



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**LUIZ HENRIQUE FRANCO LEONEL**

**REQUISITOS PARA HOMOLOGAÇÃO DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL NAS  
RELAÇÕES INDIVIDUAS DE TRABALHO**

Salvador  
2018

**LUIZ HENRIQUE FRANCO LEONEL**

**REQUISITOS PARA HOMOLOGAÇÃO DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL NAS  
RELAÇÕES INDIVIDUAS DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao curso de graduação em  
Direito, como requisito para a obtenção de título de  
bacharel em Direito, Universidade Federal da Bahia.

Orientador: Prof. Dr. Valton Dória Pessoa.

Salvador  
2018

**LUIZ HENRIQUE FRANCO LEONEL**

**REQUISITOS PARA HOMOLOGAÇÃO DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL NAS  
RELAÇÕES INDIVIDUAS DE TRABALHO**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito, Faculdade de Direito, da Universidade Federal da Bahia.

Aprovada em: \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

Valton Dória Pessoa – Orientador \_\_\_\_\_  
Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.  
Faculdade Baiana de Direito

Miguel Calmon Dantas \_\_\_\_\_  
Doutor em Direito Público pela Universidade Federal da Bahia.  
Doutorando em Direito pela Universidade de Coimbra  
Universidade Federal da Bahia

Monique Fernandes Santos Matos \_\_\_\_\_  
Doutoranda em Direito do Centro Universitário de Brasília.  
Mestre em Direito das Relações Internacionais pelo Centro Universitário de Brasília.  
Universidade Federal da Bahia

LEONEL, Luiz Henrique Franco. **Requisitos para homologação da transação extrajudicial nas relações individuais de trabalho**. 2018, 56f. Monografia (Graduação) – Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2018.

## **RESUMO**

O primeiro capítulo trata sobre a justificativa de nosso tema, e de sua relevância para o momento atual do Direito que passamos, após a Lei n. 13.467/2017. No segundo capítulo discutiremos o conceito de transação previsto na lei civil, sua natureza jurídica e seus efeitos, mas acima de tudo, exploramos todos os requisitos à luz da peculiaridade do Direito do Trabalho. O terceiro capítulo foi dedicado para defender a aplicação subsidiária desta alternativa negocial de solução de conflitos, sua previsão na legislação trabalhista e o comportamento da jurisprudência. O quarto capítulo representa a razão fundante deste trabalho, qual seja a homologação, e como ela é um dever do magistrado quando os requisitos estão presentes. Ao fim, concluímos que a transação extrajudicial nas relações individuais de emprego é uma ferramenta importante para a pacificação social nas relações de trabalho.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Transação. Extrajudicial. Homologação.

LEONEL, Luiz Henrique Franco. Requirements for homologation of the extrajudicial transaction in the individual relations of work. 2018, 56f. Monograph (Undergraduate) - Faculty of Law, Federal University of Bahia, Salvador, 2018.

### **ABSTRACT**

The first chapter deals with the justification of our subject, and how it is relevant to the current moment of Law that we passed, after Law no. 13,467 / 2017. In the second chapter we will discuss the concept of the transaction contemplated in the civil law, its legal nature and its effects, but above all, we explore all the requirements in light of the peculiarity of Labor Law. The third chapter was devoted to defend the subsidiary application of this negotiating alternative of dispute settlement, its prediction in labor legislation and the behavior of the jurisprudence of the country. The fourth chapter represents the underlying reason for this work, which is the homologation, and how it is a duty of the magistrate when the requirements are present. Finally, we conclude that the extrajudicial transaction in the individual relations of employment is an important tool for the social pacification in the labor relations.

**Key-words:** Labor reform. Transaction. Extrajudicial. Homologation.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>2</b>	<b>DA TRANSAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO</b> .....	9
2.1	CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA E EFEITOS .....	9
2.2	REQUISITOS.....	12
2.2.1	<b>Disponibilidade do Objeto</b> .....	12
2.2.2	<b>Acordo Bilateral entre as Partes Legitimadas - Convergência de Vontades</b> .....	17
2.2.3	<b>Ânimus de Evitar ou Extinguir o Litígio</b> .....	19
2.2.4	<b>Concessões Mútuas entre as Partes</b> .....	20
2.2.5	<b>Dúvida ou Incerteza sobre o Objeto</b> .....	20
2.3	DISTINÇÃO ENTRE TRANSAÇÃO E RENÚNCIA .....	22
2.4	MODALIDADES (ESPÉCIES).....	24
<b>3</b>	<b>DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL NO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO</b> .....	26
3.1	PECULIARIDADES.....	27
3.2	VALIDADE .....	28
3.2.1	<b>Jurisprudência</b> .....	29
3.2.2	<b>Legislação Trabalhista - Autorização Legal Implícita</b> .....	30
3.3	DO MOMENTO DA TRANSAÇÃO.....	31
<b>4</b>	<b>DA HOMOLOGAÇÃO DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO</b> .....	34
4.1	LIDE SIMULADA, LIDE ESTIMULADA E HOMOLOGAÇÃO DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL.....	35
4.2	HOMOLOGAÇÃO .....	37
4.3	CRITÉRIOS E PROCEDIMENTO PARA HOMOLOGAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO .....	39
4.3.1	<b>Efeitos Jurídicos da Homologação</b> .....	43
4.4	DO CARÁTER FACULTATIVO DA HOMOLOGAÇÃO .....	46
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	50
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	53

## 1 INTRODUÇÃO

Defendemos que transação extrajudicial nas relações individuais de emprego é uma modalidade válida e eficiente para solução de conflitos no Direito do Trabalho pelo seu potencial de alcançar a paz social que se persegue com as várias outras formas de solução de conflitos.

A judicialização do conflito nem sempre é a forma mais adequada para solucionar a divergência. Ocorre que a admissibilidade da transação extrajudicial nos sítios trabalhistas era um tema controvertido, que, com a promulgação da Lei n. 13.467/2017, entendemos ter sido superada pela previsão expressa para o procedimento de homologação judicial de tais transações.

O objetivo do presente trabalho é analisar, considerando que a reforma trabalhista permitiu a homologação de transação extrajudicial, mas omitiu os requisitos para esta homologação pelo magistrado.

A possibilidade de homologação da transação extrajudicial nas relações individuais de emprego, mesmo antes da alteração da Consolidação das Leis do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017, já era defendida com base no Código de Processo Civil de 1973 por meio de sua aplicação subsidiária ao processo do trabalho.

A transação na seara trabalhista é um tema de acalorada discussão porque este ramo do Direito apresenta peculiaridades que inicialmente obstariam a aplicação desta modalidade de solução de conflitos negocial.

Sinteticamente, são três discussões que rondam as transações extrajudiciais:

- 1) A indisponibilidade que resguarda os direitos trabalhistas, aqui entendidos enquanto preceitos normativos abstratos, pois são vinculados à normas de ordem pública e foram retirados do alcance da autonomia privada do empregado;
- 2) O princípio da irrenunciabilidade, como fator impeditivo fundado na premissa de que a manifestação da vontade do trabalhador é viciada em razão de sua condição vulnerável e hipossuficiente, logo, obstando o ato negocial direto entre o empregado e empregador que envolva concessão de direitos trabalhistas;

- 3) A impossibilidade de transacionar crédito trabalhista por ter natureza salarial e, conseqüentemente, ser crédito de natureza alimentar.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, como regra geral, denega validade a qualquer ato de disposição de direitos do trabalhador, pois esses direitos estão fora da autonomia da vontade do empregado, porquanto sejam direitos de natureza de ordem pública.

Ademais, o princípio da irrenunciabilidade torna a renúncia de qualquer direito trabalhista, indisponível ou não, igualmente nula. Só que, diferente do primeiro caso, o fundamento reside na presunção de vício da manifestação da vontade do empregado, que por ocupar posição desfavorável na relação jurídica contratual, não poderia ter tomado a decisão de despojar-se de seu direito livremente.

Parte da doutrina passou a defender que nem todos os direitos são imantados por normas de pública, o que, sob o enfoque da indisponibilidade, em princípio, poderiam ser transacionados.

Dessa forma, quando diante de um direito disponível, em princípio, não haveria óbice para transação.

Investigamos também a diferença entre disposição de direito e disposição do crédito. Para o primeiro, enquanto preceito normativo e abstrato, sendo de ordem pública, não é incorporado ao patrimônio do empregado, porém, o direito ao crédito oriundo de eventual violação a esse direito, este se incorpora ao patrimônio do empregado.

Embora o crédito trabalhista tenha natureza alimentar, pois deriva de verba salarial, como se demonstrará com base no paralelo entre o direito aos alimentos, tratado pelo Direito Civil e o direito ao crédito no Direito do Trabalho, é possível sustentar que sua natureza alimentar não obta a adoção da transação.

Apesar de defendermos a aplicação da possibilidade de transação extrajudicial, é inegável que a dependência econômica, vulnerabilidade fática e social do empregado podem interferir na celebração do negócio jurídico em comento.

À vista disso, o atendimento escoreito a todos os requisitos postos pelo Direito Civil são fundamentais para revestir o ato de validade e, assim, produzir seus



efeitos jurídicos esperados.

Os requisitos são: a) concessões mútuas; b) *animus* de extinguir ou prevenir o litígio; c) convergência de vontades; d) dúvida ou incerteza acerca do objeto; e e) disponibilidade do objeto.

Ao encontro do esforço de parte da doutrina que apontava favoravelmente a adoção deste instituto, a reforma trabalhista expressamente permitiu a hipótese de homologação de transação extrajudicial na relação individual do trabalho, colocando fim à celeuma.

Bom que se diga, ainda que implicitamente, porque ao regular o procedimento de jurisdição voluntária para homologação da transação extrajudicial, *ipso facto*, reconheceu a possibilidade de transacionar direitos.

A transação extrajudicial prescinde de sua posterior homologação para produção de seus efeitos, pois como dito, para produzir efeitos é necessário que seja válida e válida será se atender a todos os requisitos.

Mas, uma vez homologada, o instrumento de transação que *per se* vale como título executivo extrajudicial, se tornará título executivo judicial, protegido pela coisa julgada material, o que garantirá maior segurança jurídica para as partes.

Malgrado tenha previsto o procedimento para homologação, o legislador, por atecnia, olvidou-se de prever os requisitos que o magistrado deverá observar para homologar ou deixar de homologar a transação.

Nesta lacuna, é que se insere o objeto deste trabalho: os requisitos aplicáveis no procedimento de homologação de transação extrajudicial.

