamente, a lide simulada seria hipótese de incidência do artigo 142 do CPC, incumbindo ao Estado-Juiz a extinção do processo, sem julgamento de mérito, sem prejuízo da aplicação da multa e da indenização previstas para litigância de má-fé”.²⁰¹

Jeferson Carús Guedes, nesse mesmo sentido, alerta que:

“Não pode a homologação ser campo de falsa pacificação que lesa interesse ou direito de terceiro. Cria-se um ‘contencioso’ fictício ou contencioso criado, leva-se ao Estado para este atribuir o selo da pacificação e ocultar a lesão a outrem não pode ser o fim da inovação. Para controle desse risco, que deveria ser remoto, pode o juiz e seus poderes probatórios expandidos pela natureza da jurisdição voluntária, assim com o extenso arsenal sacionatório que o CPC/15 oferece aos participantes do processo.”²⁰²

¹⁹⁸ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 1 dez. 2018.

¹⁹⁹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 1 dez. 2018.

²⁰⁰ BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em 1 dez. 2018.

²⁰¹ LACERDA, Rosângela Rodrigues Dias de. *Responsabilidade por dano processual trabalhista*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 716.

²⁰² GUEDES, Jefferson Carús. *Jurisdição voluntária no CPC/15 como meio de resolução de ‘controvérsias’ com a Administração Pública*. In: *Revista Brasileira de Políticas Públicas: Brazilian Journal of Public Policy*, Brasília, v. 7, nº 1, p. 28-50, abril de 2017. p. 32-33.

José Roberto Freire Pimenta chama atenção, também, para o papel primordial exercido pelo Ministério Público do Trabalho quando da prática reiterada da lide simulada por um empregador. O autor explica que cabe ao órgão ministerial o ajuizamento de Ação Civil Pública para exigir que as empresas que se utilizam da prática se abstenham de fazê-lo. Defende o autor que:

Se, como se demonstrou no primeiro tópico deste trabalho, as “lides simuladas” têm como principal efeito o esvaziamento real das normas mínimas tutelares trabalhistas (todas elas previstas no artigo 7º, da Constituição de 1988, como direitos sociais mínimos assegurados a todos os trabalhadores urbanos e rurais), não pode haver dúvida sobre o cabimento e a admissibilidade da ação civil pública para coibir, de maneira eficaz, a conduta antijurídica dos empregadores que promovem aquela modalidade de desvirtuamento ou de fraude cometida contra as normas materiais e processuais trabalhistas em geral (e, portanto, contra o ordenamento jurídico trabalhista como um todo).²⁰³

Ademais, ele alerta também para a necessidade de atuação extrajudicial do MPT, por intermédio dos procedimentos investigatórios, inquéritos civis públicos e a celebração dos Termos/Compromissos de Ajustamento de Conduta, instrumentos que não envolvem o Poder Judiciário, mas que também visam coibir a prática. “O que demonstra a importância de o Juiz do Trabalho officiar ao Ministério Público do Trabalho sempre que se deparar com a existência de provas ou pelo menos de indícios de que determinado empregador estaria, de forma reiterada, promovendo ‘lides simuladas’”.²⁰⁴

Considera-se, ainda, de extrema importância a intimação do Ministério Público do Trabalho na emissão de parecer que opine pela homologação ou não do acordo extrajudicial, durante a tramitação do procedimento. Intervenção legitimada pelo art. 178, I do Código de Processo Civil²⁰⁵.

Por fim, chama-se atenção também para o cuidado do legislador, neste particular, ao prever o quanto disposto no §1º do art. 855-B²⁰⁶, cuja redação exige que as partes não sejam representadas por advogado comum, pois o compartilhamento do patrono pode indicar a existência de conluio ou de fraude entre elas.

²⁰³ PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. In: *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.* - Belo Horizonte, 30 (60): 119-152, Jul./Dez.99. p. 141-142.

²⁰⁴ *Ibidem*, p. 148.

²⁰⁵ BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

²⁰⁶ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

Em suma, o entendimento do presente trabalho é que o procedimento de homologação de acordo extrajudicial é um meio alternativo para resolução de conflitos, que aparece na seara trabalhista como forma potencialmente mais célere de pacificação social.

Admite-se, no entanto, que ele traz consigo alguns inconvenientes, como é o caso da possibilidade de seu uso para legitimação de acordos simulados fraudulentos. Todavia, esse problema deverá ser driblado pelo Poder Judiciário, a fim de que o procedimento seja utilizado com a finalidade de promover a pacificação social de maneira mais célere.

Como dito acima, existem algumas formas de combater essa prática, e em linhas posteriores se aprofundará melhor nos aspectos que entende-se devam ser observados pelo magistrado na homologação.

3.3.2 A justiça do trabalho como mero órgão homologador do recebimento de verbas rescisórias

Outro ponto muito discutido pelos críticos da Reforma Trabalhista, no tocante ao procedimento de homologação de acordos extrajudiciais, é a possibilidade do juiz do trabalho transformar-se em mero homologador de acordos, principalmente dos ajustes que tratam do recebimento das verbas rescisórias.

Autores, como Homero Batista Mateus da Silva, afirmam que a previsão do instituto é a verdadeira consagração da Justiça do Trabalho como órgão homologador do recebimento das verbas rescisórias. Nas palavras do autor, “assistimos, candidamente, à oficialização da Justiça do Trabalho como órgão homologador das verbas rescisórias, *capitis diminutio* que parece agradar a vastos seguimentos da sociedade”.²⁰⁷

Primeiramente é preciso esclarecer que o objeto do acordo extrajudicial não se resumirá à negociação das verbas rescisórias, nas palavras de Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges: “Também podem ser homologadas autocomposições extrajudiciais que versem sobre outros temas que não a extinção do contrato e que pacificam avenças travadas a partir de divergências de interpretações ou de interesses ocorridos durante a vigência do contrato”.²⁰⁸

²⁰⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017, p. 191.

²⁰⁸ CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista*. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018. p. 155.

Patrick Maia Merísio traz à baila um aspecto que considera-se, no presente trabalho, essencial para que a Justiça do Trabalho não se transforme em órgão homologador: a discricionariedade do magistrado. Nas palavras do autor:

Quanto à maior discricionariedade do juízo, certamente se gerará controvérsia doutrinária e jurisprudencial, podendo se entender que existirão aqueles que defenderão que a CLT, ao se omitir, certamente pretende que o juízo só tenha o poder de homologar ou não o acordo, enquanto o autor deste artigo defende a aplicabilidade, em face da necessidade de se reconhecer a possibilidade das partes e do juízo se valerem de diversas formas para a tutela do seu direito, o que se combina perfeitamente com a discricionariedade judicial (imaginamos, por exemplo, o seu cabimento em hipóteses de acordo nos quais se defina critérios de ressarcimento de dano moral, que não precisam necessariamente se esgotar em indenização pecuniária).²⁰⁹

Ademais, Fredie Didier Júnior aponta, em relação aos poderes processuais dos magistrados na jurisdição voluntária, a possibilidade de decisão fundada em equidade, segundo o autor:

De acordo com o par. ún. Do art. 723 do CPC, pode o órgão jurisdicional, na jurisdição voluntária, não observar a legalidade estrita, decidindo de acordo com os critérios de conveniência e oportunidade. O enunciado é velho (consta do texto originário do CPC-1973) e foi criado para conferir ao órgão jurisdicional uma maior margem de discricionariedade, tanto na condução do processo quanto na prolação da decisão em jurisdição voluntária.²¹⁰

Élisson Miessa alerta que apesar do magistrado trabalhista ter a liberdade de decidir com base em juízo de equidade, essa liberdade não pode ser tão ampla. E, trazendo à colação as lições de Leonardo Greco, alerta para o fato de que quanto às regras de direito material o juiz deverá se ater à legalidade estrita.²¹¹

Entende-se, no presente trabalho, que o instituto não tem condão de transformar o magistrado trabalhista em mero órgão homologador. Defende-se, aqui, que este deve ter a devida discricionariedade para analisar o acordo, não se atendo somente aos aspectos formais que permeiam o negócio jurídico, mas sempre com o dever de fundamentar suas decisões na lei.

²⁰⁹ MERÍSIO, Patrick Maia. *Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 634-635.

²¹⁰ DIDIER JÚNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. v.1. 18. ed. Salvador: Ed. Juspodivm, 2016. p.188.

²¹¹ MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho*. 6. ed. Salvador: Ed. Juspodivm. p. 177

Não se pode apenas atribuir ao juiz o poder de averiguar se os requisitos formais do acordo foram respeitados para sua homologação. O magistrado precisa ter a liberdade necessária para examinar os fatos, investigar a vulnerabilidade e o grau de autonomia de que dispõem os autores, dentro da relação jurídica pano de fundo do ajuste, bem como avaliar a equivalência das concessões recíprocas das partes.

José Roberto Freire Pimenta alerta que na homologação da conciliação é dever do julgador examinar da forma que melhor lhe parecer necessária os aspectos formais do ajuste, com o objetivo de garantir que a vontade seja manifestada de forma livre, bem como o seu conteúdo, assim evitar-se-á violação às normas de ordem pública e se garantirá a “existência de genuína transação”.²¹²

Fredie Didier Júnior chama atenção para a necessidade de uma postura mais ativa do juiz:

Atualmente reconhece-se a necessidade de uma postura mais ativa do juiz, cumprindo-lhe compreender as particularidades do caso concreto e encontrar, na norma geral e abstrata, uma solução que esteja em conformidade com as disposições e normas constitucionais, mormente com os direitos fundamentais. Em outras palavras, o princípio da supremacia da lei, amplamente influenciado pelos valores do Estado Liberal, que enxergava na atividade legislativa algo perfeito e acabado, atualmente deve ceder espaço à crítica judicial, no sentido de que o magistrado, necessariamente, deve dar à norma geral e abstrata aplicável ao caso concreto uma interpretação conforme a Constituição, sobre ela exercendo o controle de constitucionalidade se for necessário, bem como viabilizando a melhor forma de tutelar os direitos fundamentais.²¹³

Cabe ainda dizer, como bem definiu Didier Júnior, que a atividade jurisdicional é essencialmente criativa, pois ao tomar contato com os fatos, deve o magistrado procurar a norma que melhor se adapta a eles. Esta, então, deve ser conformada à Constituição através da técnica de interpretação conforme, devendo passar, também, pelo controle de constitucionalidade e, por fim, estar devidamente adequada aos direitos fundamentais.²¹⁴

Aplicando-se essa atividade no exame do acordo levado a juízo para homologação, o magistrado tem verdadeira liberdade para atuar de maneira a não se configurar como mero homologador de acordos.

²¹² PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. In: *rev. trib. reg. trab. 3ª Reg.* - Belo Horizonte, 30 (60): 119-152, Jul./Dez.99. p. 133.

²¹³ DIDIER JÚNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. v.1. 18. ed. Salvador: Ed. Juspodivm, 2016. p. 160.

²¹⁴ *Ibidem*, p.160

É preciso chamar atenção, também, ao fato de que a própria regulamentação do instituto, disposta na CLT, previu que o acordo não prejudicará o pagamento tempestivo das verbas rescisórias e, em caso de inobservância do prazo para adimplemento dessas verbas, ocorrerá o pagamento da multa corresponde a um salário contratual do trabalhador.

Essa norma demonstra a tentativa do legislador de evitar que o magistrado trabalhista se transforme em mero homologador do recebimento de verbas rescisórias, fazendo com que não haja possibilidade de se negociar quanto ao pagamento delas, quando incontroversas, e nem quanto ao seu parcelamento.

Além disso, o magistrado deve se atentar ao fato de que o acordo extrajudicial é uma alternativa mais célere para autocomposição dos conflitos, não podendo se transformar em uma etapa padrão das rescisões contratuais. Portanto, serve ao momento em que se estabelecer divergência, conflito ou controvérsia entre as partes componentes da relação de emprego. É uma forma de substituir uma reclamação trabalhista por uma solução autocompositiva do conflito.

Nesse sentido alerta o Grupo de Trabalho sobre Hermenêutica Infraconstitucional da Lei 13.467/2017, instituído no âmbito do Ministério Público do Trabalho:

Há de se concluir que o instituto só poderá ser utilizado quando em algum momento surgiu alguma controvérsia ou disputa entre as partes, que foi equacionada através da negociação, e depois disso chegou-se a um acordo. Não poderá o acordo extrajudicial ser utilizado na ausência de qualquer controvérsia pregressa, vale dizer, não poderá ser banalizado e estendido para atividades rotineiras, habituais, de simples gestão de recursos humanos pela empresa, e não poderá ser utilizado como procedimento-padrão ao pagamento de parcelas incontroversamente devidas ao trabalhador.²¹⁵

Por fim, é preciso chamar atenção ao fato de que o juiz do trabalho tem a faculdade de não homologar o acordo.

Em suma, deve o magistrado conhecer a realidade concreta em que estão inseridas as partes, a fim de aferir a legitimidade da avença levada a juízo para homologação. E após a análise pode decidir, como a própria legislação permite, pela homologação ou não do acordo. Não se trata, dessa forma, de mera homologação, mas sim de atividade de fiscalização do Estado-juiz e integração da vontade das partes componentes do conflito.

²¹⁵ LIMA, Carlos Eduardo Azevedo “et al”. *Hermenêutica infraconstitucional da Lei nº 13.467/2017: Reforma Trabalhista*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 52.

3.3.3 A revogação do art. 477, §1º da CLT e sua suposta substituição pela homologação judicial

A Lei 13.467/17 foi responsável, também, pela revogação do art. 477, §1º da CLT²¹⁶. Esse dispositivo exigia a homologação do fim do contrato de trabalho e do recebimento das verbas rescisórias pelo Sindicato representante da categoria do obreiro ou autoridade competente, para aqueles cujo contrato de trabalho tivesse duração superior a um ano.

Conforme Camilla Holanda Mendes da Rocha, essa exigência legal era “importante ferramenta de fiscalização para coibir pagamentos a menor, fraude ao FGTS e sonegação de direitos, especialmente nos casos em que o próprio trabalhador desconhece tais direitos, não raro.”²¹⁷

Fato é que, ao tempo em que houve tal revogação também criou-se o procedimento para homologação de acordo extrajudicial, objeto deste estudo.

Nesse cenário, alguns autores²¹⁸ entendem que este procedimento de jurisdição voluntária tem o objetivo implícito de substituir a homologação da rescisão contratual pelo sindicato representante da categoria do empregado ou autoridade competente, prevista no revogado art. 477, §1º da CLT²¹⁹, pela homologação judicial. E, muitos entendem dessa forma em razão da justificativa do relator Rogério Marinho para a revogação do dispositivo e para a criação do referido procedimento, exposta a seguir:

Vemos com muita frequência a celebração de homologações entre as partes, mormente na presença dos representantes sindicais, como exige o § 1º do art. 477 da CLT para os contratos com mais de um ano de vigência, para, tempos depois, o empregado ajuizar reclamação trabalhista requerendo as mesmas parcelas que foram objeto da homologação. Além do volume excessivo de ações trabalhistas já citado, esse procedimento traz enorme insegurança jurídica ao contratante diante da imprevisibilidade para o seu negócio.