## 2 DA TRANSAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

### 2.1 CONCEITO E NATUREZA JURÍDICA E EFEITOS

O Código Civil vigente trata da transação nos artigos 840 a 850. “Art. 840. É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas”.

Dessa maneira, os interessados estão autorizados, por meio da transação, prevenirem ou colocarem fim ao litígio.

Acerca da natureza jurídica do instituto em comento, Gonçalves (2017) nos lembra que autores divergiam. De um lado, uns sustentavam a natureza contratual, de outro, alguns autores consideravam-na um meio de extinção de obrigações, e, dessa forma, não poderia ser equiparada a um contrato, do qual se estabelecem novas obrigações.

A promulgação do Código Civil de 2002 esvaziou esta celeuma, pois incluiu o instituto capítulo dos contratos (título VI).

Stolze e Pamplona (2017, p. 839) se encarregaram de nos explicar a relevância desta natureza contratual das transações. É que: “a obrigatoriedade da transação nasce justamente do acordo de vontades, cujos sujeitos têm o objetivo de extinguir relações obrigacionais controvertidas anteriores”.

Gonçalves (2010, p. 572) também reconhece que:

A força obrigatória de uma transação emana exatamente da convenção, do acordo de vontades (bilateralidade) e só pode ser anulada, na forma do artigo 849 do CC, por dolo, coação, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa.

Professor Gomes (*apud* PESSOA, 2003, p. 62) chama atenção que são contratuais “os negócios jurídicos bilaterais modificativos ou extintivos de obrigações”.

Esta definição é importante, porque em razão de sua natureza contratual, transacionar não se resume apenas a extinguir uma obrigação já existente, mas como afirmado pelo renomado autor, “reconhece-se hoje que a transação não é simplesmente declaratória para dirimir controvérsia”, mas podem “criar relações

jurídicas” (GOMES *apud* PESSOA, 2003, p. 62).

Célebres civilistas ao visitarem o tema, propuseram o conceito de transação. Caio Mário Pereira (*apud* PESSOA, 2003, p. 62) o define como “acordo liberatório, com finalidade de extinguir ou prevenir litígios, por via de concessões recíprocas das partes”.

Para Diniz (2008, p. 602), trata-se de “uma composição amigável entre interessados sobre seus direitos, em que cada qual abre mão de parte de suas pretensões, fazendo cessar as discórdias”.

Gomes (*apud* PESSOA, 2003, p. 440) conceitua como “um contrato pelo qual, mediante concessões mútuas, os interessados previnem ou terminam um litígio, eliminando a incerteza de uma relação jurídica”.

Pamplona Filho e Gagliano (2017, p. 839) explicam o instituto como sendo “um negócio jurídico pelo qual os interessados, denominados transigentes, previnem ou terminam um litígio mediante concessões mútuas”.

Pessoa (2003, p. 63), define 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.

Se revelando uma forma versátil para solução de conflitos, característica que se atribuiu a sua natureza negocial-contratual, há uma classificação da transação, judicial ou extrajudicial, em função do momento em que ocorre.

Quanto ao seu objeto, só se permite transacionar acerca de direitos patrimoniais de caráter privado – direitos disponíveis. (art. 841, CC). Sendo, dessa forma, a disponibilidade do objeto um dos requisitos para este negócio jurídico (BRASIL, 2002).

Por meio desta regra, o legislador veda a utilização da transação que tenham por objetos direitos indisponíveis (direitos personalíssimos, direito à vida, direito à saúde, direito à dignidade).

No tocante ao Direito do Trabalho, verifica-se que os direitos indisponíveis são aqueles lastreados em preceitos de ordem pública. Por exemplo, direito à saúde do trabalhador, direito à segurança e higiene, a proteção legal conferida à gestante,

ao trabalho do menor, direito à honra e à imagem.

A transação, quando válida, possui efeito liberatório, o quer dizer que, ela possui o condão de extinguir a relação jurídica controvertida. De acordo Carnelutti (*apud* PESSOA, 2003, p. 63) “a transação é a solução contratual da lide” ou “equivalente contratual da sentença”. Por força de previsão expressa do Código Civil, a transação vincula apenas as partes.

Por possuir eficácia liberatória equiparada à coisa julgada, parte da doutrina se mostra receosa em relação a sua aplicação na seara do Direito do Trabalho, porém entende-se que isto não deve se constituir como um óbice para sua aplicação pois, como se verá a fundo, a eficácia liberatória do instituto está condicionada ao atendimento de certos requisitos.

Além do mais, uma das características da transação é que ela sempre deverá ser interpretada de maneira restritiva, conforme dispõe o art. 843 do Código Civil.

Explica Gonçalves (2010, p. 576) que:

[...] a regra, que inviabiliza o emprego da analogia ou qualquer interpretação extensiva, decorre do fato de toda transação implicar em renúncia de direito. Presume-se que o renunciante age da forma menos onerosa possível em relação a seus direitos. Na dúvida sobre se determinado bem fez parte do acordo, ou se foram convencioneiros juro, por exemplo, devem ser excluídos pois só pode ser considerado o que foi expressamente mencionado.

Ademais, no âmbito do Direito do Trabalho, existem regras que protegem o obreiro e impediriam a transação viciada de produzir seus efeitos, como por exemplo, o art. 9º da CLT, que determina que serão nulos de pleno direito atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT.

Em suma, a transação é uma espécie de contrato tipificada no Código Civil, e, a partir de seu regramento, a doutrina identificou alguns requisitos peremptórios para que a transação seja dotada de validade e tenha eficácia liberatória.

## 2.2 REQUISITOS

### 2.2.1 Disponibilidade do Objeto

Como dito, o objeto da transação está restrito a direitos patrimoniais de caráter privado – direitos disponíveis - consoante determinação do art. 841, CC. Dessa forma, a disponibilidade do objeto se apresenta como um requisito fundamental deste negócio jurídico, pois, como indicado por Delgado (2016, p. 222), “[...] somente será passível de transação lícita parcela juridicamente não imantada por indisponibilidade absoluta – independentemente do respeito aos demais requisitos jurídico-formais do ato”.

O legislador proibiu, portanto, a utilização da transação para negociar direitos indisponíveis (direitos personalíssimos, direito à vida, direito à saúde, direito à dignidade). Nesse sentido, como nos ensinam Pamplona e Stolze (2017, p. 845), “como critério básico para se verificar se determinados direitos podem ser objeto de transação, basta analisar se os mesmos estão no campo da disponibilidade jurídica ou não”.

Os aludidos autores, contudo, esclarecem que embora não seja possível negociar um direito personalíssimo, não haveria óbice ao negociar a compensação pecuniária por um dano moral sofrido em razão da sua violação.

No tocante ao Direito do Trabalho, verifica-se que os direitos indisponíveis são aqueles lastreados em preceitos de ordem pública. Por exemplo, direito à saúde do trabalhador, direito à sua segurança e higiene, a proteção legal conferida à gestante, ao trabalho do menor, direito à honra e à imagem do empregado.

O ponto nevrálgico da transação extrajudicial nas relações individuais de emprego recaí justamente sobre a disponibilidade do objeto, porque, muitos doutrinadores entendem que por serem os direitos tutelados pela natureza de ordem pública, foram retirados da esfera de disponibilidade do trabalhador (irrenunciáveis e indisponíveis), e, assim, não podem ser objeto de transação.

Cassar (2017, p. 211):

Não admite haver renúncia e transação aos direitos previstos em lei,

salvo quando a própria lei autorizar e quanto àqueles previstos em norma de ordem privada a alteração só poderá ocorrer se não causar prejuízo o trabalhador, salvo disposição legal.

De outro modo entende Delgado (2016, p. 220), a indisponibilidade concernente aos direitos do trabalhador não possui “a mesma exata rigidez e extensão”. Dessa forma, o autor propõe classifica-los em direitos absolutamente indisponíveis e relativamente indisponíveis.

De acordo com o autor, a indisponibilidade absoluta, na perspectiva do Direito Individual, pode se operar por duas razões: i) se o direito decorrer de uma norma de interesse público, “por traduzir um patamar civilizatório mínimo firmado pela sociedade política em um dado momento histórico” (DELGADO, 2016, p. 220); ou ii) se o direito decorrer de uma norma de interesse abstrato da respectiva categoria. Em sendo um direito que não traduza um patamar civilizatório geral mínimo, mas tão somente traduz um interesse individual ou bilateral simples, sua indisponibilidade será relativa.

À vista disso, entendemos que são indisponíveis os direitos assegurados pelas normas que se destinam a proteger a saúde, a integridade física, a trabalhadora gestante, o menor, a honra e a imagem. Contudo, ponderamos que, podendo a relação jurídica correspondente a determinado direito indisponível ser convertida em crédito (pecúnia), neste caso, entendemos que o montante se incorporou ao patrimônio do empregado e pode ser objeto de transação. Nunca o direito, frise-se.

Pessoa (2003, p. 65) explica que:

Na verdade, a vedação intransponível restringe-se à transação que tenha por objeto assegurar violação desses direitos, o que não pode ser confundido com ajuste firmado, que objetive repará-lo, quando atingido.

Em síntese, o que defendemos é que há uma diferença entre a disposição de crédito e a disposição do direito enquanto tal.

A disponibilidade que recai sobre o crédito é abrangente e precisa ser compreendida como sendo a disposição de parcelas oriundas da relação de emprego, por incidência do preceito normativo, que, contudo, ainda não foram pagas pelo empregador e que serão negociadas em razão da dúvida ou da incerteza acerca de seu recebimento ou das controvérsias sobre o seu *quantum*.

Quando a situação se tratar de disponibilidade do direito, entendido aqui como o preceito normativo legal e que gera o direito subjetivo, na dicção de Pessoa (2003, p. 68), “por sua vez e a princípio, não é facultada às partes do contrato de trabalho, pois colocaria o empregado em situação bastante vulnerável, comprometendo o princípio protetor que é intrínseco ao Direito do Trabalho”.

Não tendo o direito se incorporado ao patrimônio jurídico do empregado, ou seja, em seu caráter abstrato, o direito permanece indisponível. É o que defendemos.

Exemplificativamente, se o empregado trabalhou em ambiente insalubre, e não recebeu o respectivo adicional durante o vínculo, mesmo tratando-se de norma de ordem pública, relacionada à saúde e à segurança do trabalhador, ao fim do contrato, poderá ele fazer um acordo acerca do montante que receberá. Razão disso é porque o preceito normativo, previsto em abstrato, foi violado e o crédito decorrente se incorporou à esfera da autonomia individual do empregado na forma de um direito de crédito.