[...]

Esperamos que, ao trazer expressamente para a lei a previsão de uma sistemática para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, conseguiremos a almejada

²¹⁶ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

²¹⁷ROCHA, Camilla Holanda Mendes da. *A justiça do trabalho como órgão homologador: afronta ao direito constitucional de acesso à justiça*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 623.

²¹⁸ Camilla Holanda Mendes da Rocha, Manoel Antônio Teixeira Filho

²¹⁹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

segurança jurídica para esses instrumentos rescisórios, reduzindo, conseqüentemente, o número de ações trabalhistas e o custo judicial.²²⁰

Patrick Maia Merísio, ao revés, não concorda com esse pensamento:

Também não é a melhor interpretação a ser feita do novo comando legal, pois se assim fosse, se tornaria ainda mais formalizada a rescisão contratual, quando nitidamente o interesse da reforma foi permitir que a rescisão do contrato pudesse ser feita, de forma direta entre as partes. A rescisão contratual é obrigação jurídica que passa a equivaler a outras obrigações materiais trabalhistas, tal como o pagamento do salário, que, inobstante toda a sua relevância (principal obrigação do empregador e principal direito do empregado), nunca precisou de qualquer intervenção de terceiro para a sua plena validade. Ademais, o procedimento de jurisdição voluntária, embora normalmente se possa entender que será utilizado após a rescisão do contrato de trabalho, não traz esta limitação jurídica, ou seja, as partes poderão fazer acordo extrajudicial, mesmo na vigência do contrato de trabalho, o que é totalmente lícito.²²¹

Em que pese a opinião dos autores que entendem pela substituição da homologação sindical pela homologação judicial ser plenamente atraente, acredita-se não ser a forma mais produtora de utilização do instituto fixar o pensamento em tal propósito, ainda que, supostamente, essa tenha sido a vontade do legislador.

Necessário é voltar os olhos para o escopo social da jurisdição, que prega a pacificação social como uma das suas finalidades. Pois, “o que distingue a jurisdição das demais funções do Estado (legislação, administração) é precisamente, em primeiro plano, a finalidade pacificadora com que o Estado a exerce”.²²²

Da mesma forma entende Patrick Maia Merísio:

De fato, parece-nos que a finalidade de criação do procedimento especial de jurisdição voluntária insere-se muito no escopo social do processo, visando a pacificação social, mas sempre se deve ressaltar que a pacificação deve ser feita com justiça, ou seja, não através da imposição ou da sujeição de uma das partes, mas sim através da cooperação.²²³

²²⁰ BRASIL, Câmara dos Deputados. *Comissão especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “Altera o Decreto- Lei nº 5. 452, de 1º de Maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961> Acesso em: 2 nov. 2018.

²²¹ MERÍSIO, Patrick Maia. *Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 637-638.

²²² CINTRA; Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2015. p. 45.

²²³ MERÍSIO, Patrick Maia. Op. cit., p. 638-639.

É preciso pensar o instituto como forma alternativa, mais célere, de resolução de controvérsias estabelecidas entre empregado e empregador. Portanto, quando surgir conflito entre essas partes e estas quiserem resolver por meio de autocomposição, contratarão seus advogados para auxiliá-los e ao chegarem a um consenso este será redigido em forma de petição conjunta a fim de pleitear junto ao judiciário a sua homologação. Desta surgirá a sentença homologatória que formará coisa julgada e permitirá estabilidade do conflito e a pacificação social.

É como bem ressaltou o “Grupo de Trabalho sobre Hermenêutica Infraconstitucional da Lei 13.467/2017” do MPT, no trecho transcrito em tópico antecedente, para quem o que justifica a utilização do instituto é a existência de um conflito, não podendo este ser banalizado e utilizado pelas empresas como procedimento padrão para o pagamento de verbas rescisórias incontroversas.

E isso se reforça pela própria regulamentação do instrumento, que, no art. 855- C da CLT²²⁴, deixa claro que o procedimento de jurisdição voluntária não poderá prejudicar o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, o qual deverá ser efetuado até 10 (dez) dias após o término do contrato de trabalho. E, o dispositivo, ainda estabelece que caso haja a inobservância desse prazo, ocorrerá o pagamento de multa, a ser destinada ao empregado, no valor equivalente a um salário contratual.

Dessa forma, fica patente a conclusão de que quando as partes baterem às portas do judiciário visando a homologação, a rescisão contratual já deverá estar consumada, inclusive com o pagamento das verbas rescisórias efetuado, pois veja que o prazo para pagamento destas é de 10 (dez) dias, enquanto o prazo para homologação pelo juiz é de 15 (quinze) dias, o qual, levando em consideração a atual morosidade do judiciário, será constantemente dilatado.

Dessa maneira, não é possível crer que a criação desse procedimento de jurisdição voluntária visou a substituição da famosa homologação da rescisão pelo sindicato, prevista no revogado art. 477, §1º da CLT²²⁵.

E da mesma forma, conclui o “Grupo de Trabalho sobre Hermenêutica Infraconstitucional da Lei 13.467/2017” do MPT:

se o acordo extrajudicial não prejudica (vale dizer, não pode dispor contrariamente à lei) a comunicação e formalização da rescisão e o pagamento das verbas rescisórias, é porque o acordo extrajudicial não se confunde, nem tem por propósito substituir, a

²²⁴ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

²²⁵ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez.2018.

extinta homologação perante o sindicato. A rescisão há de ser levada a termo antes e independentemente de qualquer acordo extrajudicial submetido ao Judiciário.²²⁶

Reforça-se, também, neste particular, o papel do juiz e do Ministério Público do Trabalho caso as empresas estejam utilizando a homologação de acordos como procedimento padrão para rescisões de contrato. Destaque-se que caberá ao judiciário, ao constatar a inexistência de controvérsias, se utilizar da sua faculdade de não homologação do ajuste. Lado outro, cabe ao Ministério Público do Trabalho a investigação, proposituras de Termos de Ajustamento de Conduta e/ou ajuizamento de Ações Cíveis Públicas, visando a que o procedimento cumpra, efetivamente, o seu fim social de promover a autocomposição dos conflitos e evitando o esvaziamento dos direitos trabalhistas.

É nesse mesmo sentido que dispõe o “Grupo de Trabalho sobre Hermenêutica Infraconstitucional da Lei 13.467/2017” do MPT:

Compreende-se, assim, que caso seja constatado que determinada empresa está utilizando o acordo extrajudicial como forma deturpada de gestão de recursos humanos, transformando toda e qualquer rescisão contratual em um procedimento judicial (ou, pior ainda, utilizando o instrumento para formalização de simples pagamento de salários, férias, 13º salário, etc.), na ausência de qualquer genuíno conflito ou disputa para o qual o acordo extrajudicial deveria ser a solução, cumprirá à Justiça do Trabalho repelir tal pretensão, negando-se a homologar tais acordos, e ao Ministério Público do Trabalho caberá instaurar procedimento investigatório para apuração da fraude e, se recusa a regularização, ajuizar a ação civil pública, a fim de que a empresa não transforme a Justiça em um escritório administrativo de contabilidade.²²⁷

Dessa forma, defende-se, aqui, que, ao invés de discutir a *mens legis*, cabe repensar o instituto como forma de promover a pacificação social, permitindo um acesso à justiça, entendido aqui como acesso a uma ordem jurídica justa, de maneira mais célere, menos burocrática e conciliatória.

Daí a necessidade de se estabelecer diretrizes, em razão da omissão das normas, de forma que o procedimento, ora estudado, seja utilizado para o bem do empregado e não em seu prejuízo, como muitos creem.

²²⁶ LIMA, Carlos Eduardo Azevedo “et al”. *Hermenêutica infraconstitucional da Lei nº 13.467/2017: Reforma Trabalhista*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 53.

²²⁷ *Ibidem*, p. 54.

4 LIMITE DE CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS

Nesse último capítulo será discutido o que pode e o que não pode ser objeto do acordo extrajudicial trabalhista, analisando-se também a sua extensão e a possibilidade de dele constar cláusula de quitação geral, concluindo, com a proposta de alguns aspectos que acredita-se deva ser observados pelo magistrado trabalhista na homologação, trazendo, assim, a necessidade de interpretar sob perspectiva humanista todas as normas do direito do trabalho.

4.1 O QUE PODE SER OBJETO DO ACORDO

Ao tratar da homologação de acordo extrajudicial no processo do trabalho, muito se pensa sobre o que, de fato, poderia ser objeto desse ajuste e de disposição pelas partes. Frise-se que os requisitos apontados no capítulo primeiro, principalmente no tocante à renúncia e transação, devem ser rigorosamente verificados.

Antes de abordar o que pode ser objeto do acordo extrajudicial é preciso fazer algumas observações.

Como já exaustivamente dito, o procedimento ora estudado deve ser pensado como meio alternativo para resolução de conflitos, que aparece na seara trabalhista como forma potencialmente mais célere de pacificação social. Sendo, por esse motivo, um instrumento que possivelmente será mais utilizado ao término do contrato de trabalho, quando o empregado se livra da subordinação e resolve reivindicar o que é seu por direito.

Mas, por inserir-se em um campo com regramento específico e com princípios próprios, deve observância a estes, de forma que esse instrumento de resolução de controvérsias não preste verdadeiro desserviço à efetividade dos direitos trabalhistas.

A segunda observação é que exige-se maior cautela quando este acordo for celebrado na vigência do contrato de trabalho, por dois motivos: a subordinação e a hipossuficiência econômica do empregado, a qual está presente na esmagadora maioria das relações de emprego. É fácil imaginar que, na maior parte dos casos, o empregado aceita as condições propostas pelo empregador, ainda que manifestamente desfavoráveis, no receio de perder seu posto de trabalho, temor esse que prejudica a higidez da manifestação de vontade.

Nessa sintonia, é preciso frisar que a condição de hipossuficiência e subordinação deve ser observada no que tange ao poder de disposição do empregado sobre certos direitos, mas não pode viciar, por presunção, o negócio jurídico celebrado entre empregado e empregador.

“Somente quando o poder hierárquico interferir nas manifestações de vontade, em detrimento da parte mais frágil, estarão os negócios eivados de nulidade.”²²⁸

Veja abaixo, *in verbis*, a notícia divulgada por um *website* que demonstra a realização bem sucedida de um acordo no curso do contrato de trabalho, em que a empresa e a empregada negociaram a redução da carga horária, com a manutenção do salário-hora, em benefício da própria obreira.

Em rápida decisão, a Justiça trabalhista de Porto Alegre homologou acordo extrajudicial que resultou na redução de horas de trabalho, com a manutenção do salário-hora, de uma empregada de uma operadora de planos de saúde.

No caso, a empregada, que trabalha há muitos anos na empresa, tinha uma jornada de trabalho de 44 horas, mas pediu para trabalhar 30 horas por semana, sem reduzir o salário. Ao invés de mudar de emprego, ela sugeriu a alteração à empresa que atendeu ao pedido.

O acordo, realizado entre empregada e empregador, foi homologado pelo juiz do trabalho substituto Max Carrion Brueckner da 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre.

“Homologo o acordo ajustado pelas partes nos termos dos arts. 855-B e seguintes da CLT (redação dada pela Lei 13.467/17), uma vez que ambas as partes estão representadas por advogados, inexistindo evidência de vício de vontade, bem como os documentos [que] demonstram a necessidade de a trabalhadora reduzir a jornada por questões familiares”, afirmou o juiz em sua decisão.

A ação de homologação de acordo extrajudicial está prevista no artigo 855-B da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Pela regra, o processo requer a representação por advogados.

Segundo a advogada Maria Carolina Seifriz Lima, do Andrade Maia Advogados, mesmo com o consenso das partes, a homologação do acordo por um juiz dá maior segurança jurídica ao acordo, além de impedir uma nova ação no futuro para rediscutir o acordo.²²⁹

Dentro dessa perspectiva, o papel do magistrado na homologação é buscar analisar em que circunstâncias o acordo foi celebrado e verificar se existe manifestação de vontade real ou mesmo se esta, ainda que livre de coação, não está viciada pelas condições socioeconômicas, como bem alerta Wagner D. Giglio.²³⁰

²²⁸ PESSOA, Valton Dória. *Transação extrajudicial nas relações individuais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. p. 85.

²²⁹ SCOCUGLIA, Livia. *Seguindo reforma trabalhista, juiz homologa acordo extrajudicial*: termo resultou na redução da carga horária de uma funcionária gaúcha, jan. 2018. Disponível em: < <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/seguindo-reforma-trabalhista-juiz-homologa-acordo-extrajudicial-12012018>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

²³⁰ Nesse sentido Wagner D. Giglio esclarece que, muitas vezes o empregado até manifesta a sua real vontade de negociar, mas esta encontra-se viciada pela pressão econômica. *Verbis*, “Para esse ramo do direito não basta assegurar a livre manifestação de vontade, pois não se ignora que a necessidade econômica macula a formação de vontade, impondo ao empregado um só comportamento como imperativo, diante das circunstâncias. Em síntese: de pouco vale garantir a autenticidade da manifestação de vontade, se não se garante a liberdade de constituição dessa vontade. Em termos mais simples e objetivos, o empregado, ao manifestar sua intenção de transigir, diante

A terceira observação diz respeito ao fato de que, dada a tão mencionada situação socioeconômica em que se insere o empregado, seja no curso ou ao término do contrato, o poder de sua autonomia privada não é ilimitado, razão pela qual não se permite o exercício do poder de disposição em relação a certos direitos e normas, os quais estão subtraídos do alcance da autonomia privada.

A grande questão, no entanto, é saber quais são eles.

Nesse cenário apresentado, saber o que pode ou não ser objeto do acordo perpassa por entender sobre a inderrogabilidade das normas protetivas do trabalhador e a relativa indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Pois, como afirma Letícia de Campos Velho Martel, “a indisponibilidade aparece associada à renúncia, a acordos, contratos ou transações que diminuem ou afastam a incidência de um dado direito em face de terceiros”.²³¹

A autora, depois de análise minuciosa da jurisprudência nacional no tema da indisponibilidade dos direitos fundamentais, chega à conclusão de que não existe entendimento pacífico sobre quais direitos podem ser abdicados, quando essa abdicção pode ser admitida e em que limites, não havendo também “congruência quanto a ser a indisponibilidade uma característica intrínseca a alguns direitos ou uma opção normativa que grava certos direitos”.²³²

A seu turno, Alice Monteiro de Barros alerta que:

[...]as normas de Direito do Trabalho são, na maioria imperativas, cogentes, limitando o Estado deliberadamente a autonomia da vontade em face da necessidade de proteger o economicamente mais fraco. Logo, a disponibilidade de direitos sofre limitações, quer no tocante à renúncia, quer no tocante à transação, pois não seria coerente que o ordenamento jurídico assegurasse ao empregado garantias mínimas e depois deixasse esses direitos subordinados à sua vontade ou à vontade do empregador.²³³

Certo é que no campo juslaboral, definir o objeto do acordo extrajudicial depende de uma análise sob a perspectiva dos princípios trabalhistas. Chama-se atenção nesse ponto, para o que preconiza o art. 9º da CLT²³⁴, ou seja, todo acordo que visa lesionar direitos trabalhistas

da autoridade, diz o que realmente quer, no seu íntimo, porque a pressão econômica não lhe permite querer outra coisa.” (GIGLIO, Wagner Drdla. *A conciliação nos dissídios individuais do trabalho*. São Paulo: LTr, 1982. p. 61)

²³¹ MARTEL, Letícia de Campos Velho. *Direitos Fundamentais Indisponíveis – os limites e os padrões do Consentimento para a Autolimitação do Direito Fundamental à Vida*. 2010. Tese (Doutorado em Direito Público) – Centro de Pós Graduação em Direito Público, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. p. 22

²³² Ibidem, p. 36.

²³³ BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.57, n.27, p. 89-101, jul. 1997, p. 89.

²³⁴ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

previstos na CLT e baseados em princípios como o da proteção não pode ser aceito pelo magistrado.

Além disso, o juiz deve se pautar, também, no princípio do não retrocesso social, isto é, uma negociação só pode ser considerada válida se respeitar as conquistas sociais obtidas na seara trabalhista.²³⁵

Não pretendendo esgotar o tema, passa-se à análise de determinados grupos de direitos que, sob a perspectiva aqui abordada, não poderão ser objeto de disposição pelas partes de um acordo extrajudicial.

É preciso sempre levar em consideração, de forma geral, a impossibilidade de transigir sobre “os direitos assegurados através de normas que visam proteger a saúde e a integridade física do empregado, o trabalho do menor, os direitos sobre a própria pessoa (honra, moral) e aqueles de interesse social, precisamente porque não é possível lhes atribuir valor monetário”.²³⁶ E, conforme Arion Sayão Romita, esses direitos indisponíveis estão previstos nas chamadas normas inderrogáveis.

Para o autor, as normas de direito do trabalho, por serem de ordem pública, são inderrogáveis e “consequentemente, os direitos por elas previstos em favor do empregado são irrenunciáveis em sede individual: caracteriza-se a norma inderrogável como *prius*, e a indisponibilidade dos direitos como *posterius*.”²³⁷

No dizer de Elaine Nassif, “norma inderrogável é aquela que não pode ser modificada – derogada ou revogada – por acordo das partes. Ela constitui o patamar mínimo sobre o qual podem ser negociados direitos mais favoráveis ao trabalhador”.²³⁸

Defende-se, no presente estudo, que, as normas de segurança, saúde e higiene do trabalho são espécies de normas inderrogáveis, e por isso não podem ser objeto de negociação. Como bem explica Luiz de Pinho Pedreira da Silva, uma das razões pelas quais existe o princípio da proteção ao trabalhador, é:

o comprometimento, na execução do serviço, da própria pessoa do trabalhador, de que é um bem indetacável o trabalho, o expõe, durante a realização deste a perigos a sua

²³⁵ WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. In: *Revista, TST*, Brasília, Vol. 82, nº 4, p. 19-46 out/dez 2016. p. 39.

²³⁶ PESSOA, Valton Dória. *Transação Extrajudicial nas Relações Individuais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 65

²³⁷ ROMITA, Arion Sayão Romita. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos fundamentais. In: *Revista LTr legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*. São Paulo, v. 81, nº 06, p. 81-06/647 - 81-06/657, junho 2017. p. 648.

²³⁸ NASSIF, Elaine Noronha. *Conciliação Judicial e Indisponibilidade de Direitos: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista*. São Paulo: LTr, 2005. p. 211.

incolumidade moral e física, tais como ofensas, de ambas essas naturezas, acidentes ou doenças do trabalho, assédios sexuais, etc., decorrentes de não ter o empregador, a quem cabe colaborar para o cumprimento pelo empregado de sua prestação, predispondo um ambiente de trabalho sob todos os pontos seguro e sadio, cumprindo esse dever, tornando-se, destarte, inadimplente do seu dever de previsão, também denominado obrigação de segurança.²³⁹

O direito à saúde e segurança no ambiente de trabalho é um direito fundamental que contribui para a própria materialização do princípio da dignidade da pessoa humana, pois a higidez e a segurança no local de labor é garantia da preservação da incolumidade física e psíquica do empregado.

Nesse mesmo sentido preceituam Ana Cristina Meireles e Edilton Meireles:

Daí se tem que o campo de atuação da vontade individual não pode atingir o patamar mínimo dos direitos, isoladamente considerados, assegurados aos trabalhadores. Assim, mesmo que o esquema alternativo ou compensatório ofertado pelo empregador possa ser considerado mais favorável ao empregado (quinze dias de férias com remuneração em triplo ao invés de trinta dias com acréscimo remuneratório de um terço), nula será a estipulação contratual ou sua alteração quando contrariar disposição de proteção ao trabalho.²⁴⁰

Assim, as normas de saúde, segurança e higiene do trabalho são inderrogáveis, pois qualquer acordo realizado entre empregado e empregador está subordinado ao quanto expresso no art. 444 da CLT²⁴¹, o qual deixa claro que as partes componentes da relação de emprego têm liberdade de estipulação, desde que não se contravenha as disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos e as decisões das autoridades competentes.

Em tempos outros, Américo Plá Rodriguez, com base nos ensinamentos de Gottschalk, afirmou, nesse mesmo sentido, que, “uma norma cujo objetivo seja a prevenção de acidente de trabalho, ou que proíbe ao menor o trabalho nocivo à sua saúde, não pode ser modificada ou derogada pela vontade das partes, no contrato individual de trabalho”.²⁴²

Comunga, também, do mesmo pensamento o “Grupo de Trabalho sobre Hermenêutica Infraconstitucional da Lei 13.467/2017” do MPT, para quem:

à vista dos princípios da irrenunciabilidade e indisponibilidade, próprios do Direito do Trabalho, tais acordos extrajudiciais não poderão se referir a direitos indisponíveis,

²³⁹ SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. *Principiologia do Direito do Trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999, p. 25

²⁴⁰ MEIRELES, Ana Cristina Costa; MEIRELES, Edilton. *A intangibilidade dos direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2009, p. 85.

²⁴¹ BRASIL. *Decreto-Lei n° 5. 452, de 1° de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

²⁴² RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 165

previstos em normas cogentes, de ordem pública. Entre esses direitos estão, sem dúvida, as normas de saúde e segurança do trabalho, aí incluídas as disposições relativas a descansos e à jornada de trabalho.

Interpretação em sentido contrário mostra-se descabida, eis que, de acordo com o art. 5º do Decreto-Lei n. 4.657/42 (Lei de Introdução às Normas), “na aplicação da lei, o juiz atenderá aos fins sociais a que se dirige”, sendo que os fins sociais da legislação trabalhista são, incontestavelmente, a proteção do trabalhador, particularmente de sua vida e sua saúde.²⁴³

Dessa maneira, reafirma-se que não há falar em negociação quanto às disposições de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Agora, cabe tratar dos direitos da personalidade do empregado.

A Constituição Federal de 1988 trouxe uma série de mudanças relacionadas à valorização do ser humano em sua esfera subjetiva, e, conforme assevera Maurício Godinho Delgado “no plano trabalhista, uma das mais importantes mudanças e aperfeiçoamentos foi a descoberta do universo da personalidade do trabalhador no contexto da relação de emprego”.²⁴⁴

Nesse cenário, destaca-se, também, como de impossível negociação os direitos da personalidade do empregado, os quais são conceituados por Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho como “aqueles que têm por objeto os atributos físicos, psíquicos e morais da pessoa em si e suas projeções sociais”.²⁴⁵

Segundo os autores, são exemplos desses direitos: direito à vida, à integridade física, à integridade psíquica, direito às criações intelectuais, direito à liberdade, direito à integridade moral, no seio do qual estão o direito à honra, a imagem e a identidade pessoal.

Esses direitos ocupam um espaço diferenciado no patrimônio jurídico do indivíduo, pois este, nem por expressão de sua própria vontade, poderá praticar atos de disposição sobre eles.

O art. 11 do Código Civil trata dessa indisponibilidade ao estabelecer que “Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária”.²⁴⁶

Se o diploma normativo civilista, que tem por fim precípua regular relações entre particulares, marcadas pela igualdade entre as partes, impede que haja a disposição desses direitos, com muito mais razão os direitos da personalidade também não podem ser objeto de

²⁴³ LIMA, Carlos Eduardo Azevedo “et al”. *Hermenêutica infraconstitucional da Lei nº 13.467/2017: Reforma Trabalhista*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 54.

²⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 709.

²⁴⁵ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil: Parte Geral*. v. 1. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 186.

²⁴⁶ BRASIL. *Lei nº 10.406, de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 11 nov. 2018.

disposição em uma relação trabalhista, que, na maioria das vezes, é travada em um cenário de disparidade socioeconômica.

Sendo assim, em regra, entende-se pela impossibilidade de negociação de tais direitos nos acordos extrajudiciais.

É o que também alerta Arion Sayão Romita: “De qualquer forma não de ser tidos por irrenunciáveis os direitos da personalidade do trabalhador, tal como dispõe o art. 11 do Código Civil brasileiro, de 2002”.²⁴⁷

Adriana Brasil Vieira Wzykowski entende que os direitos da personalidade são barreiras à imposição pelo empregador de determinados comportamentos:

Primeiramente, não pode o empregador determinar a forma de exercício dos direitos da personalidade do empregado. Uma coisa é haver uma renúncia parcial daquele direito da personalidade, com a anuência e a ciência do empregado sobre todas as condições em que se dará a renúncia. Outra coisa é a imposição, como condição para a celebração do contrato de trabalho ou permanência no emprego, de certos comportamentos. Aqui se volta a uma situação de inferioridade na negociação, de sorte que a autonomia privada incidiria em sua versão mais fraca, exposta no ponto anterior.²⁴⁸

Mas, está com razão a autora quando destaca situações excepcionais que, em razão da natureza do trabalho, o empregado poderá dispor parcialmente de seus direitos da personalidade:

Em certos casos, em razão da função exercida, pode-se haver a imposição de certos hábitos de vestimentas ou comportamentos. Exemplo disso são as trabalhadoras de shopping que devem utilizar vestimentas da loja como uniformes e devem utilizar maquiagem e cabelos muitas vezes considerados extravagantes. Tal comportamento se justifica em razão da função exercida, quer seja o labor com moda, no qual se procura passar a visão daquela marca ou loja em que o trabalho é prestado.

Outro exemplo é a imposição de determinados comportamentos por questões sanitárias e de saúde. Trabalhadores de restaurantes devem manter cabelos presos, envoltos por uma tela de proteção que faça com que não haja contato com o alimento, barba, no caso de homens, e unhas devem estar curtas e higienizadas, dentre outros comportamentos.²⁴⁹

Portanto, somente em situações excepcionalíssimas, que se justifiquem pela natureza do trabalho desenvolvido, é que poderá ser aceita parcial disposição de direito da personalidade.

²⁴⁷ ROMITA, Arion Sayão. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos fundamentais. In: *Revista LTr: legislação do trabalho*, Vol. 81, nº 06, junho de 2017. p. 81-06/647 – 81-06/657. p. 654.

²⁴⁸ WZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. In: *Revista, TST*, Brasília, Vol. 82, nº 4, p. 19-46, out/dez 2016. p. 40-41

²⁴⁹ *Ibidem*, p. 40-41

Cabe lembrar também que a Lei 13.467/2017, a conhecida Reforma Trabalhista, inseriu na CLT, por intermédio dos arts. 611-A e 611-B²⁵⁰ aquilo que pode e aquilo que não pode ser objeto de negociação coletiva. O art. 611-B²⁵¹ traz, portanto, todas as matérias que não podem ser suprimidas ou reduzidas por intermédio de acordo e convenção coletiva.

Dentre elas estão: carteira de trabalho, seguro desemprego, FGTS, salário mínimo, décimo terceiro salário, salário família, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, número de dias de férias e o terço constitucional, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, proteção ao mercado de trabalho da mulher, proibição de discriminação de trabalhador com deficiência, dentre outras.

Esse artigo da CLT trata das normas e direitos que não podem ser tocados em sede de negociação coletiva, sendo que esta acontece em uma relação onde se supõe a igualdade das partes negociantes. Portanto, com muito mais razão esses temas também serão indisponíveis em sede de acordo extrajudicial entabulado em uma relação de trabalho individual, marcada, em regra, pela desigualdade fática entre as partes.

Para Patrick Maia Merísio “uma interpretação sistemática deixa claro que estas matérias não poderão ser objeto de homologação, sempre que significarem em supressão e redução de direitos”.²⁵² Ressalta, ainda, o autor que esse rol disposto no art. 611-B da CLT²⁵³ não pode nem mesmo ser considerado taxativo, na medida em que poderão ser reconhecidas ou criadas outras hipóteses de indisponibilidade.

Por fim, Henrique Correia chama atenção que o prazo para pagamento das verbas rescisórias não pode ser objeto de negociação no acordo extrajudicial. Dessa forma, se o empregador não pagar as verbas rescisórias no prazo de 10 dias após o término do contrato, será devida a multa correspondente a um salário do trabalhador. O que, segundo o autor, pode ser negociado é o “restante das parcelas e valores, como horas extras, adicional noturno, participação nos lucros e resultados”.²⁵⁴

²⁵⁰ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

²⁵¹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 de dez. 2018.

²⁵² MERÍSIO, Patrick Maia. *Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 646.

²⁵³ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 de dez. 2018.

²⁵⁴ CORREIA, Henrique. *Guia Prático da Reforma Trabalhista no seu dia a dia*. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 16.

Essa interpretação de Henrique Correia é indiscutivelmente acertada, dada a redação do art. 855-C da CLT²⁵⁵, cujo teor estabelece que o procedimento de homologação de acordo extrajudicial não irá prejudicar o prazo estabelecido no §6º do art.477 da Consolidação das Leis do Trabalho²⁵⁶ e não afastará o pagamento da multa prevista no §8º do art. 477 da CLT²⁵⁷.

Passa-se, portanto, à análise do que se considera passível de negociação no acordo.

Valton Dória Pessoa entende pela liberdade do empregado para dispor daqueles direitos que já fazem parte do seu patrimônio jurídico, e que transformaram-se em direito de crédito. Conforme o autor:

a disponibilidade do crédito é muito mais ampla e deve ser entendida, como livre disposição das parcelas devidas em decorrência da aplicação da lei, mas que ainda não foram quitadas pelo empregador e que são negociadas diante da incerteza do seu recebimento ou das controvérsias do seu montante.

Neste caso estar-se-á tratando de direitos já conquistados, do seu *quantum*, que já se incorporou ao patrimônio do empregado, mas ainda estará sujeito a acirradas e demoradas discussões, muitas vezes concretizadas em demandas judiciais.