Situação diferente, e que não defendemos, é a possibilidade de negociar o grau do adicional de insalubridade durante o vínculo de emprego. Isso seria inadmissível porque essa norma de pública, visa tutelar à saúde e à segurança do trabalhador, e, são, assim, indisponíveis.

Então, (a transação pode ter como objeto um direito desde que patrimonial e disponível) ou o *quantum* do crédito oriundo de violação à direito indisponível (não o direito em si).

De acordo com nosso posicionamento, o direito em abstrato é indisponível, mas, é possível que o legislador autorize a negociação de direitos em abstratos. Com a entrada em vigor da Lei n. 13.467/17, Correia e Miessa (2018, p. 102) identificou hipóteses de ajustes individuais, entre o empregado e o empregador, e, apresenta algumas hipóteses de transação extrajudicial acerca do direito em si que podem ocorrer, por estarem previstas na lei:

- 1) Compensação de jornada (art. 59, §6o, CLT)
- 2) Banco de horas semestral (art. 59, §5o, CLT)
- 3) Jornada 12 x 36 (art. 59-A, CLT)
- 4) Alteração do regime presencial para o teletrabalho (art. 75-C, §1o, CLT)

- 5) Compra e manutenção de equipamentos necessários ao trabalho (art. 75-D, CLT)
- 6) Fracionamento das férias (art. 134, §1o, CLT)
- 7) Intervalo para amamentação (art. 396, CLT)
- 8) Empregado “hipersuficiente” (art. 444, parágrafo único e 611-A da CLT)
- 9) Forma de pagamento das verbas rescisórias (art. 477, §4o, I, da CLT)
- 10) Eficácia liberatória no Plano de Demissão Voluntária (art. 477-B, parte final, CLT)
- 11) Distrato (art. 484-A, CLT)
- 12) Celebração da cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A, CLT)
- 13) Quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B, CLT)”

Tendo em vista que as leis trabalhistas possuem índole protetora e se vinculam à premissa de que o crédito trabalhista é de natureza alimentar, a doutrina e jurisprudência são extremamente cautelosas na aplicação desse importante instituto nas relações laborais. Não obstante essa peculiaridade do Direito do Trabalho, identificamos no ramo civilista um instituto, que pela sua natureza alimentar e protegida, muito se assemelha ao crédito trabalhista.

O direito aos alimentos previstos no Código Civil tem natureza de ordem pública, indisponível e o crédito em que se consubstancia é de natureza alimentar.

O legislador também declarou (art. 1.707 do Código Civil), que tal direito é irrenunciável e seus respectivos créditos insuscetíveis de cessão, compensação ou penhora, contudo, não obstar a possibilidade de transacioná-lo.

Gomes (*apud* PESSOA, 2003, p. 70) nos esclarece que:

[...] o que ninguém pode fazer é renunciar a alimentos futuros, que faça jus, mas aos alimentos devidos e não prestados o alimentando pode renunciar, pois lhe é permitido expressamente deixar de exercer o direito a alimentos; a renúncia posterior é válida.

Assim, no que se refere ao débito alimentar vencido, de acordo com a doutrina, o alimentado pode dispor de parte do seu crédito e é nesse sentido também que a jurisprudência vem se posicionando, como revelam a ementa dos julgados a seguir:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. EXECUÇÃO DE ALIMENTOS. RECURSO DO MINISTÉRIO PÚBLICO. DECISÃO DE HOMOLOGAÇÃO. ACORDO REALIZADO PELOS GENITORES. ALEGAÇÃO DE PREJUÍZO AOS INTERESSES DAS MENORES.



TRANSAÇÃO AUTORIZADA. HARMONIZAÇÃO COM O ARTIGO 1.707, DO CÓDIGO CIVIL. CONFORMIDADE COM OS LIMITES FINANCEIROS DA DEMANDADA. AUSÊNCIA DE RENÚNCIA A VALORES. PRIVILÉGIO DA RESOLUÇÃO CONSENSUAL. HOMOLOGAÇÃO MANTIDA. RECURSO NÃO PROVIDO.

A realização de acordo em se tratando de alimentos é possível apenas mediante concessões recíprocas das partes e, apesar de ser pautada pelos interesses do menor, também deve levar em consideração a capacidade econômico-financeira dos genitores, inclusive como forma de assegurar o cumprimento integral da obrigação alimentar.

Nos termos do artigo 694 do Código de Processo Civil, privilegia-se, também na seara do direito de família, a resolução consensual de conflitos. Referido dispositivo harmoniza-se com a situação disposta no artigo 1.707, do Código Civil, notadamente quando credor e devedor de alimentos celebram transação judicial em que ambos consentem com o parcelamento de débito pretérito, sem a renúncia de valores [...]

(TJ-SC - AI: 80001596520178240000 Balneário Camboriú 8000159-65.2017.8.24.0000, Relator: Sebastião César Evangelista Data de Julgamento: 19/07/2018, Segunda Câmara de Direito Civil)

DIREITO PROCESSUAL CIVIL. EXECUÇÃO DE ALIMENTOS. ACORDO. PARCELAMENTO DA DÍVIDA. HOMOLOGAÇÃO. SUSPENSÃO DO PROCESSO. I. **A transação sobre o pagamento do débito alimentar firmada entre as partes, devidamente instruídas e assistidas, deve ser homologada e o processo suspenso até o cumprimento da obrigação**, mormente quando tenha anuído o Ministério Público, sob pena de violação ao princípio da autonomia. II. Deu-se provimento ao recurso.

(TJ-DF - AGI: 20150020334884, Relator: José Divino de Oliveira, Data do Julgamento: 16/03/2016, 6a Turma Cível, Data de Publicação: Publicado no DJE: 31/03/2016. Pág.:362)

2ª CÂMARA CÍVEL ISOLADA AGRAVO DE INSTRUMENTO Nº: 2014.3.014256-7 AGRAVANTE: A.A.G. ADVOGADO: Raphael da Costa Alves Rocha e Outro REPRESENTANTE: W. L. de O. S. ADVOGADO: Camilla Faciola Pessoa Lobo Def. Pública AGRAVADO: K. J. S. G. RELATORA: Helena Percila de Azevedo Dornelles DECISÃO MONOCRÁTICA Tratam os presentes autos de AGRAVO DE INSTRUMENTO (fls. 02-17) interposto por A.A.G.contra r. decisão (fl. 57) proferida pelo MM. Juízo da 2ª Vara Cível de Parauapebas que, nos autos da Ação de Execução de Alimentos Processo n.º 0012573-32.2013.814.0040 interposta pela agravada W. L. de O. S. em face do agravante, decidiu nos seguintes termos [...]. Passo a decidir. **A transação havida entre as partes** relativamente ao direito que se discute nos autos, uma vez homologada, importa na extinção do processo com julgamento do mérito. É que, **pela manifestação e suas vontades na resolução do conflito, embora se trata de direitos indisponíveis, não há vícios passíveis de nulidade, valendo o respectivo termo**, agora, como título passível de execução para cumprimento do acordado. No caso dos autos, as partes manifestaram interesse em conciliar, fazendo juntar o respectivo termo às fls. 55/56. Assim, verifico que o

acordo foi entabulado de forma amigável pelas partes, **sem constrangimento ou qualquer vício de consentimento**. Desta feita, não se vislumbrando qualquer prejuízo às partes interessadas, nem a terceiros, e resguarda os interesses de menor, **não há empecilho a homologação do acordo firmado entre os requerentes**. Isto posto, e para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, HOMOLOGO POR SENTENÇA, A TRANSAÇÃO [...].

(TJ-PA - AI: 0012573-32.2013.8.14.0040 BELÉM, Relator: HELENA PERCILA DE AZEVEDO DORNELLES, Data de Julgamento: 07/08/2014, 2ª CÂMARA CÍVEL ISOLADA, Data da Publicação: 07/08/2014). (grifo nosso)

Assentado paralelo entre o crédito alimentar do direito civil e do direito do trabalho, repisamos o entendimento aqui esposado de que, uma vez se incorporado ao patrimônio do empregado ao longo da vigência do contrato de trabalho, bem como sejam controvertidas as parcelas, o crédito será direito disponível e pode ser objeto de transação.

### **2.2.2 Acordo Bilateral entre as Partes Legitimadas - Convergência de Vontades**

A obrigatoriedade da transação reside sobre o acordo de vontades das partes. Isto quer dizer que a bilateralidade se coloca como um requisito fundamental para caracterização deste negócio jurídico de natureza contratual.

A transação é um negócio jurídico que não pode ser extraído de nenhuma das partes. Pessoa (2003, p. 72) nos alerta que “o interesse deve ser espontâneo e bilateral”.

Ademais, como lembrado por Stolze e Pamplona (2017), é imprescindível o atendimento aos requisitos legais de validade postos pelo artigo 104 da Lei Civil (agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável, forma prescrita ou não defesa em lei).

Porém, não é demais mencionar que para o Direito do Trabalho, capacidade plena se implementa aos 18 anos, consoante ao art. 402 da lei consolidada. Para o menor poder transacionar (envolve atos de disponibilidade de direitos) é necessária a assistência ou a representação de seu responsável para o ato. Se o menor possuir idade entre 16 e 18 anos, assistência, se menor de 16 anos, deverá ser

representado, a menos que se trate de aprendiz, situação na qual aplica-se o limite de 14 anos, observando dispositivo constitucional (art. 7o, XXXIII), da CF) (DELGADO, 2016).

Delgado (2016) aduz que uma vez realizada transação com adolescente sem assistência ou representação, levando em consideração o caráter teleológico do Direito do Trabalho, o negócio jurídico não estaria necessariamente invalidado na hipótese de não ter sido a transação prejudicial ao adolescente. Razão para isso é a incidência da diretriz jurídica clássica “não há nulidade sem prejuízo”. Nesse caso, porém, como revela o autor, pautado no princípio protetivo e finalístico, haveria a inversão do *onus probandi* para o empregador, a quem incumbirá demonstrar que a transação, embora realizada sem assistência, não carreteu prejuízo ao menor. (DELGADO, 2016).

Quanto a manifestação pessoal da parte, no âmbito do Direito Civil, está prevista que a transação não se anula por erro de direito a respeito das questões que foram objeto de controvérsia entre as partes (art. 849, parágrafo único), mas, apenas por dolo, coação, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa (art. 849, caput, CC) (BRASIL, 2002).