Conclui-se, pois, que permanecendo dúvidas ou incertezas quanto ao valor correspondente ao direito, admite-se a sua livre disposição.²⁵⁸

Edilton Meireles, por sua vez, entende que o acordo extrajudicial “não se limita a direitos patrimoniais de caráter privado”²⁵⁹, como ocorre na transação. Esclarece que:

podem ser objeto de homologação judicial: o acordo para a rescisão contratual (art. 484-A da CLT), o acordo (cláusula ou compromisso) de arbitragem (art. 507-A da CLT), a quitação anual de obrigações (art. 507-B da CLT), a alteração contratual (art. 468 da CLT) e o acordo de compensação de jornada de trabalho (arts. 59 e 59-A da CLT), dentre outras hipóteses.²⁶⁰

Entende-se, no presente trabalho, pela possibilidade de disposição dos direitos trabalhistas que se traduzam em pecúnia e impossibilidade de disposição de normas protetivas por parte do empregado. Pois, como bem ressalta Gabriela Freire Martins, “é possível, contudo,

²⁵⁵ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

²⁵⁶ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez.2018.

²⁵⁷ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 de dez. 2018.

²⁵⁸ PESSOA, Valton Dória. *Transação extrajudicial nas relações individuais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. p. 67.

²⁵⁹ MEIRELES, Edilton. *Homologação Judicial de Acordo Extrajudicial*. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs). *A Reforma Trabalhista e seus impactos*. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 967.

²⁶⁰ *Ibidem*, p. 967

propor que exista distinção entre a transação do direito propriamente dito e aquela que se ocupa de aspectos secundários, como as condições de cumprimento das obrigações ou as vantagens patrimoniais relacionadas a direitos indisponíveis”.²⁶¹ Em síntese, ainda que os direitos e normas trabalhistas permanecem indisponíveis, a disposição do aspecto econômico é possível.

Essa disposição poderá ocorrer ao término do contrato de trabalho e quando esses direitos integrarem o patrimônio jurídico do empregado, transformando-se em direito de crédito. Quando os direitos trabalhistas se traduzem em pecúnia, tornam-se direitos patrimoniais disponíveis, permitindo ao empregado a realização de disposições através de transação e desde que haja a observância dos critérios para a feitura e homologação do acordo.

Nesse mesmo sentido é o posicionamento de Elaine Nassif, pois segundo a autora não existe permissão para renúncia da lei protetiva do trabalhador, mas o mesmo não ocorre quanto ao direito que dela deriva, sendo este quantificado, poderá ser objeto de renúncia ou transação. Veja abaixo a posição da autora:

Este trabalho prefere utilizar-se da expressão inderrogabilidade, pois ela porta a ideia de que é da norma, melhor dizendo, da lei positiva que se trata, e não do direito que dela deriva, e que vem quantificado. A este se poderá renunciar ou transigir, mas não à lei.²⁶²

Em síntese, é preciso fazer distinção sobre dois momentos de realização do acordo extrajudicial: no curso do contrato de trabalho e ao término do contrato, além disso é preciso diferenciar a possibilidade da disposição sobre normas protetivas do trabalhador e direitos que se traduzem em crédito.

Assim, entende-se que, dada a subordinação e hipossuficiência inerentes ao curso do contrato, é extremamente restrita a possibilidade de realização do acordo na sua vigência, e impossível a disposição das normas protetivas e dos direitos que delas derivam, conforme determina os arts. 9º e 444 da CLT²⁶³.

Lado outro, ao término do contrato, o acordo pode ser utilizado de forma ampla para solução pacífica de eventuais controvérsias, tendo o trabalhador a liberdade para dispor dos créditos objetos de eventual litígio e que, em alguma medida, já integram o seu patrimônio

²⁶¹ MARTINS, Gabriela Freire. “Direitos indisponíveis que admitem transação”: breves considerações sobre a lei nº13.140/2015. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/viewFile/1198/718>. > Acesso em: 10 nov. 2018.

²⁶² NASSIF, Elaine Noronha. *Conciliação Judicial e Indisponibilidade de Direitos: paradoxos da “justiça menor”* no processo civil e trabalhista. São Paulo: LTr, 2005. p. 211.

²⁶³ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm.> Acesso em: 1 dez. 2018.

jurídico. Mas, frise-se que essa ampla liberdade para o uso do acordo na disposição dos direitos somente ocorre desde que respeitadas as condições para a celebração da transação e examinados, pelo magistrado, os aspectos considerados de importante observância na homologação, os quais serão melhor abordados nas linhas posteriores.

4.2 A CLÁUSULA DE QUITAÇÃO PLENA

Outro ponto passível de preocupação é o alcance do acordo extrajudicial. Muito se questiona se devem os magistrados trabalhistas homologarem os acordos dos quais constem cláusula de quitação geral, a qual é capaz de conferir ao empregador a liberação total quanto a eventuais créditos referentes ao extinto contrato de trabalho.

José Roberto Freire Pimenta aponta como um grande problema dos acordos judiciais trabalhistas, a chamada cláusula de plena e geral quitação, pelo objeto do pedido e pelo extinto contrato de trabalho. O referido autor comenta que:

As conciliações celebradas no âmbito das reclamações trabalhistas trazem, como praxe, a cláusula de ‘plena e geral quitação pelo objeto do pedido e pelo extinto contrato de trabalho’, outorgada pelo reclamante em contrapartida pelo cumprimento do acordo pelo ex-empregador, com a clara finalidade de impedir o ajuizamento futuro de qualquer reclamação outra trabalhista versando sobre aquela mesma relação de emprego, seja qual for o pedido inicial que constitua seu objeto.²⁶⁴

Alice Monteiro de Barros preconizava que a cláusula liberatória de “quitação plena para nada mais reclamar” é algo que não possui qualquer eficácia jurídica, em face do que dispõe o art. 477 da CLT²⁶⁵, o qual, determina para a validade dos recibos, a discriminação das parcelas e seus valores respectivos.²⁶⁶

Na seara trabalhista, regida por princípios protetivos da parte hipossuficiente da relação, maior cautela se deve ter na legitimação de um acordo entabulado diretamente por empregado e empregador, pois esse instituto, que se configura como excelente instrumento para resolução de conflitos de forma célere, pode servir também como mecanismo de esvaziamento dos direitos trabalhistas.

²⁶⁴ PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. In: *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.* - Belo Horizonte, 30 (60): 119-152, Jul./Dez.99. p. 119.

²⁶⁵ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943.* Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 1 dez. 2018.

²⁶⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.57, n.27, p. 89-101, jul. 1997, p. 93.

Nesse contexto, reconhece-se que a cláusula de quitação plena abriria espaço para transformar o acordo extrajudicial a ser homologado em juízo em uma forma implícita de violação de direitos. Isso é possível na medida em que o empregador poderia, ao término do contrato de trabalho, forçar o empregado a realizar um acordo para pagamento das verbas rescisórias no intuito de impedir o ajuizamento de futura e eventual reclamação trabalhista.

Pensa-se em um exemplo. Imagine que a empresa tem ciência das diminutas condições financeiras de seu empregado e supõe que ele aceitaria receber verbas rescisórias em quantia inferior ao efetivamente devido, porque necessita desses valores para sustento imediato seu e de sua família. Essa empresa, então, diz que só poderia lhe pagar determinado valor abaixo do devido, e o que faria por intermédio de um acordo a ser homologado em juízo, o qual conferiria quitação plena e irrevogável ao contrato extinto. O empregado, então, questiona a quantia reduzida, e o empregador lhe responde ser essa a única opção de percepção imediata das verbas, caso contrário o empregado teria de bater às portas do judiciário através da reclamatória. O empregado, então, premido de necessidade, aceita o ajuste e recebe valor inferior ao que, incontrovertidamente, lhe cabe, abrindo mão de eventual e futura reclamatória trabalhista para postular aquilo que lhe é devido e que lhe foi pago de forma incorreta no acordo.

Para coibir esse tipo de situação é que se entende necessária a vedação à inserção de cláusula de quitação plena e irrevogável.

Acredita-se que o legislador também caminhou nessa linha.

Há que se ver que a redação do art. 855- E da CLT²⁶⁷ estabelece que o ajuizamento de ação para homologação de acordo celebrado extrajudicialmente suspende o prazo prescricional da ação somente quanto aos créditos nela especificados, deixando clarividente, portanto, que o acordo está limitado às parcelas nele descritas. Isso atesta a rejeição por parte do legislador quanto aos acordos que visam dar quitação plena do contrato de trabalho extinto.

Portanto, diante da redação da CLT, não há que se falar na aplicação ao caso da OJ 132 da SDI-II do TST²⁶⁸, sendo que o ajuste só servirá para dar quitação das verbas nele especificadas.

²⁶⁷ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

²⁶⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. OJ nº 132. *Acordo celebrado - homologado judicialmente - em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_2/n_S6_121.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

Nas palavras de Élisson Miessa, “os direitos decorrentes do contrato de trabalho que não forem expressamente objeto da petição de homologação do acordo extrajudicial não serão atingidos, podendo, conseqüentemente, ser objeto de reclamação trabalhista”.²⁶⁹

Inclusive, não há exigência que conste do acordo a cláusula de ressalva quanto a eventuais parcelas que não forem especificadas na petição inicial conjunta da homologação.

Nesse mesmo sentido é também a conclusão do Relatório do Grupo de Trabalho sobre Hermenêutica Infraconstitucional da Lei 13.467/2017, instituído pela Portaria PGT n. 1385/2017 no âmbito do Ministério Público do Trabalho, pela Procuradoria-Geral do Trabalho:

“Acrescente-se que o acordo extrajudicial não possibilita a eficácia liberatória geral do contrato de trabalho, não sendo admissível que as partes prevejam tal resultado, eis que se encontram expresso no caput do art. 855-E que o acordo só se refere ‘aos direitos nele especificados’, ou seja, ele só alcança parcelas expressamente especificadas”.

Cabe ainda ressaltar que se o legislador desejasse autorizar a quitação plena e irrevogável do contrato de trabalho extinto, essa previsão constaria dos dispositivos que regulamentam o instituto aqui estudado. Veja que assim ele fez quanto ao Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada previsto em acordo e convenção coletiva, o qual, segundo a redação do art. 477-B “enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes”²⁷⁰, norma essa de aplicabilidade restrita.

Traz-se à lume, também, o pensamento de José Roberto Freire Pimenta, pois o autor defende a possibilidade de realização da transação judicial, desde que dessa não conste cláusula de quitação geral e plena. O autor defende que é preciso limitar a transação “aos direitos precisamente delimitados na lide já posta em juízo, sob pena de admitir-se a transação sobre obrigações não especificadas, que ninguém sequer sabe quais são e sobre as quais a rigor, não existe qualquer controvérsia, nem ao menos potencial”.²⁷¹

Fica claro, portanto, que poder-se-á aceitar somente a quitação por títulos e por valores. Pois, o que se pretende com a homologação do acordo extrajudicial é dar segurança jurídica ao empregador com a quitação referente aos títulos e verbas correspondentes que foram expressamente indicadas na petição conjunta protocolada em juízo da qual consta o ajuste.

²⁶⁹ MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho*. 6. ed. Salvador: Ed. Juspodivm. p. 186.

²⁷⁰ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 1 dez. 2018.

²⁷¹ PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. In: *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.* - Belo Horizonte, 30 (60): 119-152, Jul./Dez.99. p. 129

Veja abaixo decisões de 1º grau que têm caminhando nesse sentido:

SENTENÇA

Requerem as partes a homologação do acordo extrajudicial, conforme id. 8ac16c3.

Pois bem. Prediz o art. 855-B da CLT que "O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado."

No caso em tela, a petição é conjunta e as partes estão representadas por seus advogados respectivos.

Ocorre que não há como homologar o acordo na forma proposta.

[...]

Ora, o direito do trabalho não contempla simples renúncia de parcelas trabalhistas. Vale mencionar, inclusive, conforme artigo 320 do CC, que "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." Assim, a quitação abrange as parcelas transacionadas e descritas no termo, não envolvendo eventual parcela não discriminada.²⁷²

SENTENÇA

Quanto à petição de acordo acostada aos autos, cabe tecer as seguintes considerações:

a) Não foram discriminados os valores relativos a cada parcela objeto da avença, circunstância que obsta o atendimento da exigência contida no § 3º do art. 832 da CLT e, ainda, impossibilita a realização do cálculo referente às eventuais contribuições previdenciárias devidas à União, em relação às quais as partes não podem transacionar;

b) Não restou atendida a determinação contida no art. 855-B, caput, parte final, da CLT, visto que o (a) empregado (a) não se encontra representado por advogado. Ressalte-se que a assinatura da petição pelo tesoureiro do sindicato da categoria não se coaduna com o disposto no § 2º do mencionado artigo.

2. Pelo exposto, por ora, deixo de homologar o acordo extrajudicial havido entre as partes.

3. Não obstante, em atenção ao princípio da conciliação, concedo à empresa LN INCORPORAÇÕES IMOBILIÁRIAS LTDA, o prazo de 15 (quinze) dias para emendar a petição de acordo, a fim de sanar as falhas acima apontadas, nos termos e sob as cominações previstas no art. 321 e parágrafo único, do CPC/2015.²⁷³

²⁷² BRASIL. Justiça do Trabalho - TRT 15ª região. Sentença. Processo nº: 0010408-78.2018.5.15.0001. Requerentes: ASSOCIAÇÃO DOS PROPRIETÁRIOS E MORADORES DO LOTEAMENTO MONT BLANC RESIDENCE E EDILSON BALBINO DOS SANTOS. Juiz do Trabalho: Taísa Magalhães de Oliveira Santana Mendes. Campinas-SP, 26/04/2018. DEJT: 27 de abril de 2018 Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/188301795/trt-15-judiciario-27-04-2018-pg-2112>> Acesso em: 12 nov. 2018.

²⁷³ BRASIL. Justiça do Trabalho - TRT 16ª Região. Sentença. Processo nº: 0018626-90.2017.5.16.0005. Requerentes: LN INCORPORAÇÕES IMOBILIÁRIA LTDA e ADELMA DOS SANTOS PEREIRA. Juiz do Trabalho: Talia Barcelos Hortegal, Pinheiros-MA, 06/12/2017. DEJT: 11 de dezembro de 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/171841374/trt-16-judiciario-11-12-2017-pg-283>> Acesso em: 12 nov. 2018.

Além das decisões supracitadas, a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região tem negado provimento aos Recursos Ordinários que atacam decisões de 1º grau, cujo teor resolve pela não homologação de acordo extrajudicial ou pela extinção do processo sem resolução do mérito, por entender que as partes desejam apenas a quitação geral do contrato de trabalho extinto. Veja abaixo:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. POSSIBILIDADE DE RECUSA JUDICIAL. NÃO VINCULAÇÃO DO JUÍZO. IMPOSSIBILIDADE DE ATRIBUIÇÃO DE QUITAÇÃO GERAL AO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO, SEM QUE EXISTA CONTROVÉRSIA SOBRE DIREITOS. NECESSIDADE DE RES DUBIA.