No Direito do Trabalho, o requisito da manifestação da vontade do empregado é tratado de maneira peculiar. Como mencionado por Delgado (2016, p. 222):

A ordem justralhista atenua o papel da vontade obreira como elemento determinante das cláusulas e alterações contratuais, antepondo a ela os princípios da imperatividade das normas laborais e da indisponibilidade de direitos.

Dito de outra forma, a transação, por negociar parcelas de natureza alimentar precisa de prudência, mormente em sua espécie extrajudicial, pois no que diz respeito a manifestação da vontade, precisamos lembrar que o trabalhador, via de regra, se encontra em posição desfavorável na relação jurídica e em algumas situações está inclusive sob efeitos da subordinação oriunda do vínculo contratual.

Sobre a manifestação da vontade do trabalhador, deixaremos para nos aprofundar esse tema quando analisarmos os três momentos em que a transação extrajudicial pode ocorrer: antes do contrato; durante sua vigência; e após o término.

Por fim, registre-se que apesar desta peculiaridade do ramo trabalhista, a transação continua sendo uma alternativa válida e eficaz. Como ressalta Pessoa (2003), com base no art. 444 da CLT, a legislação trabalhista, embora de índole protetiva, também contemplou a liberdade contratual e a autonomia privada individual, embora tenha impostos limites. *In verbis*,

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Assim sendo, o elemento volitivo é fundamental para validade deste negócio jurídico, não podendo ser extraída de nenhuma das partes. No âmbito do Direito do Trabalho a manifestação da vontade do empregado é um tema delicado devido a condição precária do empregado em face do empregador, o que demandará análise mais minuciosa (capítulo 3, tópico 3.3), valendo, para o momento, apenas o registro de sua relevância para o instituto.

### **2.2.3 Ânimus de Evitar ou Extinguir o Litígio**

Este requisito decorre de sua própria previsão legal no art. 840 do Código Civil, pois, deliberadamente, o legislador empregou os termos “prevenirem ou terminarem o litígio”. Fazendo desta forma, a vontade das partes deve ser uma vontade “qualificada”, por assim dizer, porquanto sua manifestação de vontade em sacrificar parte de seu interesse deve ser direcionada a prevenção ou extinção do litígio.

Dito de outro modo, a transação tem por escopo extinguir ou prevenir um litígio. Desse modo, ao sacrificar uma parte de seu respectivo interesse, as partes o fazem com intuito promoverem o exaurimento do conflito.

É um requisito, portanto, deste negócio jurídico que as partes o realizem com animus de encerrarem a contenda.

O *animus* de extinguir ou prevenir o conflito é relevante para que não haja confusão em relação a tipificação do negócio jurídico em um contra de transação.

#### 2.2.4 Concessões Mútuas entre as Partes

A reciprocidade das concessões se coloca como um requisito, uma vez que, se não houver concessões mútuas entre as partes, o negócio jurídico não será enquadrado como transação, podendo ser enquadrado como renúncia (apenas uma das partes cede), doação ou desistência (BOMFIM, 2017).

Rodrigues (*apud* BOMFIM, 2017, p. 212), por sua vez, nos esclarece que “não é necessário que o sacrifício das partes seja equivalente”.

Pedreira (*apud* PESSOA, 2003, p. 85) expõe posição do jurista espanhol Antonio Ojeda Avilés, que sustenta:

[...] a reciprocidades de prestações na transação não precisa ser equilibrada, existindo a possibilidade de se realizar um negócio dessa espécie em que a perda sofrida por uma das partes seja proporcionalmente de maior envergadura do que a sofrida pela outra.

Contudo, registre-se que não se trata de defender que o empregador possa ofertar uma quantia simbólica ou flagrantemente aviltante para quitar direito notoriamente elevado. Nesta hipótese, tratar-se-ia de uma renúncia mascarada de transação, conduta considerada fraudulenta, nos termos do art. 9º da CLT que estabelece serem “nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT” (BRASIL, 1943).

#### 2.2.5 Dúvida ou Incerteza sobre o Objeto

Extraído dos conceitos apresentados, a *res dubia* é imprescindível para este negócio jurídico.

A *res dubia* é caracterizada pela dúvida ou incerteza das parcelas negociadas. Desse modo, as parcelas não podem ser certas e líquidas e, ainda, é necessário que sobre elas recaia verossímil controvérsia.

O Art. 850 do Código Civil dispõe:

Art. 850. É nula a transação a respeito do litígio decidido por sentença passada em julgado, se dela não tinha ciência algum dos

transatores, ou quando, por título posteriormente descoberto, se verificar que nenhum deles tinha direito sobre o objeto da transação (BRASIL, 2002).

Desse modo, Stolze e Pamplona (2017, p. 840) reputam fundamental que haja dúvida razoável sobre a relação jurídica que envolvam as partes, pois do contrário, seria nula com fulcro no dispositivo retro.

Gonçalves (2017, p. 570), em análise minudente do artigo explica ser a primeira hipótese (sentença passada em julgado) de difícil verificação prática porque a sentença não transita em julgado sem que as partes dela tenham sido intimadas.

Acerca da dúvida que deve recair sobre a relação jurídica, aponta Venosa (2002, p. 30):

[...] qualquer obrigação que possa trazer dúvida aos obrigados pode ser objeto de transação. Deve ser elástico o conceito de dubiedade. Somente não pode ser objeto de transação, em tese, as obrigações cuja existência, liquidez e valor não são discutidos pelo devedor.

Para Pessoa (2003), há uma diferença entre dúvida e incerteza: estamos diante de dúvida, quando há receio sobre a existência do direito; a incerteza é o sentimento subjetivo da parte quanto ao recebimento do crédito.

Por exemplo, estaremos diante de uma situação de dúvida, quando determinado empregado entende fazer jus a horas extras, mas o empregador acredita que por ocupar cargo de confiança, não faz jus a essas horas. A dúvida surge, porque como a lei não tipificou o cargo de confiança, existe dúvida, portanto, sobre a percepção ou não das horas extras.

A incerteza ocorre quando o empregado, por exemplo, possui receio de não receber seu crédito porque a saúde financeira do empregador é precária ou quando receia não conseguir se desvencilhar do ônus da prova de seu direito em juízo. Neste caso, deve-se perceber que não há dúvida quanto à existência do direito, mas não se tem certeza quando a sua concretização.

Mas, seja pela dúvida ou incerteza, ambas justificam a transação.

Pedreira (*apud* PESSOA, 2003, p. 85) arremata:

A relação incerta ou coisa jurídica dúbia pode ser objetiva, quando se externa em juízo por uma contradição atual do adversário e êxito incerto na demanda, ou subjetiva, quando existe somente no espírito das partes, nascendo aí pelo temor do insucesso num pleito judicial.

Assim, é importante estabelecer a premissa que a dúvida ou incerteza, requisito da validade da transação pode ter índole objetiva e/ou subjetiva e não é por outra razão que são realizadas inúmeras transações em processos trabalhistas.

### 2.3 DISTINÇÃO ENTRE TRANSAÇÃO E RENÚNCIA

Renúncia para Delgado (2016, p. 219) “é ato unilateral da parte, através do qual ela se despoja de um direito de que é titular, sem correspondente concessão pela parte beneficiada pela renúncia”.

À luz do magistério de Delgado (2016), renunciar, para o Direito do Trabalho, quer dizer abrir mão, espontaneamente, de um direito já declarado, sem que para isso tenha ocorrido qualquer contraprestação/concessão pela outra parte.

É importante que quem pratique o ato da renúncia, tenha absoluto conhecimento de que esta abrindo mão de um direito sobre qual não há dúvida (direito existe), não há incerteza (direito certo) e, de que mesmo não recebendo nada em troca, espontaneamente, dele declina.

Rodrigues (*apud* PESSOA, 2003, p. 55) destaca que “ninguém pode renunciar uma coisa cuja propriedade não lhe seja amplamente reconhecida”. Assim, para tipificação da renúncia, tal característica é imprescindível, inclusive para que se possa diferenciá-la da transação, na qual tem como requisito a *res dubia*.

Para o Direito do Trabalho, via de regra, a renúncia é inadmissível. Nesse sentido, Delgado (2016, p. 219) registra que “[...] o ato da renúncia, em si, é sumariamente repellido pela normatividade justrabalhista imperativa (art. 9º e 444 da CLT) e pelo princípio da indisponibilidade”. Cassar (2017, p. 205) acrescenta que “como regra geral, não pode o empregado, antes da admissão, no curso do contrato ou após o seu término, renunciar ou transacionar seus direitos trabalhistas, seja de forma expressa ou tácita” e, também para Correia e Miessa (2018, p. 96):

Em razão da imperatividade das normas trabalhistas, do princípio protetivo e do princípio da irrenunciabilidade, há restrição da autonomia da vontade das partes no direito do trabalho. Assim sendo, restringe-se, profundamente, a possibilidade de transação e, praticamente, inviabiliza a renúncia de direitos trabalhistas.

Mas, mesmo diante desse cenário exíguo para sua ocorrência, sendo

possível obliterar a incidência de vício de consentimento e assegurando que direito renunciado seja disponível, a renúncia poderá ocorrer.

Imprescindível ao falar em renúncia sem tecer alguns comentários sobre o princípio da irrenunciabilidade, característico do Direito do Trabalho.

Por força deste princípio, os atos do empregado que impliquem em renúncia de direito certo são considerados, em regra, como inválidos. Pois, presume-se que a vontade manifestada é viciada, porquanto seja o empregado hipossuficiente, vulnerável e dependente econômico.

Verdade que há exceções para renúncia, mormente a Lei n. 13467/17 passou a prever algumas hipóteses de renúncia.

A indisponibilidade de direitos, que já foi objeto de estudo deste trabalho, não deve ser confundida com a irrenunciabilidade, ora em comento.

Pedreira (*apud* PESSOA, 2003, p. 59) ensina que indisponibilidade é “limitação à autonomia individual pela qual se impede um sujeito, com legitimação e capacidade adequadas, de efetuar total ou parcialmente atos de disposição sobre um determinado direito”.

A indisponibilidade, como visto, se refere a impossibilidade de negociar sobre determinados direitos, dado que são assegurados por normas de natureza de ordem pública.

O que se tem, portanto, é que todos os direitos do trabalhador, disponíveis ou indisponíveis, são tratados, via de regra, como sendo irrenunciáveis, porque a vontade é presumidamente viciada. Enquanto que, alguns direitos, reputados indisponíveis porque são direitos imantados por normas de ordem pública, são controlados pelo Estado, e, por isso, estão fora da autonomia individual do empregado.