01. A Lei 13.467/2017 estabeleceu novo procedimento de homologação de acordo extrajudicial que não exime apreciação judicial, **devendo ser recusada a homologação de cláusula com efeitos de quitação geral do extinto contrato de trabalho**. O acordo para a extinção do contrato de trabalho não se confunde com a transação extrajudicial para prevenir litígios, pois esta pressupõe a quitação das verbas rescisórias, incontroversas, e a existência de verdadeira controvérsia sobre os direitos eventualmente transacionados. Transação extrajudicial não se confunde com mera renúncia, sendo correta a decisão judicial que se recusou a homologar transação extrajudicial para viabilizar o pagamento parcelado e futuro de verbas resilitórias, com cláusula de quitação geral quanto a direitos oriundos do contrato de trabalho.

02. Como regra geral, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, sendo vedado ao empregado dispor sobre direitos personalíssimos, alimentares, bem como os patrimoniais indisponíveis, pois a ordem jurídica social se impõe às partes, com força cogente. Admite-se, contudo, a transação, quando mediante concessões mútuas as partes previnem litígios, desde que pressuponha a existência de res dubia, seja bilateral, onerosa, material e formalmente adequadas, e sempre como uma exceção à regra geral. Os direitos de indisponibilidade absoluta, em especial os que decorrem logicamente da dispensa imotivada, como saldo de salários, aviso prévio, proporcionalidade de férias e de gratificação natalina e indenização compensatória (40% do FGTS) e a multa do artigo 477 da CLT devem ser pagos pela empresa previamente à transação extrajudicial, cujo procedimento não se confunde e nem substitui a homologação sindical. **O procedimento previsto no artigo 855-A e seguintes da CLT, com a redação dada pela reforma trabalhista, não chancela as meras fraudes a direitos e não pode transformar a Justiça do Trabalho em mero órgão homologador de rescisões de contratos de trabalho.**

03. Com a nova regra legal, ampliam-se as possibilidades de transação extrajudicial, que podem ocorrer perante as Comissões de Conciliação Prévia ou negociadas entre as partes e submetidas ao crivo da homologação judicial. Em ambos os casos, não se admite negociação sobre verbas rescisórias ou quitação geral ao extinto contrato de trabalho. **A transação extrajudicial é sempre limitada, com efeitos liberatórios exclusivamente quanto a parcelas negociadas.** 04. Ademais, no caso dos autos foi desconsiderada a regra estabelecida no art. 855-C da CLT que, expressamente, estipula que a homologação de acordo extrajudicial não afasta o prazo legal e a aplicação da multa prevista no §8º, do art. 477 consolidado, que sequer foi incluída pelas partes nos cálculos apresentados. Recurso improvido.²⁷⁴

²⁷⁴ BRASIL. TRT 1ª REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO. Processo nº RO- 0100141-33.2018.5.01.0005. Recorrente: JULIO BOGORICIN IMÓVEIS RIO DE JANEIRO. Recorrido: JOÃO PEDRO DE ALCANTARA. Relator (a): DESEMBARGADORA SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA. Rio de Janeiro, 20/06/2018. DEJT: 09/07/2018. Disponível em: <<https://bdigital.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/1089652/01001413320185010005-DEJT-09-07-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y&themepath=PortalTRT1/>> Acesso em: 12 nov. 2018.

No mesmo sentido também foi o entendimento exarado no Enunciado nº 58 da 2ª Jornada de Direito Processual e Material do Trabalho promovida pela ANAMATRA:

Termo de Quitação Anual

I) Os pagamentos efetuados por conta de termo de compromisso arbitral, "quitação anual" de obrigações trabalhistas, extinção do contrato por "mútuo acordo" e plano de demissão voluntária ou incentivada só podem produzir **eficácia liberatória limitada aos valores efetivamente adimplidos das parcelas discriminadas**. Em respeito à garantia constitucional de acesso à jurisdição (art. 5º, xxxv) e ao artigo 25 da Convenção Americana de Direitos Humanos, mantém-se o pleno direito de acesso ao judiciário para solucionar situações conflituosas, inclusive para satisfação de diferenças sobre rubricas parcialmente pagas. II) O termo de quitação deverá estar necessariamente acompanhado de documentos comprobatórios, sob assistência efetiva do sindicato. III) **O termo de quitação deve, pois, ser interpretado restritivamente, com eficácia liberatória de alcance limitado aos valores das parcelas expressamente especificadas no documento, sem implicar renúncia ou extinção da obrigação e nem impedir o exercício do direito fundamental de ação**. IV) O referido termo será nulo de pleno direito se desvirtuar, impedir ou fraudar as disposições de proteção ao trabalho, os contratos coletivos e as decisões das autoridades trabalhistas competentes. – grifou-se.²⁷⁵

Lembrando sempre que, caso o magistrado note que as partes estão se utilizando do acordo para prática de simulação ou obtenção de qualquer objetivo vedado por lei, cabe a ele emitir sentença que impeça o fim desejado pelas partes, na forma do art. 142 do CPC²⁷⁶.

4.3 CRITÉRIOS PARA HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO

Patrick Maia Merísio afirma que “A reforma da legislação trabalhista foi feita de forma extremamente açodada, o que impediu a construção de um sistema mais técnico e sistemático, de forma a produzir a segurança jurídica”.²⁷⁷

Acredita-se que um dos objetivos da Lei 13.467/2017 ao prever o procedimento de jurisdição voluntária, objeto desse estudo, foi, sem dúvida, permitir a autocomposição entre as partes de um conflito estabelecido no seio de uma relação de emprego. Todavia a

²⁷⁵ Para conferir ementa e inteiro teor da tese: Disponível em <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

²⁷⁶ BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm>. Acesso em: 1 dez. 2018.

²⁷⁷ MERÍSIO, Patrick Maia. *Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 634-635.

subregulamentação do instituto, resultado da rapidez com que a reforma foi pensada, causa indagações quanto à forma de lidar com ele e a que resultado se chegará com o seu uso.

Em audiência pública realizada pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho - CSJT, em 25 de outubro de 2017, na sede do Tribunal Superior do Trabalho²⁷⁸, o Presidente da ANAMATRA, Guilherme Feliciano, ao ser ouvido defendeu que não deveriam ser homologadas 4 (quatro) espécies de acordo: os acordos fraudulentos, acordos simulados, os acordos temerários e os acordos ruinosos.

Os acordos fraudulentos são aqueles que visam fraudar a aplicação da lei, por exemplo, quando as partes utilizam-no com o fim de transferir bens no intuito de impedir o pagamento de dívidas do empregador.

O acordo simulado é aquele em que se simula uma situação que não corresponde à realidade no intuito de fraudar a lei, por exemplo, quando o empregado é, em realidade, um demissionário, mas faz uma conciliação para que possa receber as parcelas do seguro desemprego.

Os acordos temerários, por sua vez, são aqueles cujo objeto é fluido. Por exemplo, uma das partes oferece em acordo um imóvel que resultaria de uma ação que ela ajuizaria em tempos futuros.

Acordos ruinosos, são os que, segundo Guilherme Feliciano, merecem uma maior atenção, haja vista que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, e eles representam prejuízos ao empregado. Nesse contexto, não se poderia aceitar acordo sobre parcelas incontroversas, em valor abaixo do devido e pago de forma parcelada.

É justamente no intuito de impedir a produção de efeitos dos acordos que prejudicam o empregado e/ou tem por finalidade fraudar a lei que passa-se a expor uma proposta de aspectos que acredita-se devam ser observados pelo magistrado na homologação dos acordos extrajudiciais. Contudo, antes de adentrar nessa seara é preciso fazer a seguinte observação.

O Código de Processo Civil ao tratar da jurisdição voluntária, em seu art. 723, parágrafo único, estabelece que “O juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna”.²⁷⁹ Essa regra do processo civil, aplicável ao procedimento objeto deste estudo, chama atenção para que o

²⁷⁸ AUDIÊNCIA Pública 002/2017 – Homologação de Acordo Extrajudicial (Reforma Trabalhista). CSJT. 2017, 3 horas, 39 minutos e 51 segundos. Brasília. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=K3keqk7cCwA>. Acesso em 13 nov. de 2018.

²⁷⁹ BRASIL. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de março de 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm. Acesso em: 1 de dez. 2018.

magistrado não se restrinja à análise dos aspectos formais e nem verifique o ajuste somente à luz da legalidade. Importante é que ele esteja a par da situação em que as partes se encontram inseridas, observe qual grau de autonomia de que goza o empregado, decidindo assim a conveniência e oportunidade do acordo, mas nunca se afastando das leis e princípios que regem o direito do trabalho.

Nesse sentido alerta José Roberto Freire Pimenta:

Se o juiz moderno (e especialmente o juiz do trabalho, cuja atuação tem carga inquisitorial ainda mais intensa) não é e nem pode ser uma estátua de pedra que deva permanecer distante e impassível diante da luta processual travada pelos litigantes (cabendo-lhe, ao contrário participar ativamente do processo, de forma a assegurar que este cumpra sua finalidade de concretizar a vontade abstrata da lei e de pacificar, com justiça, a lide levada a seu conhecimento), também não pode ele, ao examinar a proposta de conciliação submetida pelas partes, limitar-se apenas a verificar se todas as formalidades legais foram atendidas e a assegurar a inexistência de qualquer vício de consentimento.²⁸⁰

Assim, entende-se que o juiz não participa desse acordo apenas para integrar a vontade dos litigantes e permitir que essa produza os efeitos jurídicos desejados, se submetendo ao alvedrio daquilo que foi por elas acertado. Cabe ao magistrado averiguar se o que lhe foi apresentado constitui em benefício real para o empregado, de forma a compor de maneira justa o litígio que as fez celebrar o acordo extrajudicialmente, não se restringindo ao exame dos requisitos formais.

Passa-se a expor, dessa forma, sugestão de aspectos a serem observados para homologação do acordo, além dos que a própria lei já previu (petição conjunta e representação por advogados distintos) e dos requisitos formais do negócio jurídico (agente capaz; objeto lícito, possível determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei; não existência de vícios de consentimento).

4.3.1 Observância do prazo para o pagamento de todas as verbas rescisórias. Impossibilidade de parcelamento.

Um dos critérios implícitos na lei para homologação dos acordos extrajudiciais é a comprovação do pagamento das verbas rescisórias, caso este acordo seja realizado ao término do contrato de trabalho, não existindo a possibilidade do parcelamento dessas verbas.

²⁸⁰ PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. In: *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.* - Belo Horizonte, 30 (60): 119-152, Jul./Dez.99. p. 130-131.

Observe que o art. 855-C da CLT²⁸¹ prevê que o referido procedimento de jurisdição voluntária não prejudica o prazo estabelecido no §6º do art. 477 do mesmo dispositivo legal²⁸², e não afasta a aplicação da multa prevista no §8º do art. 477²⁸³. O §6º prevê que o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverá ser efetuado até dez dias contados a partir do término do contrato, caso este prazo não seja observado, o empregador infrator deverá pagar uma multa, a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário contratual.

Da redação do artigo, extrai-se a preocupação do legislador com o adimplemento das verbas rescisórias independentemente da realização do acordo extrajudicial, o que demonstra que este não poderá tratar do parcelamento das verbas resilitórias incontroversas.

Assim, acredita-se que o empregador deverá instruir a petição conjunta com os documentos que comprovem o pagamento das verbas rescisórias incontroversas, quando este ajuste for celebrado após o término do contrato de trabalho, demonstrando o pagamento de saldo de salário, aviso prévio (trabalhado ou indenizado), 13º salário proporcional, férias proporcionais e depósito da indenização de 40% do FGTS.

Corroborando com o que aqui se defende o pensamento de Henrique Correia quando ressalta a necessidade de cumprimento do prazo para pagamento das verbas rescisórias, sob pena de pagamento de multa e impossibilidade de seu parcelamento:

O pagamento das verbas rescisórias, devidas em razão do término do contrato de trabalho, é direito básico do trabalhador, pois é essencial à sua subsistência. A única hipótese admitida de parcelamento é aquela realizada perante o juiz do trabalho em um processo judicial. Somente o juiz tem o poder de autorizar o pagamento em parcelas das verbas rescisórias. Portanto, em regra, o parcelamento é vedado, para que se evitem fraudes e por se tratar de verbas de natureza alimentar, não sendo admitido mesmo quando for realizado perante o sindicato da categoria profissional.²⁸⁴

Da mesma forma se posiciona Élisson Miessa para quem a interpretação do art. 855-C da CLT²⁸⁵, é no sentido de vedar a negociação do prazo para adimplemento das verbas rescisórias e, especialmente, o seu parcelamento. Advertindo que:

²⁸¹ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

²⁸² BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

²⁸³ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

²⁸⁴ CORREIA, Henrique. *Guia prático da reforma trabalhista no seu dia a dia*. São Paulo: Saraiva educação, 2018. p. 170.

²⁸⁵ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 de dez. 2018.

ao exigir o cumprimento do §6º do art. 477 da CLT, o legislador não deixa dúvida de que as verbas constantes no termo de rescisão devem ser pagas em até 10 dias contados do término do contrato. Cria-se, pois, verdadeira restrição ao magistrado, que não poderá autorizar o pagamento após esse prazo e, conseqüentemente, parcelar o pagamento das verbas rescisórias.

Ademais, como a homologação judicial será posterior aos 10 dias do término do contrato, se as verbas rescisórias estiverem no acordo seu pagamento deverá ser anterior à homologação judicial, observando o prazo do art. 477, §6º, da CLT, devendo comprová-lo em juízo, sob pena de obstar sua homologação.²⁸⁶

Por fim, nessa mesma sintonia é a conclusão do Relatório do “Grupo de Trabalho sobre Hermenêutica Infraconstitucional da Lei 13.467/2017” do MPT:

se para fins de acordo há de se observar aqueles dispositivos, que fixam o prazo para pagamento integral das verbas rescisórias devidas e a multa em caso de descumprimento dessa obrigação, é porque não se pode, através do acordo extrajudicial, diminuir o valor dessas verbas rescisórias, constantes no termo, nem estabelecer outro prazo para pagamento, ou mesmo o parcelamento de verbas rescisórias. Se o pedido das partes for nesse sentido, será juridicamente impossível, por expressa vedação legal, e nem poderá ser conhecido.²⁸⁷

Portanto, quando o acordo for celebrado após o fim do contrato de trabalho, necessária será a apresentação de documentos que atestem o pagamento das verbas rescisórias incontroversas no prazo determinado por lei, sendo terminantemente vedado o seu parcelamento.

4.3.2 Necessidade de existência de controvérsia que justifique a realização do acordo

Como alerta Patrick Maia Merísio, ao regulamentar o procedimento de jurisdição voluntária, a CLT foi omissa, principalmente quanto à cognição judicial, se limitando a dizer pela facultatividade do juiz na homologação do acordo. Todavia, o autor alerta que essa omissão “exige necessariamente a compreensão da carga e da profundidade desta mesma cognição (...). O juiz não é um simples carimbador de acordos!”²⁸⁸

²⁸⁶ MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho*. 6. ed. Salvador: Ed. Juspodivm, 2018. p. 185

²⁸⁷ LIMA, Carlos Eduardo Azevedo “et al”. *Hermenêutica infraconstitucional da Lei nº 13.467/2017: Reforma Trabalhista*. Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 53.

²⁸⁸ MERÍSIO, Patrick Maia. *Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 639.

Nesse contexto, outro requisito que entende-se deva ser observado, na petição conjunta, é o relato fático que envolve as partes com a demonstração de todos os pontos controvertidos que justificaram a realização do acordo, relato fático esse que pode ser objeto de avaliação pelo juiz, também, em audiência, como se explicará melhor adiante.

O Código Civil brasileiro, em seu art. 840²⁸⁹, ao tratar da transação, deixa claro que é lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.

Valton Dória Pessoa prefere definir a transação como “um negócio jurídico espontâneo e bilateral, de eficácia liberatória, que tem por finalidade prevenir ou extinguir litígios, mediante concessões recíprocas acerca de direito disponível, que seja incerto ou duvidoso”.²⁹⁰

Por sua vez, Orlando Gomes diz que a transação “requer: a) a incerteza de uma relação jurídica; b) a eliminação contratual da incerteza, mediante concessões recíprocas.”²⁹¹

Indiscutivelmente a transação é composta de dois elementos essenciais: a existência de controvérsia/litígio e concessões mútuas. Acredita-se que o primeiro elemento é aquele capaz de justificar o uso do acordo pelas partes.

Como já afirmado em linhas pretéritas, a homologação do acordo extrajudicial foi um instituto criado para facilitar a resolução célere e menos burocrática dos conflitos entabulados no seio das relações trabalhistas. “A criação do procedimento de jurisdição voluntária no processo do trabalho significa a opção por um Poder Judiciário que avança como sujeito que auxilia as partes na busca da consensualidade”.²⁹²

O procedimento não pode ser visto como mais uma etapa dos trâmites de rescisão contratual, transformando o magistrado em mero homologador de acordos, e garantidor de que o empregado não ajuizará reclamação trabalhista futura, dado o fato de que sua decisão homologatória se reveste da coisa julgada. É necessário que haja real controvérsia que justifique a participação do judiciário na resolução do conflito.

Kazuo Watanabe alerta que desde o momento que o Estado tomou para si o monopólio da justiça, interpondo-se entre os componentes do conflito, a cognição tornou-se o instrumento necessário para conhecer a razão de ambas as partes, atendendo à razão política de evitar o prevailecimento do mais forte e de substituir a força pela justiça.²⁹³ Assim, é através da

²⁸⁹ BRASIL. *Lei nº 10.406, de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 1 dez. 2012.

²⁹⁰ PESSOA, Valton Dória. *Transação Extrajudicial nas relações individuais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2003. p. 63

²⁹¹ GOMES, Orlando. *Contratos*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, p. 441.

²⁹² MERÍSIO, Patrick Maia. Op. Cit. p. 647.

²⁹³ WATANABE, Kazuo. *Da cognição no processo civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1987. p. 33.

conhecimento dos fatos e do conflito que o juiz reúne o aparato essencial à prestação da tutela jurisdicional adequada.

Por isso, necessário se faz que as partes tragam ao processo o relato fático que demonstre a existência da controvérsia que deu origem ao acordo e em relação ao que exatamente ele se estabelece, pois somente assim se viabilizará o conhecimento do magistrado acerca da situação que envolve as partes e a avaliação da conveniência e legitimidade do ajuste, à luz dos princípios e regras trabalhistas.

4.3.3 O cuidado com a existência de concessões mútuas e recíprocas, o valor do acordo e o prazo de pagamento

Como já enunciado em linhas pretéritas, o princípio da indisponibilidade é corolário do princípio da proteção, que por sua vez se configura como base de todo o direito do trabalho. Em razão disso, não pode o empregado se desfazer do arcabouço protetivo que lhe foi outorgado pela ordem jurídica, abrindo mão de direitos criados para sua tutela em situação de vulnerabilidade.

Nesse contexto, com exceção das hipóteses em que a lei a autoriza, a renúncia, definida por Delgado como “ato unilateral da parte através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte que é beneficiada pela renúncia”²⁹⁴, é vedada no âmbito juslaboral.

A aplicabilidade extremamente restrita da renúncia, no entendimento exarado neste trabalho, ocorre porque o instituto tem por característica substancial a manifestação unilateral do renunciante, o qual não recebe nada em troca por abrir mão de um direito. Como já dito antes, não é crível que um trabalhador venha renunciar a um determinado direito seu sem nenhum benefício ou interesse, a não ser pelo resultado de alguma espécie de coação ou receio de não receber de forma imediata verbas que lhe são devidas, por aguardar o resultado de um litígio judicial.

Mas entendimento semelhante não se aplica à transação, que se define por ser uma relação jurídica estabelecida entre partes litigantes ou potencialmente litigantes, na qual resolvem, por meio de concessões recíprocas, terminar ou prevenir um litígio.

²⁹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 219.

A transação exige, portanto, que cada uma das partes abra mão daquilo que entende ser seu por direito a fim de terminar ou prevenir um litígio, e é exatamente por causa dessa característica que acredita-se ser ela de possível aplicação no campo laboral.

Então, diferentemente da renúncia, na transação é como se o empregado tivesse alguma espécie de compensação em troca daquilo que renuncia, o que é capaz de justificar essa sua concessão, que, por óbvio, deve sempre respeito às normas inderrogáveis.

Daí a necessidade do magistrado avaliar a existência de concessões recíprocas no acordo extrajudicial que for levado para homologação em juízo.

Esse também é o entendimento exarado pelo enunciado nº 123, II, da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho relacionado ao tema, já que o acordo extrajudicial só será homologado em juízo se estiverem presentes, em concreto, os requisitos previstos nos arts. 840 a 850 do Código Civil para a transação:

Enunciado nº 123 homologação de acordo extrajudicial

I - A faculdade prevista no capítulo III-A do título X da CLT não alcança as matérias de ordem pública. **II- o acordo extrajudicial só será homologado em juízo se estiverem presentes, em concreto, os requisitos previstos nos artigos 840 a 850 do código civil para a transação;** III - não será homologado em juízo o acordo extrajudicial que imponha ao trabalhador condições meramente potestativas, ou que contrarie o dever geral de boa-fé objetiva (artigos 122 e 422 do código civil).²⁹⁵

Além disso, entende-se que, dado o contexto da relação de emprego, exige-se também certa equivalência entre as concessões mútuas.

Orlando Gomes afirma que a equivalência das concessões recíprocas na transação aprecia-se subjetivamente. “Cada qual é juiz de seus interesses. Assim, não perde esse caráter se uma das partes faz à outra concessões muito mais vantajosas”.²⁹⁶ Todavia, acredita-se que, em razão dos princípios que protegem o trabalhador, neste trabalho já destacados, esse pensamento se restringe ao direito civil.

Como adverte Valton Dória Pessoa, o empregador não pode oferecer uma quantia irrisória a fim de adimplir crédito elevado, pois nesse caso trata-se de renúncia e não de transação.²⁹⁷

²⁹⁵ Para conferir ementa e inteiro teor da tese: Disponível em <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis2.asp?ComissaoSel=8>> Acesso em: 10 nov. 2018.

²⁹⁶ GOMES, Orlando. *Contratos*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, p. 441

²⁹⁷ PESSOA, Valton Dória. *Transação Extrajudicial nas Relações Individuais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2003, p. 72.

E como alerta Alice Monteiro de Barros “a transação é de grande utilidade social, pois transforma o litígio em estado de paz. Entretanto, é bom lembrar que ‘transigir não é tudo conceder sem nada receber’”.²⁹⁸

Portanto, outro aspecto que não pode deixar de ser observado pelo magistrado é o valor do acordo extrajudicial. Este deve ser objeto de avaliação minuciosa pelo juiz, que, para a sua análise, deverá levar em consideração a realidade fática do contrato, o salário do empregado, acordos e convenções coletivas aplicáveis, o tempo de prestação dos serviços, dentre outros aspectos.

Esse exame também traz a necessidade de apresentação pelas partes dos cálculos e respectivos documentos correspondentes aos valores estimados de cada direito, porque essa apuração numérica de ambas as partes, justificará a razoabilidade e proporcionalidade dos valores ajustados, que, sugere-se, ocorra pela média.

Assim, caso as partes apresentem acordo com valores irrisórios e totalmente desvinculados da realidade do contrato de trabalho, recomenda-se ao magistrado a sua não homologação, sob pena de violação ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

E, nesse contexto, outro aspecto que precisa ser objeto de avaliação pelo magistrado é o prazo para pagamento das verbas, pois este não pode ser tão extenso de forma a diluí-las a nada.

Portanto, cabe ao julgador observar o valor do acordo, verificando a existência de concessões de ambas as partes e a equivalência delas, bem como o prazo para pagamento, zelando, assim, pela indisponibilidade dos direitos, tanto na forma quantitativa, como na forma qualitativa.

4.3.4 A necessidade substancial de designação de audiência para ouvir as partes

A cognição, em termos singelos, é aquisição de conhecimento.

Kazuo Watanabe afirma que ela consiste em tomar contato e analisar as alegações e as provas produzidas pelas partes, ou seja, “as questões de fato e as de direito que são deduzidas no processo e cujo resultado é o alicerce, o fundamento do *judicium*, do julgamento do objeto litigioso do processo”.²⁹⁹

²⁹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.57, n.27, p. 89-101, jul. 1997, p. 96.

²⁹⁹ WATANABE, Kazuo. *Da cognição no processo civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1987. p. 41.

A atividade jurisdicional está intrinsecamente relacionada com a atividade cognitiva, pois de nada servirá ao juiz ter conhecimento do direito, se não tiver ciência dos fatos sobre os quais ele será aplicado.

Os fatos relevam em importância na medida em que é “na reconstituição dos fatos através da avaliação equitativa das provas e demais elementos de convicção – que o juiz consegue, na maior parte das vezes, o que se costuma denominar de julgamento justo e equânime”.³⁰⁰

“Se os fatos não vêm apurados de maneira verdadeira, isso basta para que a decisão seja injusta, ainda que o processo tenha se desenvolvido corretamente e a norma de direito tenha sido interpretada de modo válido”.³⁰¹

Por isso, “no âmbito do processo o juiz deve fundar a decisão sobre a reconstrução verdadeira de todos os fatos relevantes da causa, obviamente à base de uma valoração racional das provas de que dispõe para alcançar o conhecimento desses fatos”.³⁰²

Nesse contexto, Watanabe ressalta que o juiz, para que possa conceder a tutela jurisdicional, precisa, na condição de terceiro que se interpõe entre as partes, saber das razões de cada uma delas, pois só assim conseguirá adotar as providências voltadas à realização prática do seus direitos.³⁰³

Dessa forma, “o juiz tem o dever de conhecer bem os fatos para fins de aplicar a norma ao caso concreto, ou seja, sua cognição não se baseia em uma narrativa hipotética. Torna-se obrigatório uma atuação diligente na instrução probatória e na direção do processo”.³⁰⁴

Não é diferente na jurisdição voluntária, já que nela o magistrado também deve ter conhecimento dos fatos para avaliar a viabilidade jurídica e social do acordo entabulado entre as partes. E esse conhecimento se dará de duas formas: através da narração aposta na petição conjunta de acordo, como foi abordado em linhas pretéritas, e por intermédio de uma audiência.

Nesse cenário, Leonardo Greco, ao tratar da oralidade como um dos pontos essenciais do processo de jurisdição voluntária, ressalta que ela se configura como o meio de comunicação mais perfeito do ser humano. E, assim, não pode deixar de observada em determinadas espécies de procedimento:

³⁰⁰ WATANABE, Kazuo. *Da cognição no processo civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1987. p. 45

³⁰¹ TARUFFO, Michele. *Processo Civil comparado: ensaios*. Trad. Daniel Mitidiero. São Paulo: Marcial Pons, 2013. p. 36

³⁰² *Ibidem*, p. 39.

³⁰³ WATANABE, Kazuo. *Op. Cit.*, p. 36

³⁰⁴ MERÍSIO, Patrick Maia. *Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 647.

[...] especialmente nos que dependem da busca da verdade real pela indisponibilidade do direito material, para a formulação de juízos discricionários casualmente adequados de conveniência e oportunidade, para adesão do Estado à pretensão do requerente, não podem dispensar, salvo por motivo concretamente justificado, o instrumento cognitivo mais completo que é o diálogo humano através da palavra oral.³⁰⁵

Chama atenção o autor para a necessidade de exaltar a audiência oral do juiz e das partes, pois se revela como “a garantia mais completa do direito de influir eficazmente na decisão e como a prova mais apta a revelar a verdade subjetiva, especialmente como antecedente de juízos discricionários sobre direitos indisponíveis”.³⁰⁶

Foi atento à essa realidade que legislador previu no art. 855-D da CLT³⁰⁷ que o juiz tem a faculdade de designar audiência, no procedimento de jurisdição voluntária objeto desse estudo, para eventuais esclarecimentos.

Edilton Meireles afirma que, na prática, “essa audiência será uma verdadeira audiência de conciliação ou mediação, regulada no art. 334 do CPC, atraindo a aplicação dos princípios apontados no art. 166 do mesmo diploma legal”.³⁰⁸

O autor esclarece que essa audiência serve para que o juiz peça às partes eventuais esclarecimentos, tire dúvidas, “podendo, ainda, sugerir alterações no acordo de modo a adequá-lo aos limites da lei, evitando, assim, eventual decisão desfavorável aos interessados”.³⁰⁹

Frise-se que essa audiência é uma faculdade do juiz, sendo designada à critério do julgador e de acordo com sua avaliação subjetiva. Todavia, entende-se, no presente trabalho, que ela é de extrema importância para auxiliar no exame da legitimidade legal e social do ajuste, razão pela qual sugere-se que a sua marcação só não ocorra em casos excepcionais.

Na mesma sintonia, Mauro Schiavi assevera que embora a previsão legal não seja de obrigatoriedade de designação dessa audiência para homologação do acordo, acredita ele que tal providência é prudente.³¹⁰

Até porque, como alerta Luciano Augusto de Toledo Coelho, “impõe-se que o judiciário não tome uma postura passiva diante da sociedade, afastando a prática procedimentalista e

³⁰⁵ GRECO, Leonardo. *Jurisdição voluntária*. São Paulo: Dialética, 2003. p. 35

³⁰⁶ Ibidem. p. 154

³⁰⁷ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em: 1 de dez. 2018.

³⁰⁸ MEIRELES, Edilton. *Homologação Judicial de Acordo Extrajudicial*. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs). *A Reforma Trabalhista e seus impactos*. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 970

³⁰⁹ Ibidem, p. 970

³¹⁰ SCHIAVI, Mauro. *A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. p. 76.

atuando e realizando os fins sociais onde o processo político do legislativo e do executivo falha ou se omite”.³¹¹

A audiência é, portanto, o meio que o magistrado possui para tomar contato direto com as partes, entender o cenário fático em que elas se inserem, aferir de forma mais concreta a vontade de celebrar o acordo, principalmente em relação ao empregado. Ademais, o expediente potencializa as chances de detecção dos vícios do negócio jurídico, pois, nas palavras de Leonardo Greco, “o contraditório participativo impõe a oralidade e a publicidade. A primeira, porque é o mais perfeito e completo meio de comunicação humana”.³¹²

Existe uma necessidade imperiosa de contato entre o juiz e as partes. Considera-se muito pouco provável que o magistrado possa aferir se a vontade real corresponde a vontade manifestada no acordo sem a marcação de uma audiência, pois sem a presença do empregado em juízo não há como o julgador perceber se o trabalhador foi ou não pressionado para a realização do acordo, ou se este foi resultado de coação.