Salienta Pessoa (2003, p. 60) que,

A disponibilidade pressupõe a possibilidade de negociar determinados direitos, mesmo que sejam irrenunciáveis. Assim, embora não seja lícito o empregado renunciar ao direito às horas extras devidas pelo empregador permite-se, a princípio, que possa dispor desse crédito para negociar o *quantum* ou a forma de pagamento.

A disponibilidade mencionada não se opera de maneira livre, mas deve



obediência, em primeiro lugar, ao próprio princípio da irrenunciabilidade, pois, o direito, ainda que seja disponível, não poderá ser totalmente abdicado (renunciado). E, em segundo lugar, existem regras que orientam e preveem requisitos para negócios jurídicos que importam em concessões de direito, à exemplo, a transação.

A distinção entre renúncia e transação é de extrema relevância para delimitar esses dois institutos.

Süssekind (*apud* PESSOA, 2003, p. 60) distingue as duas figuras destacando que conquanto a renúncia parte da premissa de que existe um direito “certo e existente, ou pelo menos futuro, porém certo”, a transação, quanto ao objeto “inversamente (a renúncia) diz respeito, sempre, a duas prestações opostas que se reduzem, por mútuo acordo, a uma só, por cessão mútua”.

Por fim, não há que se confundir renúncia e transação pois como visto, a transação exige a coexistência de concessões recíprocas, dúvida ou incerteza sobre o objeto, ao passo que, a renúncia, é concessão unilateral, sobre direito certo e existente.

## 2.4 MODALIDADES (ESPÉCIES)

Há duas espécies de transação: judicial e extrajudicial.

A transação judicial é aquela que ocorre após o ajuizamento da demanda e tem por escopo pôr fim ao processo.

Nascimento (*apud* LEITE, 2018. p. 154) define: “um dos litigantes ou ambos consentem no sacrifício do próprio interesse, daí ser a sua classificação em unilateral e bilateral”. A renúncia é um exemplo da primeira e a transação da segunda. Pode dar-se à margem do processo, sendo, nesse caso, extraprocessual, ou no próprio processo, caso em que é intraprocessual, como a conciliação (CLT, art. 831, parágrafo único).

Ao seu turno, transação extrajudicial é aquela que ocorre antes do ajuizamento da demanda e busca prevenir o conflito.

Ambas espécies devem ser interpretadas restritivamente, como preleciona o

art. 843 do Código Civil, *in verbis*: “Art. 843. A transação interpreta-se restritivamente, e por ela não se transmite, apenas se declaram ou reconhecem direitos” (BRASIL, 2002).

Não podia ser diferente, pois o legislado compreende que por ser um negócio jurídico que envolve disposição de direito, devemos partir da premissa de que a parte dispõe do mínimo possível para prevenir ou extinguir o litígio, nunca além disso.

Em sua forma, a transação pode variar em função de seu objeto, como referido pela Lei Civil:

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

A partir do texto legal, temos que as transações judiciais se materializarão por meio de escritura pública ou por termo nos autos, assinados pelos transigentes e homologado pelo juiz. Ao passo que, as transações extrajudiciais poderão se materializar na forma de escritura pública ou particular e o que definirá a forma será a lei.

Bom que se diga também, que em se tratando da transação extrajudicial, esta, para valer como título executivo extrajudicial deve atender ao que dispõe o art. 784, III e IV do CPC, a fim de que o credor, em eventual inadimplência, possa ingressar diretamente com ação de execução, caso contrário, será necessário recorrer a ação monitória.

A transação extrajudicial nas relações individuais de emprego enfrenta alguma resistência na doutrina e jurisprudência para sua utilização. Contudo, atento as peculiaridades do Direito do Trabalho e aos requisitos deste negócio jurídico, no próximo capítulo nos aprofundaremos mais nesse estudo.

### **3 DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL NO DIREITO INDIVIDUAL DO TRABALHO**

Para Pessoa (2003, p. 81), transação extrajudicial na seara trabalhista é definida como “ajuste celebrado pelos sujeitos da relação de trabalho para prevenir litígio e/ou extinguir o contrato, mediante concessões mútuas”.

Transportar essa modalidade de solução negocial prevista pelo Código Civil para nosso ramo do Direito enfrenta certa resistência, com fundado receio, de que o contraste entre a posição socioeconômica superior de um sujeito sobre outro afete a autonomia da vontade da parte mais vulnerável.

A par dessa posição, sustemos o atendimento integral a todos os requisitos exigidos para transação, pois como visto, na espécie extrajudicial, não há participação do Estado para certificar a probidade do ato negocial.

A forma mais usual de resolução de conflitos é a jurisdição, e, por ser prontamente adotada pelas partes, no muito das vezes como se fosse a única alternativa para solucionar o conflito, o Poder Judiciário é sobrecarregado, acarretando na morosidade da tramitação, no custo elevado para manutenção da Justiça e, por fim, não realiza o fim precípua do Estado que é pacificação social.

De acordo com o levantamento do “Justiça em números 2018” realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (2018), foi contabilizado em 2017 (ano-base) cinco milhões quinhentos e dezessete mil duzentos e cinquenta casos pendentes em tramitação, apenas na Justiça do trabalho 68. E como revelou o mesmo levantamento, o número de casos cresce.

Em 2016, no âmbito trabalhista, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho engendrou a Resolução 174, que instituiu a Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas por meios de adequados à sua natureza, peculiaridade e características socioculturais de cada região.

A fim de ilustrar o resultado dessa política, embora o índice de conciliação atual divulgado pelo CNJ tenha apenas levado em consideração o percentual de decisões e sentenças resolvidas por homologação em processos judiciais, não levando, portanto, em consideração os casos em que a conciliação foi pré-

processual, por exemplo, a Justiça Trabalhista solucionou 25% de seus casos por meio de acordo - valor que aumenta para 38% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada.

Ante esta realidade, precisamos buscar vias alternativas para compor e solucionar o litígio, sendo que, dentre essas vias alternativas, se inclui a transação extrajudicial da qual não nos esquivamos em demonstrar sua adequação ao ramo trabalhista.

Supondo que realizada uma transação extrajudicial, caso o empregado se sinta lesado, não haverá nenhum impedimento para que ele exerça seu direito constitucional de ação e impugne a validade ou os efeitos do negócio jurídico praticado.

### 3.1 PECULIARIDADES

A transação é um instituto jurídico do direito Civil, que se aplica subsidiariamente ao Direito do Trabalho por força do art. 8º, da CLT.

Inobstante a esta previsão, persiste ainda algum receio de incompatibilidade do instituto com o ramo justralhista, mas acreditamos que seja plenamente possível harmonizar o negócio jurídico em comento previsto no Código Civil às soluções trabalhistas.

O fundamento para este receio funda-se sobre a peculiaridade que diferencia a transação do direito do trabalho em relação a transação do direito civil. Enquanto que, no direito civil presume-se a igualdade dos sujeitos que estão realizando o negócio jurídico, no direito do trabalho não verificamos a mesma igualdade.

Como já defendemos em tópicos anteriores, nem a natureza salarial do crédito trabalhista, nem a desigualdade social e econômica entre os sujeitos da relação de emprego são óbices para realização de transações para prevenir ou extinguir litígios.

Na verdade, essas peculiaridades transferem para os operadores do direito uma maior responsabilidade na adequação do instituto para sua concretização como importante mecanismo extrajudicial de solução de conflitos.

De qualquer sorte, como será abordado neste tópico, mesmo diante destas características e resistência de parte da doutrina, a jurisprudência da mais alta corte trabalhista já se consolidou no sentido de validar, com certas limitações, e, ainda que implicitamente, a transação extrajudicial.

### 3.2 VALIDADE

É importante lembrar que força compulsória da transação emana diretamente do acordo de vontades. Desse modo, a validade da transação está umbilicalmente ligada ao elemento volitivo do negócio jurídico.

A desigualdade socioeconômica entre o empregado e o empregador, desequilibra a paridade de forças entre os sujeitos da relação contratual, além do que, durante a vigência do contrato de emprego, ainda sobrevém a subordinação. Por conseguinte, o empregado poderia ser influenciado a celebrar acordos que iriam de encontro aos seus interesses pelo temor de não ser contratado ou até mesmo de perder o emprego.

Esse desdobramento da desigualdade entre as partes pode, de fato, interferir diretamente no elemento volitivo do trabalhador, que como visto, é essencial para a validade da transação.

Apesar disso, tal peculiaridade não justifica a incompatibilidade desse instituto ou sua invalidação *in abstracto*, mas deve servir de alerta e cautela para o operador do direito, que deve ter o máximo zelo na análise dos requisitos já mencionados.

Tendo em vista a possibilidade de o elemento volitivo estar inquinado de vício, o legislador estipulou para proteger o trabalhador, a nulidade de pleno direito dos atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT (art. 9º da CLT) e, além disso, nos contratos individuais de trabalho, apenas permite-se a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado (art. 468 da CLT).

Isto posto, o instituto da transação extrajudicial nas relações individuais é sim, aplicável ao Direito do Trabalho, mesmo à luz dessa peculiaridade, pois o legislador

municiou os operadores do direito para, em situações nas quais haja exploração da condição precária do empregado pelo empregador, a transação não produza efeitos.

### 3.2.1 Jurisprudência

A despeito da peculiaridade do direito do trabalho e ao encontro do que estamos defendendo, na jurisprudência da mais alta corte trabalhista, desde 2002, já consagrou a validade da transação extrajudicial nas relações individuais do trabalho através da Orientação Jurisprudencial 270 do TST<sup>1</sup>, ainda que implicitamente.

A referida OJ tem por objeto a restrição dos efeitos da quitação da transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária (PDV), limitando tais efeitos às parcelas e valores discriminados no referido instrumento.

A decisão da C. Corte do TST faz jus a elogios, porquanto, de acordo com art. 477, §2 da CLT e pelos próprios limites impostos pelo direito civil, a interpretação da transação deve ser restritiva, assim como já sustentamos no tópico 2.1.

Ato contínuo, à vista desse posicionamento, é forçoso concluir que ao regular os efeitos da quitação de negócio jurídico que permite ao empregado negociar com o empregador, parcelas que objetivam inclusive extinguir o seu contrato de trabalho, o TST, implicitamente, terminou por reconhecer a validade desse mecanismo como uma forma válida de solução de conflitos trabalhistas.