Alerta também Edilton Meireles que, por aplicação do princípio da decisão informada, nessa audiência, cabe ao juiz “prestar ao interessado todas as informações e esclarecimentos necessários à compreensão do que está sendo acordado, inclusive quanto às suas consequências”.³¹³

Acredita-se possível, também, a inquirição de testemunhas, sendo essas pessoas aquelas que se inserem no contexto de realidade vivido pelas partes, compartilham de experiências semelhantes e que possam ser intimadas pelo juiz para prestar esclarecimentos.

Patrick Maia Merísio ressalta que:

O juízo trabalhista pode e deve usar da sua cognição, garantindo o contraditório entre as partes e necessariamente motivando a sua decisão, inclusive auxiliando as partes para que, de fato, eliminem as causas reais do conflito, através de uma composição justa. A previsão da possibilidade de audiência no texto legal deve ser entendida como contraditório, instrução e cognição, elementos fundamentais também na jurisdição voluntária.³¹⁴

³¹¹ COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Contrato de Trabalho e a autonomia privada. In: *Rev. TRT – 9ª R.*, Curitiba. A. 29, n. 53, p. 251-284, Jul./Dez.200. p 262-263.

³¹² GRECO, Leonardo. *Jurisdição voluntária*. São Paulo: Dialética, 2003. p. 35.

³¹³ MEIRELES, Edilton. *Homologação Judicial de Acordo Extrajudicial*. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs). *A Reforma Trabalhista e seus impactos*. Salvador: Juspodivm, 2017. p. 970.

³¹⁴ MERÍSIO, Patrick Maia. *Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 648.

Dessa forma, defende-se aqui que a designação de audiência, no procedimento de jurisdição voluntária, só seria dispensável pelo magistrado quando o acordo fosse o resultado de um processo de mediação realizado por uma câmara privada de mediação ou pelo próprio Centro Judiciário de Solução de Conflitos (CEJUSC).

Assim, entende-se, no presente trabalho, essa audiência como uma forma de controle que o magistrado possui sobre o acordo, é nela que ele irá averiguar como ocorreu a manifestação de vontade do empregado na sua celebração. Pois, sendo este parte vulnerável da relação, seja pela sua condição de hipossuficiência econômica e/ou por qualquer outra condição pessoal que o coloca também em situação de vulnerabilidade, como a deficiência física, por exemplo, necessita, quanto à sua manifestação de vontade, de maior proteção e vigilância por parte do juiz.

4.4 POR UMA INTERPRETAÇÃO HUMANISTA DAS NORMAS CELETISTAS.

Mesmo diante da dificuldade de conceituar a dignidade, sabe-se que, certamente, faz parte da sua definição ser uma condição intrínseca a todo e qualquer ser humano. Ela “é irrenunciável e inalienável, constituindo elemento que qualifica o ser humano como tal e dele não pode ser destacado (...) a dignidade pode (e deve) ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida”.³¹⁵

“O princípio da dignidade da pessoa humana traduz a ideia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independente do seu status econômico, social ou intelectual”.³¹⁶

E assim, destaca Ingo Wolfgang Sarlet que, em que pese o princípio da dignidade humana implique limites à atuação estatal, impõe-se-lhe também dever de respeito e proteção “que se exprime tanto na obrigação por parte do Estado de abster-se de ingerências na esfera individual que sejam contrárias à dignidade pessoal, quanto no dever de protegê-la (a dignidade pessoal de todos os indivíduos) contra agressões oriundas de terceiros”³¹⁷, inclusive de outros particulares.

³¹⁵ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da (pessoa) humana e Direito Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 51.

³¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho*. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana Oliveira de (coords.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: Estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 208.

³¹⁷ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da (pessoa) humana e Direito Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 89.

Nesse contexto, ensina Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado que o “Estado, pela via normativa, desempenha função singular com vistas à proteção e manutenção da condição de dignidade do homem”.³¹⁸ E o Direito do Trabalho é o resultado disso.

Sendo, portanto, a dignidade da pessoa humana o princípio vetor de toda a ordem jurídica brasileira, certo é que toda e qualquer normatização deve ser interpretada à sua luz. Raciocínio esse que, por óbvio, se aplica à previsão de homologação de acordo trabalhista em juízo.

E nesse cenário, destaca-se o papel do estado no resguardo da vocação protetiva do direito do trabalho ao fiscalizar o uso deste instrumento de solução de controvérsias.

Não se pode presumir que o acordo extrajudicial servirá prontamente para lesar direitos do empregado ou do erário público, mas sim que na existência de um conflito, cuja solução se dê através de concessões recíprocas, ele seja um meio alternativo para a solução ou prevenção.

Destacam-se algumas justificativas que demonstram que o uso do procedimento aqui estudado para solução de litígios trabalhistas traz mais vantagens do que a álea de um processo judicial, desde que observados os limites e regramento intrínsecos ao direito do trabalho.

O primeiro deles é o maior problema que assola o judiciário hoje, a mora. O longo tempo que o empregado deverá esperar para receber seus créditos, passando pela fase cognitiva, o enfrentamento de alguns incidentes ao longo do processo e a fase executória, mostra ser um motivo que faz do acordo extrajudicial uma excelente via de resolução de litígios, desde que utilizado com respeito aos princípios que regem o direito do trabalho e aos direitos do trabalhador.

O segundo diz respeito aos riscos do resultado de um processo judicial. Ainda que o empregado esteja certo daquilo que lhe cabe, necessita produzir provas que demonstrem a ocorrência dos fatos constitutivos dos seus direitos perante o magistrado, e essas, muitas vezes, não estão ao alcance do trabalhador. Nesse contexto, com a nova previsão do pagamento de honorários sucumbenciais pelo empregado, caso não consiga provar suas alegações, fica submetido ao risco de não receber aquilo que lhe cabe e ainda ter de adimplir com os honorários sucumbenciais do patrono da parte contrária.

O terceiro diz respeito às maiores limitações impostas, pela Reforma Trabalhista, ao beneficiário da Justiça Gratuita, que agora, deverá pagar honorários periciais e advocatícios de

³¹⁸ DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho*. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana Oliveira de (coords.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: Estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 207.

sucumbência com os créditos trabalhistas auferidos em qualquer processo.³¹⁹ Além disso, há a previsão no art. 844, §2º da CLT³²⁰ que o reclamante, ainda que beneficiário da justiça gratuita, será condenado ao pagamento de custas, quando der causa ao arquivamento da demanda por ausência na audiência inaugural, transformando, o §3º desse mesmo dispositivo, o pagamento das custas devidas em pressuposto processual para o ajuizamento de nova demanda.

Dessa maneira, entende-se que, em que pese o princípio da indisponibilidade ainda seja um norte para o direito do trabalho, ele não impede a realização de um acordo entre partes componentes da relação de emprego para resolução de um conflito. Mas é necessário que haja observância a todos os requisitos de validade formal e material e se configure como um acordo capaz de atender aos anseios de ambas as partes, sempre avaliado sob uma perspectiva humanista pregada pelo direito do trabalho.

E, assim, como conclui Wagner D. Giglio “o juiz pode e deve examinar o conteúdo do acordo oferecido por petição, e homologá-lo ou negar-lhe homologação, conforme o caso”.³²¹ Pois, “a jurisdição, necessariamente, deve atuar de forma a impedir que o acordo entre as partes signifique violação de direitos indisponíveis, ou mesmo se atinja finalidade proibida por lei”.³²²

Dessa forma, é preciso aplicar o procedimento de jurisdição voluntária ora estudado de forma a preservar a função precípua do direito do trabalho de proteção da dignidade do trabalhador, ao mesmo tempo lhe garantindo a possibilidade de resolução de seus conflitos por um método mais célere e menos burocrático. É necessária, assim, cautela do magistrado para que o instituto não sirva como instrumento de esvaziamento e fraude contra os direitos trabalhistas.

Comunga-se aqui com o pensamento expresso por Patrick Maia Merísio:

dizer que o procedimento de jurisdição voluntária por si só e necessariamente irá implicar em possibilidade de fraude a direitos indisponíveis não parece ser uma

³¹⁹ Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa referida no caput, ainda que em outro processo, a União responderá pelo encargo.

Art. 791-A, §4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguindo-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

³²⁰ BRASIL. *Decreto-Lei nº 5. 452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/De15452.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

³²¹ GIGLIO, Wagner D. *A conciliação nos dissídios individuais do trabalho*. São Paulo: LTr, 1982. p. 84.

³²² MERÍSIO, Patrick Maia. *Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 645.

interpretação adequada. Veja-se que a Justiça do Trabalho tem índices elevados de conciliação e que o juízo pode se recusar a homologar, mesmo nas hipóteses de lide trabalhista. Ou seja, assim como o Juízo atualmente tem que zelar pela licitude e razoabilidade das conciliações, terá que exercer este mesmo papel na jurisdição voluntária. A responsabilidade jurisdicional continua central na conciliação, que não deve nunca ser aceita como simples barganha ou exploração do vulnerável, mas sim como solução razoável e proporcional para ambas as partes. O juiz não é um simples carimbador de acordos, ele tem que zelar, acima de tudo, pela integridade da ordem jurídica.³²³

Conclui-se, assim, que o manuseio do instituto da homologação de acordo extrajudicial com base em interpretação humanista dos fundamentos, princípios e normas do Direito do Trabalho permitirá a consagração do acordo celebrado diretamente pelas partes como genuíno, legítimo e adequado mecanismo de solução de conflitos na seara trabalhista, mantendo-se, assim, a vocação protetiva deste ramo do direito.

³²³ MERÍSIO, Patrick Maia. *Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018.p. 646.

5 CONCLUSÃO

O instituto da homologação de acordo extrajudicial na justiça do trabalho foi previsto pela Lei 13.467/2017, mais conhecida por Reforma Trabalhista, e este procedimento é alvo de questionamentos, dada a sua tendência para permissão de disposição de direitos, o que entra em embate com a vocação protetiva do direito do trabalho, cuja esmagadora maioria das normas são inderrogáveis como forma de salvaguardar os direitos conferidos à parte hipossuficiente.

Foi nesse sentido que buscou o presente estudo conciliar a essência protetiva do direito do trabalho, que tem como um de seus pilares o princípio a indisponibilidade das normas e dos direitos, com a possibilidade de celebração do acordo extrajudicial, excelente forma de resolução de conflitos, cujo procedimento é mais célere, menos burocrático e autocompositivo.

Em outros termos, a presente comunicação objetivou o estudo do procedimento de jurisdição voluntária sob uma perspectiva humanista, permitindo assim o uso dessa forma alternativa de resolução de conflitos com a observância da essência protetiva do Direito do Trabalho. Buscando trazer, dessa forma, soluções para garantir às partes componentes da relação de emprego uma forma eficiente e célere de resolução de conflitos sem violar os direitos conferidos ao trabalhador pela legislação celetista.

E no seio desse estudo se chegou a algumas conclusões que permitem atingir o objetivo visado:

1. A primeira delas é que o conceito de autonomia privada adotado no presente trabalho é aquele que consiste na liberdade de celebrar negócios jurídicos dentro dos limites impostos pelo ordenamento, assim a liberdade de negociar dos indivíduos sofre limitações derivadas do próprio conjunto normativo que a prevê, e esses limites se intensificam em um ramo essencialmente protecionista como o Direito do Trabalho.

2. Os direitos sociais, no rol dos quais estão os direitos trabalhistas, são o resultado de uma postura intervencionista do Estado para proteção de classes desprivilegiadas no contexto capitalista e aparecem como verdadeiros limitadores da autonomia privada.

3. Não se nega que existam graus de autonomia privada nas relações de emprego, os quais exigem maior ou menor interferência do Estado. Todavia, não há como negar também que a maioria das relações de emprego são desequilibradas e compostas de empregados bastante hipossuficientes. E é nesse cenário que os princípios da proteção e da indisponibilidade, verdadeiros nortes para o Direito do Trabalho, podem e devem interferir na autonomia privada do empregado, a qual deverá ser mitigada na maioria esmagadora das relações jurídicas

estabelecidas entre empregado e empregador, por intermédio da criação de normas inderrogáveis pela vontade das partes.

4. E assim, conclui-se, pela aplicação extremamente restrita da renúncia no campo do Direito Laboral, sendo aceita somente nas hipóteses autorizadas por lei, entendimento que se aplica até mesmo após o fim do contrato de trabalho e principalmente nesse momento. E esse pensamento se explica pela própria definição do instituto que prevê a abdicação de um direito sem qualquer contrapartida, pois não é crível que um trabalhador venha renunciar a um direito seu sem nenhum benefício ou interesse, a não ser pelo resultado de alguma espécie de coação ou receio de não receber de forma imediata verbas que lhe são devidas por ter de esperar o resultado de um processo judicial.

5. Lado outro, entende-se ser possível a transação nas relações individuais de trabalho, pois, dado o seu caráter bilateral e a existência de concessões recíprocas, é autorizada pelo art. 468 da CLT, cuja redação diz pela possibilidade de modificação do contrato desde que não haja prejuízo ao empregado, direta ou indiretamente. Na transação é como se o empregado tivesse alguma espécie de compensação pelo direito de que abre mão, o que é capaz de justificar essa sua concessão.

6. Mas, para que a transação possa ser realizada na seara trabalhista exige-se a observância a alguns requisitos: a) respeito às normas inderrogáveis, das quais se tem como exemplo as de higiene, saúde e segurança do trabalho e aquelas dispostas no art. 611-B da CLT; b) certa equivalência entre as concessões mútuas; c) o direito a ser transigido deve ser de caráter patrimonial, conforme art. 841 do CC, isto é, a disposição deve ocorrer em relação ao crédito; e) avaliação do grau de autonomia de que dispõe o trabalhador, *in casu*, para fazer suas concessões, pois faz-se necessário investigar se a hipossuficiência do trabalhador no caso concreto abre espaço para transações que lhe causem prejuízos.

7. Dada a possibilidade de realização de transação no âmbito trabalhista, desde que atendidas as devidas exigências, prefere-se concluir, no presente trabalho, que o procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial passou a ser previsto na legislação celetista como forma alternativa ou adequada de solução de controvérsias, mais célere e menos burocrática e que, no mais das vezes, envolve a transação.

8. Os requisitos legais necessários à homologação do acordo são: a) partes representadas por advogados distintos; b) petição de acordo conjunta; c) observância do prazo para pagamento das verbas rescisórias.

9. Primeiramente a petição conjunta de acordo deverá ser protocolada junto a uma vara trabalhista, tendo o magistrado o prazo de 15 (quinze) dias para analisar o ajuste, no seio do

qual poderá designar audiência para ouvir às partes, e assim prolatar sentença que homologa ou não o acordo. Caso o juiz decida pela não homologação, as partes podem interpor recurso ordinário, com base no art. 895, I da Consolidação das Leis do Trabalho.

10. A homologação de acordo extrajudicial, se utilizada da forma correta e dentro dos limites da boa-fé, pode trazer em si uma série de benefícios como a celeridade processual, a solução pacífica de litígios pelas próprias partes, a economia de tempo, dentre outros. Por isso o instituto não pode ser visto com maus olhos, desde que determinadas condições sejam respeitadas.

11. Conclui-se, também, pela natureza jurisdicional da jurisdição voluntária, dado o fato de que ela possui todos os elementos que se considera aqui importantes e essenciais para o conceito de jurisdição.

12. No intuito de evitar que o acordo extrajudicial seja veículo legitimador de fraudes resultantes de acordos simulados propõe-se: a) a verificação, pelo magistrado, da existência de controvérsia que justifique a realização do acordo; b) em hipótese manifesta de simulação, sugere-se ao magistrado a não homologação do acordo; c) aplicação das penas por litigância de má-fé, conforme os arts. 793-A a 793-D da Consolidação das Leis do Trabalho; d) Atuação judicial e extrajudicial do Ministério Público do Trabalho em relação às empresas que reiteradamente praticam a lide simulada ou acordo simulado.

13. A previsão de homologação de acordo extrajudicial não transformará a Justiça do Trabalho em mero órgão homologador, pois o procedimento é caracterizado pela discricionariedade do magistrado, cuja decisão pode ser fundada em equidade, desde que, por óbvio, esteja fundamentada nos princípios trabalhistas. Ademais, o juiz do trabalho não averiguará apenas os requisitos formais do acordo, adentrando no mérito do que foi decidido e podendo se utilizar da faculdade de não homologar.

14. Em que pese a alegação de muitos críticos da Reforma Trabalhista de que o procedimento de jurisdição voluntária foi criado com o objeto de substituir a homologação do recebimento das verbas rescisórias pelo sindicato, cuja previsão constante do art. 477, §1º foi revogada, acredita-se aqui que a finalidade do procedimento é oferecer um meio adequado, mais célere e menos burocrático para resolução de conflitos.

15. Saber o que pode ser objeto do acordo extrajudicial depende de uma análise sob a perspectiva dos princípios trabalhistas. Assim não podem ser objeto de negociação: a) as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho; b) direitos da personalidade que só poderão ser negociados parcial e excepcionalmente; c) normas constantes do art. 611-B da CLT; d)

prazo para pagamento das verbas rescisórias. Poderá ser objeto do acordo os créditos resultantes dos direitos trabalhistas.

16. Entende-se necessária a vedação à inserção de cláusula de quitação plena, pois esse instrumento abriria espaço para transformar o acordo extrajudicial em uma forma implícita de violação de direitos e, pela redação do art. 855-C, acredita-se que o legislador também caminhou nessa linha. Portanto, a quitação somente poderá se dar em relação aos valores e títulos constantes do acordo.

17. Na análise para homologação do acordo extrajudicial, o magistrado não deverá se restringir ao exame dos aspectos formais do negócio jurídico. Acredita-se que ele deve analisar o mérito do acordo, verificando em que contexto fático as partes se encontram, e se os direitos do empregado não estão sendo lesados.

18. Se acordo extrajudicial for realizado após o término do contrato de trabalho, o prazo para pagamento das verbas rescisórias deve ser respeitado, não existindo a possibilidade de parcelamento dessas verbas, sendo necessária a apresentação de documentos que atestem o pagamento das verbas rescisórias incontroversas no prazo determinado por lei.

19. Outro requisito que se entende deva ser observado, na petição conjunta, é o relato fático que envolve as partes com a demonstração de todos os pontos controvertidos que justificaram a realização do acordo, pois é necessário que haja real controvérsia que justifique a participação do judiciário na resolução do conflito.

20. É necessário também que conste do acordo concessões recíprocas, resultantes de uma transação, e que essas possuam certa equivalência, ficando para o magistrado a tarefa de averiguar o valor do acordo e o prazo do pagamento, de modo a não permitir que o empregado renuncie direitos. E, caso as partes apresentem acordo com valores irrisórios e totalmente desvinculados da realidade do contrato de trabalho, recomenda-se ao magistrado a sua não homologação.

21. A designação de audiência, no procedimento de jurisdição voluntária, só seria dispensável pelo magistrado quando o acordo fosse o resultado de um processo de mediação realizado por uma câmara privada de mediação ou pelo próprio Centro Judiciário de Solução de Conflitos (CEJUSC). Isso se dá na medida em que essa audiência é uma forma de controle que o magistrado possui sobre o acordo, pois é nela que ele poderá averiguar como ocorreu a manifestação de vontade do empregado na sua celebração.

22. É preciso aplicar o procedimento de jurisdição voluntária ora estudado de forma a preservar a função precípua do direito do trabalho de proteção da dignidade do trabalhador, ao

mesmo tempo lhe garantindo a possibilidade de resolução de seus conflitos por um método mais célere e menos burocrático.

23. Dessa forma, o manuseio do instituto da homologação de acordo extrajudicial com base em interpretação humanista dos fundamentos, princípios e normas do Direito do Trabalho permitirá a consagração do acordo celebrado diretamente pelas partes como genuíno, legítimo e adequado mecanismo de solução de conflitos na seara trabalhista, mantendo-se, assim, a vocação protetiva deste ramo do direito.

Por fim, cabe destacar que houve determinada dificuldade na realização do presente estudo, principalmente por se tratar de uma previsão legal recente, em relação a qual não existe produções doutrinárias aprofundadas, além do curto período que foi disponibilizado para a realização do trabalho. Por isso se recomenda a continuidade da pesquisa, especialmente no tocante ao papel contributivo das câmaras privadas de mediação e dos Centro Judiciários de Solução de Conflitos para a realização do acordo.

REFERÊNCIAS

ADAMY, Pedro Augustin. *Renúncia a Direito Fundamental*. São Paulo: Malheiros, 2011.

AUDIÊNCIA Pública 002/2017 – Homologação de Acordo Extrajudicial (Reforma Trabalhista). CSJT. 2017, 3 horas, 39 minutos e 51 segundos. Brasília. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=K3keqk7cCwA>> Acesso em: 13 nov. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BARROS, Alice Monteiro de. Limites da renúncia e da transação judicial e extrajudicial. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região*, Belo Horizonte, v.57, n.27, p. 89-101, jul. 1997.

BARROSO, Luís Roberto. *A dignidade da pessoa humana no direito constitucional contemporâneo: a Construção de um Conceito Jurídico à luz da Jurisprudência Mundial*. Tradução Humberto Laport de Mello. 4ª reimpressão. Belo Horizonte: Fórum, 2016.

BEBBER, Júlio César. *Reforma Trabalhista: homologação de acordo extrajudicial*. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs). *A Reforma Trabalhista e seus impactos*. Salvador: Juspodivm, 2017.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

BORGES, Roxana Cardoso Brasileiro. *Disponibilidade dos direitos de personalidade e autonomia privada*. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. Câmara dos Deputados. *Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências*. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961>. Acesso: 23 out. 2018.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil*, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 28 nov. 2018.

_____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 28 out. 2018.

_____. Justiça do Trabalho - TRT 15ª região. Sentença. Processo nº: 0010408-78.2018.5.15.0001. Requerentes: ASSOCIAÇÃO DOS PROPRIETÁRIOS E MORADORES DO LOTEAMENTO MONT BLANC RESIDENCE E EDILSON BALBINO DOS SANTOS. Juiz do Trabalho: Taísa Magalhães de Oliveira Santana Mendes. Campinas-SP, 26/04/2018. DEJT: 27 de abril de 2018 Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/188301795/trt-15-judiciario-27-04-2018-pg-2112>>
Acesso em: 12 nov. 2018.

_____. Justiça do Trabalho - TRT 16ª Região. Sentença. Processo nº: 0018626-90.2017.5.16.0005. Requerentes: LN INCORPORAÇÕES IMOBILIÁRIA LTDA e ADELMA DOS SANTOS PEREIRA. Juiz do Trabalho: Talia Barcelos Hortegal, Pinheiros-MA, 06/12/2017. DEJT: 11 de dezembro de 2017. Disponível em:
<<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/171841374/trt-16-judiciario-11-12-2017-pg-283>>
Acesso em: 12 nov. 2018.

_____. *Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973*. Institui o Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de janeiro de 1973. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5869impressao.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

_____. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. Institui o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 11 de janeiro de 2002. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 1 dez. 2018.

_____. *Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015*. Código de Processo Civil. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 17 de março de 2015. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm> Acesso em: 1 de dez. 2018.

_____. Tribunal Regional do Trabalho 1ª REGIÃO. RECURSO ORDINÁRIO. Processo nº RO- 0100141-33.2018.5.01.0005. Recorrente: JULIO BOGORICIN IMÓVEIS RIO DE JANEIRO. Recorrido: JOÃO PEDRO DE ALCANTARA. Relator (a): DESEMBARGADORA SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA. Rio de Janeiro, 20/06/2018. DEJT: 09/07/2018. Disponível em:
<<https://bdigital.trt1.jus.br/xmlui/bitstream/handle/1001/1089652/01001413320185010005-DEJT-09-07-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y&themepath=PortalTRT1/>> Acesso em: 12 nov. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. OJ nº 132. *Acordo celebrado - homologado judicialmente - em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista.* Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_2/n_S6_121.htm>
> Acesso em: 1 de dez. 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 418. A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-418> Acesso em: 1 dez. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. *Comentários à Reforma Trabalhista*. 2 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CINTRA; Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

COELHO, Luciano Augusto de Toledo. Contrato de Trabalho e a autonomia privada. In: *Rev. TRT – 9ª Região*, Curitiba. A. 29, n. 53, p. 251-284, Jul./Dez.2004.

CORREIA, Henrique. *Guia Prático da Reforma Trabalhista no seu dia a dia*. São Paulo: Saraiva, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *O princípio da dignidade da pessoa humana e o direito do trabalho*. In: SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; FRAZÃO, Ana Oliveira de (coords.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: Estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. São Paulo: Saraiva, 2014.

DIDIER JUNIOR, Fredie. *Curso de Direito Processual Civil*. v. 1. 18. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *Instituições de Direito Processual Civil*. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

FRANÇA. *Declaração dos direitos do homem e do cidadão*. 1789. Disponível em: <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Documentos-antiores-%C3%A0-cria%C3%A7%C3%A3o-da-Sociedade-das-Na%C3%A7%C3%B5es-at%C3%A9-1919/declaracao-de-direitos-do-homem-e-do-cidadao-1789.html>>. Acesso em: 22 set. 2018.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil*. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

GIGLIO, Wagner Drdla. *A conciliação nos dissídios individuais do trabalho*. São Paulo: LTr, 1982.

GOMES, Orlando. *Contratos*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

GRECO, Leonardo. *Jurisdição Voluntária Moderna*. São Paulo: Dialética, 2003.

GUEDES, Jefferson Carús. Jurisdição voluntária no CPC/15 como meio de resolução de ‘controvérsias’ com a Administração Pública. In: *Revista Brasileira de Políticas Públicas: Brazilian Journal of Public Policy*, Brasília, v. 7, nº 1, p. 28-50, abril de 2017.

HUPSEL, Francisco. *Autonomia privada na dimensão civil-constitucional: o negócio jurídico, a pessoa concreta e suas escolhas existenciais*. Salvador: Juspodivm, 2016.

LACERDA, Rosângela Rodrigues Dias de. *Responsabilidade por dano processual trabalhista*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 703-729.

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

MARQUES, José Frederico. *Ensaio sobre a Jurisdição Voluntária*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1959.

MARTEL, Leticia de Campos Velho. *Direitos Fundamentais Indisponíveis – os limites e os padrões do Consentimento para a Autolimitação do Direito Fundamental à Vida*. 2010. Tese (Doutorado em Direito Público) – Centro de Pós Graduação em Direito Público, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Gabriela Freire. “Direitos indisponíveis que admitem transação”: breves considerações sobre a lei nº13.140/2015. Disponível em: <<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/viewFile/1198/718>>. Acesso em: 10 nov. 2018.

MEIRELES, Ana Cristina Costa; MEIRELES, Edilton. *A intangibilidade dos direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2009.

MEIRELES, Edilton. *Homologação Judicial de Acordo Extrajudicial*. In: MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique (orgs). *A Reforma Trabalhista e seus impactos*. Salvador: Juspodivm, 2017.

MERÍSIO, Patrick Maia. *Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs). *Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 634-648.

MIESSA, Élisson. *Processo do Trabalho*. 6. ed. Salvador: Ed. Juspodivm.

NASSIF, Elaine Noronha. *Conciliação Judicial e Indisponibilidade de Direitos: paradoxos da “justiça menor” no processo civil e trabalhista*. São Paulo: LTr, 2005.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. *Manual de Direito Processual Civil*. 8. ed. Salvador: Juspodivm, 2016. *E-book*.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. *Reforma Trabalhista: comentários à Lei 13.467, de julho de 2017*. São Paulo: LTr, 2017.

PASSOS, José Joaquim Calmon de. *Da jurisdição*. Salvador: Publicações da Universidade da Bahia.

PESSOA, Valton Dória. *Transação extrajudicial nas relações individuais de trabalho*. São Paulo: LTr, 2003.

PIMENTA, José Roberto Freire. Lides Simuladas: a justiça do trabalho como órgão homologador. In: *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.* - Belo Horizonte, 30 (60): 119-152, Jul./Dez.99.

ROCHA, Camilla Holanda Mendes da. *A justiça do trabalho como órgão homologador: afronta ao direito constitucional de acesso à justiça*. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Silvio (orgs).

Reforma Trabalhista na Visão dos Procuradores do Trabalho. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 619-631.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROMITA, Arion Sayão Romita. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos fundamentais. In: *Revista LTr legislação do Trabalho: publicação mensal de legislação, doutrina e jurisprudência*. São Paulo, v. 81, nº 06, p. 81-06/647 - 81-06/657, junho 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da (pessoa) humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988*. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

SARLET, Ingo Wolfgang; MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. *Curso de direito constitucional*. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

SCHIAVI, Mauro. *A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

SCOCUGLIA, Livia. *Seguindo reforma trabalhista, juiz homologa acordo extrajudicial: termo resultou na redução da carga horária de uma funcionária gaúcha*, jan. 2018. Disponível em: < <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/seguindo-reforma-trabalhista-juiz-homologa-acordo-extrajudicial-12012018>>. Acesso em: 15 nov. 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *Comentários à Reforma Trabalhista: Análise da Lei 13.467/2017-artigo por artigo*. 2. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

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

TARUFFO, Michele. *Processo Civil comparado: ensaios*. Trad. Daniel Mitidiero. São Paulo: Marcial Pons, 2013.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. *O processo do trabalho e a reforma trabalhista: as alterações introduzidas no processo do trabalho pela Lei n. 13. 467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. *Curso de Direito Processual Civil*. 52. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

WATANABE, Kazuo. *Da cognição no processo civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1987.

WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira. Autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. *Rev., TST*, Brasília, Vol. 82, nº 4, p. 19 - 46, out/dez 2016.