No acórdão da Segunda Turma do TRT da 15a Região, à unanimidade, os Exmos. Desembargadores ao analisarem o acordo extrajudicial firmado entre a partes firmaram entendimento de que, não havendo qualquer vício formal ou de vontade apto a afastar sua integral validade, e, tampouco o r. Juízo a quo apurado

---

<sup>1</sup>Ementa da OJ 270, SDI-1 do TST:

OJ-SDI1-270 PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002) A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.

qualquer vício, deve ser respeitado o tanto quanto pactuado no instrumento de acordo, assim deve prevalecer a vontade das partes<sup>2</sup>.

Na jurisprudência do TRT da 1a Região:

ACORDO EXTRAJUDICIAL - CONCESSÕES RECÍPROCAS - VALIDADE Evidenciado que o reclamante, pessoa maior, capaz e com alto grau de instrução, devidamente assistido por advogado, firmou -Acordo de Exoneração- com sua ex-empregadora, por meio do qual recebeu, além das verbas resilitórias, o pagamento de quantia vultosa, além de veículo Mercedes Benz, em troca da quitação geral e irrevogável com relação ao extinto contrato de trabalho e não tendo sido arguida a nulidade da referida avença, nada há a alterar na r. sentença que, **reconhecendo a validade da transação extrajudicial havida entre as partes, julgou improcedente a pretensão autoral.** Recurso ordinário do reclamante conhecido e não provido. (BRASIL. 5a Turma do TRT da 1a Região. RO n. 0123600-25.2009.5.01.0023. Recorrente Flávio de Andrade. Recorrido Souza Cruz S/A. Relator Evandro Pereira Valadão Lopes. Publicado no DO 13.04.2015).

Do TRT da 5a Região:

“Transação Extrajudicial. A transação extrajudicial constitui ato jurídico perfeito e, uma vez firmada, sua rescisão só ocorrerá quando houver defeito capaz de invalidá-la” (TRT, 5a Reg., Proc. RO 2201-50/98 - Ac. 18.949/00, 3a T., Rel. Juiz José Joaquim de Almeida Netto, 10.12.00)

Desse modo, à luz da jurisprudência trabalhista, não resta dúvidas de que a transação extrajudicial tenha sua validade como forma de prevenir litígios reconhecida pelos Tribunais Regionais do Trabalho e pelo TST e, que além de sua validade, reconhecem sua eficácia.

### 3.2.2 Legislação Trabalhista - Autorização Legal Implícita

Antes da alteração legislativa recente, parte da doutrina sustentava que a autorização para realização de transação já estava prevista no artigo 477, §2o da CLT, ou na forma de extinção do contrato de trabalho.

Pessoa (2003, p.74) sustenta:

O instituto da transação está previsto, de forma discreta e implícita, nos seguintes dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho:

<sup>2</sup> BRASIL. 2a Turma do TRT da 15a Região. Recurso Ordinário n. 0010108-50.2018.5.15.0120. Recorrente NARDINI AGROINDUSTRIAL LTDA e recorrido ANTONIO CARLOS JURCOVICH. Relator HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR. Publicado no DO 24.08.2018.

art. 477, §1o (como forma de extinção do contrato de trabalho); arts. 764, 831, parágrafo único, 847 e 876 (como meio de extinção de litígio).

Ainda que o paragrafo primeiro tenha sido revogado, o entendimento permanece em relação ao parágrafo segundo, que sob o modo de dissolução do contrato permite a transação, que deve especificar a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminar o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

Com a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, a validade das transações extrajudiciais como mecanismo válido e eficaz para solução de conflitos trabalhistas foi definitivamente consagrado.

Com efeito, estabeleceu o artigo 855-B que “processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado”.

Nesse contexto, permitindo o legislador a homologação do referido negócio jurídico pelo magistrado do trabalho, *a fortiori*, permitiu também a transação. Logo, é óbvia a conclusão de que este negócio jurídico é uma alternativa válida para solução de conflitos trabalhistas.

Isso não quer dizer, frise-se, que qualquer tipo de acordo é possível e que tudo é permitido, pois, como já defendemos, para que seja válida, a transação deve ser realizada em estrita observância de alguns requisitos e, em especial, a extrajudicial, diante da desigualdade entre as partes.

### 3.3 DO MOMENTO DA TRANSAÇÃO

Na árdua tarefa de análise dos requisitos, o momento que a transação ocorreu é, sem dúvida, um importantíssimo fator que deve ser considerado.

Com efeito, sendo o elemento volitivo um dos elementos da transação, a vontade do empregado terá maior ou menor eficácia a depender da fase contratual que tenha ocorrido a transação.

O momento da transação é identificado em três fases do contrato: fase pré-contratual, fase contratual, e fase pós-contratual.



**A fase pré-contratual** é sem dúvida um momento delicado, pois o empregado encontra-se em posição precária, uma vez que pode anuir com qualquer concessão em favor do empregador a fim de que seja contratado.

Ademais, em um momento anterior ao contrato, não haveria que se falar em direitos que se incorporaram ao patrimônio do empregado, dessa forma, a possibilidade de transação extrajudicial individual seria ainda mais restrita, admitindo-se, em tese, apenas transação que versasse acerca de direitos de indisponibilidade relativa, a exemplo do acordo para compensação de jornada considerando a expressa previsão legal.

Diante desse panorama, salvo expressa previsão legal, acreditamos que não é possível a transação extrajudicial individual com o empregador na fase pré-contratual. Diferente se essa negociação se desse pela via coletiva, mas que não abordaremos neste trabalho por extrapolar o recorte temático.

**Na fase contratual**, a transação extrajudicial encontra, ainda pelas mesmas razões, muita resistência.

Para Cassar (2017, p. 212):

Durante o contrato de trabalho também não é possível a renúncia ou a transação, seja porque os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, seja pela limitação do art. 468 da CLT, ou ainda, pela aplicação do princípio da prevalência da condição mais favorável ao trabalhador, salvo quando a própria lei excepcionar a regra e autorizar a renúncia ou a transação.

Não pensamos assim. Embora em tese ou em princípio viciada, a transação seria possível se o direito já tiver se incorporado ao patrimônio do trabalhador e se estivessem presentes os requisitos do negócio jurídico já tratados neste trabalho.

Cassar (2017) pauta nas lições de Süsskind e Maranhão (2000), sustentam a vedação da transação durante o contrato diante da coação presumida. O que implica dizer que, a manifestação da vontade do trabalhador não é livre pois ele se encontra sob os efeitos da subordinação, além do temor do desemprego. Contudo, como qualquer espécie de presunção, admite-se prova em contrário, cabendo ao empregador, na hipótese de alegação de nulidade, demonstrar a existência dos requisitos. Essa coação presumida pode ainda ser eliminada através da homologação sindical ou judicial da transação.

E pautado, nas lições de Ripert, Pessoa (2003, p. 85) arremata afirmando

que:

Tal condição merece, portanto, ser considerada, mas não pode, por simples presunção, viciar qualquer negócio jurídico. Para o jurista francês o estado de necessidade não é uma causa de nulidade do contrato concluindo que “a injustiça não começa senão quando outra pessoa, conhecendo este estado, o explora”.

**Após o término do contrato**, o fator da subordinação e o temor em perder o emprego deixaram de existir. Em razão disso, Maranhão e Sússekind (2000 *apud* BOMFIM, 2017, p. 2012) entendem viável a renúncia ou a transação, já que a coação presumida deixa de existir.

Bomfim (2002, p. 213), por sua vez, defende que é possível a existência de coação mesmo a após a extinção do contrato:

É comum nos dias atuais o empregador condicionar o pagamento dos principais direitos adquiridos em virtude da despedida imotivada à assinatura da renúncia ou da transação de alguns destes direitos, principalmente hoje diante do art. 484-A da CLT. Diante da futura situação de desemprego e dos compromissos já assumidos, da incerteza de novo emprego, o trabalhador aceita a ‘proposta’, mesmo que lhe causa prejuízo. Esta declaração de vontade foi viciada pela coação.

Ao seu turno, Pessoa (2003, p. 85) advoga de maneira contrária:

Assim, após o desfazimento do vínculo de emprego, a manifestação da vontade não poderá ser presumidamente viciada, o que não impede, frise-se, que o consentimento seja maculado, mas, neste caso, não será decorrente da relação subordinada que vigora na grande maioria dos contratos de trabalho.

Entende-se que, mesmo após o contrato poderá o trabalhador alegar a existência de coação para inviabilizar uma transação, mas essa não será presumida, cabendo ao empregado demonstrar a existência do vício capaz de comprometer a sua essência.

Entende-se, assim, que a transação poderá ocorrer em qualquer fase contratual, mas sua validade e eficácia sofrerão nuances a depender da fase que seja realizada.

#### **4 DA HOMOLOGAÇÃO DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Embora desnecessária para produção dos seus efeitos - eficácia liberatória e existência de título executivo extrajudicial, os sujeitos do contrato, na busca de segurança jurídica, podem optar pela homologação da transação.

Como ressalta Pessoa (2003, p. 92), a homologação pode ser extrajudicial, quando realizada pelo sindicato a que pertence o empregado, ou judicial, quando submetido ao crivo do judiciário.

Embora o art. 477, §1º da CLT tenha sido revogado pela Reforma Trabalhista, a possibilidade de homologar uma transação extrajudicial no sindicato permanece. Pretende-se com a revogação do dispositivo a desburocratização da rescisão do contrato de trabalho de empregados que têm mais de um ano de serviço, pautada nos princípios que nortearam a reforma, em especial, elevar o grau de autonomia das partes.

Contudo, o sindicato mantém, entre suas atribuições, a de prestar assistência ao empregado de sua categoria e proceder a homologação de tais acordos. A homologação sindical, ainda que não na mesma dimensão que a homologação judicial, confere segurança jurídica à transação, especialmente no que tange a inexistência de vício da manifestação da vontade do empregado.

A principal diferença entre a homologação sindical e judicial, como dito, será a dimensão da segurança jurídica que revestirá o acordo, pois uma vez proferida sentença homologatória pelo magistrado, o negócio será acobertado pela coisa julgada e torna-se indiscutível.

Ocorre que até a edição da Lei 13.467/2017, a Justiça do Trabalho se recusava a avaliar as transações extrajudiciais submetidas ao seu crivo.

Valton Pessoa, antes mesmo da promulgação do Código de Processo Civil de 2015, sustentava aplicação subsidiária do artigo 57 da Lei 9.099/1995, por força do artigo 769, da CLT. Porém, a jurisprudência trabalhista não admitia esta possibilidade de integração da norma processual, como se depreende do trecho extraído do acórdão do AIRR ao estabelecer “que a Justiça do Trabalho não possui

a espécie de jurisdição voluntária prevista no art. 57 da Lei nº. 90.099/95 (que dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais)”<sup>3</sup>.

Após a promulgação do CPC/15, que estabeleceu expressamente a possibilidade de homologação de autocomposição extrajudicial no art. 725, VIII,<sup>4</sup> alguns doutrinadores, aqui representados por Meireles (2018, p. 111) defendiam: “na pior das hipóteses por força da aplicação subsidiária ou supletiva, desde o início da vigência do CPC de 2015, já tinha cabimento na Justiça do Trabalho o processamento desta espécie de processo de jurisdição voluntária”.

#### 4.1 LIDE SIMULADA, LIDE ESTIMULADA E HOMOLOGAÇÃO DA TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL

Na prática forense, em virtude da resistência na Justiça do Trabalho em

---

<sup>3</sup>AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA MATERIAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL 1. Não compete à Justiça do Trabalho homologar acordo extrajudicial firmado entre empregado e empregador, haja vista a ausência de previsão legal. Precedentes do TST. 2. Agravo de instrumento da Reclamada de que se conhece e a que se nega provimento. (AIRR - 1542-77.2012.5.04.0234, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 28/09/2016, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2016)” e “JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. HOMOLOGAÇÃO DE TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Porque **as hipóteses de cabimento de jurisdição voluntária somente são aquelas taxativamente previstas em lei, e não comportam interpretação extensiva**, falece a esta Especializada competência para homologar acordo extrajudicial levado a efeito pelos interessados antes da propositura de qualquer ação, dada a inexistência de lide, pouco importando se o ajuste envolvia, para efeito de quitação, relação de emprego ou de trabalho (no seu sentido mais amplo), já que a Emenda Constitucional n. 45/2004, ao ampliar a competência da Justiça do Trabalho, não o fez em relação aos casos de jurisdição voluntária. RECURSO ORDINÁRIO Nº 00841-2005-661-05-00-1-RO. Recorrente: Gildásio Pereira Donato. Recorrido: Ambrosio Vieira dos Santos Filho. Rel. Desa. DÉBORA MACHADO 6a turma trt5a região” e também “**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ACORDO. HOMOLOGAÇÃO**. Na hipótese em exame, a parte agravante insurgiu-se contra a decisão que determinou o arquivamento do feito sem julgamento do mérito ante o reconhecimento da incompetência desta Justiça Especializada para cancelar acordo extrajudicial oriundo da relação de trabalho. Nada obstante, não prospera a pretensão recursal, uma vez que a jurisdição voluntária tal como ensina a melhor doutrina, mesmo quando exercida pelo juiz, detém natureza tipicamente administrativa. E sendo assim, entendo que da interpretação conjunta do art. 114 da Carta Magna, que fixa a competência desta Justiça Especializada combinado com os dispositivos consolidados presentes no Título VIII, Capítulo I, da CLT, que tratam da Justiça do Trabalho, no caso arts. 643/649, demonstram que, a jurisdição voluntária, consistente no exercício pelo Juízo da função administrativa de interesses privados, para sua validade, não está compreendida por esta Justiça Especializada, motivo pelo qual refoge à sua competência homologar acordos extrajudiciais, efetuados antes da interposição da competente ação. **Agravo de instrumento improvido**. (TST - AIRR - 758-08.2013.5.09.0661, 6a T., Rel. Des. Conv. Américo Bedê Freire, DEJT 29.05.2015).

<sup>4</sup>Art. 725. Processar-se-á na forma estabelecida nesta Seção o pedido de: VIII - homologação de autocomposição extrajudicial, de qualquer natureza ou valor.

homologar acordos extrajudiciais, muitos foram os processos tipificados como lides simuladas pelos magistrados.

Silva (2017, p.188) esclarece:

Os juízes do trabalho desenvolveram grande preocupação com o crescimento alarmante das lides simuladas, assim entendidos os falsos processos trabalhistas, feitos exclusivamente para se obter a homologação de um acordo capaz de quitar todo o contrato de trabalho.

Então, o que ocorria é que como os acordos extrajudiciais não tinham segurança jurídica para o empregador - no que diz respeito a sua eficácia liberatória - e sua homologação não era uma alternativa, o empregador não tinha interesse em firmar acordos extrajudiciais ou pagar qualquer valor ao empregado até que ele ingressasse com uma reclamatória. Desse modo, como o pagamento das verbas estava condicionado ao ajuizamento de uma ação, não restava outra alternativa senão procurar a Justiça.

Pagando em juízo, ainda que empregado e empregador tivessem chegado a um consenso na rescisão, o empregador teria segurança jurídica porque estaria protegido pela coisa julgada, pois todos os valores aos quais o trabalhador fizesse jus foram pagos perante o juízo.

Como resposta às lides simuladas, foram desenvolvidas teses jurídicas, tais como a necessidade de sua extinção sem resolução do mérito, pois lhe faltaria o conflito de interesses e a pretensão resistida, ou a necessidade da homologação do acorde se limitar apenas ao objeto da ação (SILVA, 2017).

Embora seja o posicionamento majoritário de que nesses casos tratam-se de lides simuladas, há quem defenda que esta posição deve ser repensada.

Antes, prevista no art. 129 do CPC/73 a caracterização da lide simulada, com correspondente no art. 142 do CPC de 2015, transcrito *in verbis*:

Art. 142. Convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes, aplicando, de ofício, as penalidades da litigância de má-fé (BRASIL, 2015).

Vê-se que para tipificar a lide simulada é necessário compreender o que quer dizer “ato simulado” e, para isso, Pessoa (2015) nos traz o ensinamento de Clóvis Beviláqua para quem simulação é “uma declaração enganosa de vontade, visando

efeito diverso do ostensivamente indicado”.

Segundo doutrina de Nery (*apud* PESSOA, 2015, p. 91):

Há processo simulado quando as partes, sem vontade de aproveitar-se do resultado da demanda e sem interesse em obter os efeitos jurídicos advindos da prestação jurisdicional, simulam existência de lide entre elas, com fim de prejudicar terceiro ou mesmo de desviar o processo de sua finalidade constitucional ou ontológica de servir de instrumento à paz social. No processo simulado, objetiva-se resultado ilícito, sendo, em essência, fraudulento.

Diante desse quadro, o ato de tipificar a reclamatória ajuizada pelo empregado porque o empregador condicionou o pagamento de verbas ao seu ajuizamento em lide simulada não é o mais exato. Em primeiro lugar, porque há uma pretensão resistida, que é o pagamento das verbas, e, em segundo lugar, o fim almejado com o processo não é ilícito e nem prejudica terceiros.

Como asseverado por Pessoa em seu Manual de Processo do Trabalho (2015, p. 86), o manejo de uma reclamação trabalhista com essa finalidade não é salutar e nem o mais adequado, contudo “ilícito efetivamente não pode ser considerado”.

Apoiado no vaticínio desses eminentes juristas, nos arriscamos em afirmar que, após a Lei 13.647/2015, diante da permissão expressa do legislador, o número alarmante de lides simuladas, ou estimuladas como preferimos chamar, diminuirão, pois, as partes poderão se valer do procedimento de homologação das transações extrajudiciais para revestirem o ato com a segurança jurídica que antes lhe faltava.

A Reforma, contudo, não fixou as diretrizes ou os requisitos para essa avaliação, privilegiando mais os aspectos do processamento em detrimento do cabimento.

Diante dessa infeliz redação, nos aventuramos nesse trabalho a enfrentar essa dificuldade.

#### 4.2 HOMOLOGAÇÃO

Inicialmente, embora a transação extrajudicial se constitua em título executivo extrajudicial (preenchidos os requisitos do art. 784, CPC), e, dela possa se valer o

credor (empregado) para instruir ação de execução em eventual descumprimento pelo devedor (empresa), há uma diferença indelével entre a execução fundada em título executivo extrajudicial e judicial: a matéria de defesa é mais restrita na execução de título judicial porquanto este decorra de uma sentença. A limitação da cognição, nesta execução, se justifica para proteção da coisa julgada que se opera com o trânsito em julgado da sentença.

Dessa forma, a homologação judicial resguarda simultaneamente os interesses do empregado e do empregador, que ao submeterem a transação ao crivo da Justiça do Trabalho, sendo esta homologada, afastarão eventuais dúvidas sobre vícios e possuirão título executivo judicial.

A Reforma Trabalhista incluiu ao artigo 652 a alínea “f”<sup>5</sup> atribuindo às Varas do Trabalho competência para homologação. Desse modo, o procedimento para homologação, antes não admitido pela jurisprudência por falta de previsão, passa a ter previsão expressa.

A homologação judicial de uma transação extrajudicial se enquadra na modalidade de jurisdição voluntária, segundo a qual o Estado, ainda na qualidade de um terceiro independente e imparcial, atuará na administração pública de interesses particulares.

Muito já foi discutido pela doutrina acerca da natureza da jurisdição voluntária.

Sobre isso, Merísio (2017, p. 637) resume:

A doutrina processual trabalhista, neste estudo, representada por Manoel Teixeira Filho, defende que a jurisdição voluntária não pode sequer ser chamada de jurisdição, existindo apenas administração pública de interesses privados, uma vez que inexitem partes (apenas interessados), nem processo (mas mero procedimento), nem voluntariedade, pois depende da provocação dos interessados.

Contudo, vertente doutrinária que congrega juristas de estirpe, como Didier Jr. *et al.* (2018, p. 230) por sua vez, afirma o caráter jurisdicional da jurisdição voluntária.

Bebber (2010, p. 100), nas lições de Leonardo Greco, apresenta entendimento que vem avançando:

A ausência de litígio e de decisão que o solucione não

---

<sup>5</sup>Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

constituem premissas para negar o caráter jurisdicional dos atos de jurisdição voluntária. Mesmo nesta, o Estado atua por meio de 'um órgão imparcial e independente', que tem o dever de respeitar 'as garantias fundamentais do processo'. O que identifica a jurisdição não é o conflito de interesses ou a decisão que o resolva, mas a atuação do Estado por meio de órgão independente e imparcial.

Portanto, em nosso sentir, e apoiado nesse posicionamento, esposamos o entendimento de que há exercício de jurisdição inerente ao procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.

Assim sendo, as partes que submetem a transação extrajudicial para homologação pelo Poder Judiciário, almejam atribuir ao instrumento segurança jurídica por meio da coisa julgada, atributo das decisões proferidas em juízo, mesmo que em procedimento de jurisdição voluntária.

Nessa modalidade de prestação jurisdicional, o magistrado deverá analisar se todos os requisitos deste negócio jurídico foram atendidos pelas partes. Uma vez atendidos e não se verificando vício de vontade, o juiz deve homologar.

#### 4.3 CRITÉRIOS E PROCEDIMENTO PARA HOMOLOGAÇÃO NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O procedimento para homologação está regulado dos artigos 855-B ao 855-E da CLT<sup>6</sup>.

Não obstante a previsão de regras básicas para o procedimento de homologação, por atecnia do legislador, não foram indicados quais os requisitos que o magistrado deve se valer para decidir se homologará ou não a transação.

Defende-se que o magistrado deve observar os requisitos da transação do Direito Civil, harmonizando-os às peculiaridades do Direito do Trabalho, como

---

<sup>6</sup>Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação. Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença. Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.



explicitamos anteriormente.

Além de concessões mútuas, *res dubia, animus* de prevenir o litígio e convergência de vontades, é importante averiguar se a manifestação da vontade do empregado para celebração do ato negocial foi viciada.

A par disto, dentro do procedimento previsto pela reforma, está previsto que no prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo e designará audiência se entender necessário.

Nos parece que a audiência será o momento mais adequado para identificar a existência de qualquer vício, pois poderá o juiz investigar a existência de coação.

O Tribunal Regional do Trabalho de Campinas, através da Recomendação GP-CR n. 001/2018, tomou a iniciativa para regulamentar o procedimento a ser adotado pelos magistrados em processos de jurisdição voluntária decorrentes da Lei n. 13.467/2017 no âmbito de sua jurisdição.

No artigo primeiro orienta aos magistrados “a designação de audiência para a oitiva dos requerentes, como forma de aferir a inexistência de vícios de vontade e de esclarecer as partes a respeito dos efeitos do negócio jurídico trazido à homologação”. O que pela leitura do artigo 855-D da CLT, ficou a cargo da discricionariedade do juiz designar audiência ou não.

Além da designação de audiência o TRT15 recomenda “a observância dos pressupostos autorizadores da transação por ocasião da análise dos acordos extrajudiciais, com a finalidade de evitar fraudes e renúncia a direitos indisponíveis.”. Ou seja, a verificação dos requisitos da transação que sustentamos.

Tema que acarretará acirradas discussões na doutrina e jurisprudência, no tocante aos critérios e procedimentos para homologação, será a aplicação subsidiária da regra do artigo 723, parágrafo único, do CPC<sup>7</sup>.

Na inteligência da norma, o que se busca é desvincular o magistrado da análise dos requisitos legais e permitir que se adote critérios diversos, em cada caso, para solucionar da forma que considerar mais conveniente ou oportuna.

Não obstante o Código de Processo Civil ser mais do que um código de

---

<sup>7</sup>Art. 723. O juiz decidirá o pedido no prazo de 10 (dez) dias. Parágrafo único. O juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna.

processo civil, em virtude de suas normas perpetrarem matéria processual de caráter geral, e, portanto, aplicáveis supletivamente ou subsidiariamente a processo, seja ele individual ou coletivo, seja processo eleitoral, administrativo ou trabalhista (art. 15, CPC), esta possibilidade está condicionada à compatibilidade do dispositivo que se busca aplicar ao ramo do direito no qual está inserida a lacuna que se busca integrar.

Para Meireles (2018, p. 117):

Conjugando-se, assim, os princípios que nortearam a reforma trabalhista, em especial a elevação de grau de autonomia das partes, com a regra do parágrafo único do art. 723 do CPC/15, o que se quer com a homologação judicial do acordo extrajudicial é que o juiz do trabalho, em determinadas situações, possa servir como autorizador do consentimento de vontade do trabalhador, ‘referendando’ ou suprimindo a sua vontade nas hipóteses em que a lei limita a sua autonomia.

À luz do recorte deste trabalho (homologação de transação extrajudicial nas relações individuais de emprego), *data venia*, divergimos da posição do autor, pois entendemos que não é possível desvincular, e, por conseguinte, permitir ao magistrado que se afaste da análise dos requisitos, devendo sempre se certificar de que todos foram atendidos em sua inteireza.

Levando em conta os requisitos para celebração da transação extrajudicial que mencionamos, além de necessários para que o negócio jurídico seja válido, também exercem função de tipificar e diferenciar a transação de outros negócios jurídicos. Essa função é demasiada importante já que a peculiaridade do Direito do Trabalho impõe cautela em matéria de atos que envolvam disposição de direitos do trabalhador.

O aludido autor cita um exemplo de como, na prática, seria aplicado o dispositivo do CPC ao procedimento de jurisdição voluntária no processo do trabalho (MEIRELES, 2018, p. 117). Para isso, aduz ao parágrafo único do art. 444 da CLT, o qual autoriza empregados que recebam salário mensal maior ou igual a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social e possuam diploma de nível superior a celebrarem acordos acerca do contrato de trabalho nas hipóteses previstas no art. 611-A da CLT:

Quem não preencha essas duas condições, no entanto, poderá firmar acordo extrajudicial e pedir sua homologação judicial.

Imaginem que esse acordo fosse celebrado por um jogador de futebol que percebe salário elevadíssimo. No caso, então, o juiz, não se limitando a legalidade estrita, tendo em conta a conveniência ou a oportunidade, poderá homologar o acordo, referendando a vontade parte cuja autonomia para negociar é limitada (BRASIL, 1943).

Divergirmos desse entendimento pois, o exemplo prático retrata uma hipótese de acordo extrajudicial. O Código de Processo Civil dispõe que o procedimento de jurisdição voluntária se aplica também à “homologação de **autocomposição extrajudicial**, de **qualquer natureza ou valor**.” (art. 725, VIII). A CLT, por sua vez, no capítulo III-A, se refere ao “processo de jurisdição voluntária para homologação de **acordo extrajudicial**”. Como o próprio autor verificou, na mesma obra de sua autoria (MEIRELES, 2018, p. 113), as possibilidades de negócios jurídicos abarcados por “autocomposição extrajudicial” e “acordo extrajudicial” são várias, de sorte que, a transação extrajudicial é apenas uma dentre essas possibilidades.

Nos reportamos diversas vezes neste trabalho a imprescindível importância do atendimento a todos os requisitos da transação extrajudicial e a relação direta entre a validade do negócio jurídico e o respeito aos respectivos requisitos. Uma vez que a transação extrajudicial não atenda aos requisitos (*res dubia*, *animus* de extinguir o litígio, concessões recíprocas, disponibilidade do objeto e livre manifestação da vontade), o negócio será inválido e não poderá ser homologado.

Sobre isso, Des. Jorge Luiz Souto Maior (TRT15), em acórdão proferido no julgamento do RO do processo n. 0012911-89.2017.5.15.0136<sup>8</sup>, salienta:

Em outras palavras, a transação não pode significar mera renúncia a direitos, não pode abranger direitos de ordem pública, não pode ser concretizada sem reciprocidade de concessões e sem que haja “*res dubia*”. **Esses defeitos, aliás, não se eliminam pelo simples fato do acordo formulado entre as partes atender formalmente o dispositivo legal que possibilita a celebração de acordo extrajudicial, ainda que a transação tenha a chancela do Poder Judiciário**, visto que a homologação judicial, por óbvio, não tem o poder de tornar legal o ato ilegal, pois **no Estado de Direito todos estão submetidos ao império da lei, principalmente os poderes constituídos**.

Nesse diapasão, não há como admitir que o magistrado atue como “autorizador do consentimento de vontade do trabalhador, ‘referendando’ ou suprindo a sua vontade nas hipóteses em que a lei limita a sua autonomia”, no caso de acordos extrajudiciais, mormente em transações extrajudiciais.

---

<sup>8</sup>Acórdão 1a Turma, 0012911-89.2017.5.15.0136, TRT 15a Região, DO 05.11.2018 RO.

Bebber (2017, p. 270) comunga do mesmo entendimento por nós sustentado:

Há limites para o acordo extrajudicial trabalhista [...]. O magistrado, assim, não se limitará a analisar apenas a exterioridade (a regularidade extrínseca). Incursionará, também, ainda que superficialmente, sobre a substância. Decidirá, então, sobre a validade externa e interna do acordo. Não há desse modo, por incompatibilidade com essa dinâmica, aplicação da regra do art. 723, parágrafo único, do CPC [...].

Portanto, afirmamos que, o art. 723, parágrafo único, do CPC, à vista do exposto, é incongruente com o procedimento para homologação da transação extrajudicial no processo do trabalho.

#### **4.3.1 Efeitos Jurídicos da Homologação**

A homologação acarretará em dois efeitos: o primeiro, é a conversão do instrumento da transação em título executivo judicial, consoante ao art. 515, III do CPC, que se aplica subsidiariamente a espécie; em segundo lugar, garantirá segurança jurídica e estabilidade ao negócio jurídico acobertando-o pela coisa julgada.

Além do cuidado quanto aos critérios (requisitos) para homologação da transação extrajudicial, o magistrado deve observar o alcance da transação. Isso porque, a transação extrajudicial, sendo individual, só poderá ter sua eficácia liberatória (quitação) certificada pelo Poder Judiciário quanto as parcelas transacionadas, na forma do artigo 477, §2º, da CLT e do art. 843 do CC, que impões interpretação restritiva a este negócio jurídico por envolver disposição de direitos. Essa cautela decorre da inadmissibilidade de cláusula quitação genérica e geral de todo o contrato de trabalho, que por ventura, conste da transação extrajudicial individual.

No momento em que o magistrado procede a análise dos critérios para homologar a transação submetida a sua apreciação, poderá homologar totalmente, parcialmente ou, ainda, não homologar acordo. A exemplo de homologação parcial é a hipótese em que o juízo homologa a transação, mas ressalvando, quando a extensão de seus efeitos, cláusula de quitação ampla e geral do contrato.

Há outra forma de homologação parcial que também poderá ocorrer. A

despeito da indivisibilidade da transação, insculpida no art. 848 do CC, que determina que sendo nula qualquer das cláusulas do negócio jurídico, toda a transação será, o parágrafo único do mesmo artigo, autoriza que “quando a transação versar sobre diversos direitos contestados, independentes entre si, o fato de não prevalecer em relação a um não prejudicará os demais”. Sobre essa possibilidade, Bébber (2017, p. 271) aduz que, “se, porém, a transação abranger diversos direitos independentes entre si, a indivisibilidade recairá sobre cada direito, de modo que a nulidade ficará restrita ao objeto nulo”.

Dito de outra maneira, o magistrado poderá homologar parcialmente se entender que parte da transação não preenche algum dos requisitos, como a indisponibilidade do direito, por exemplo.

Há que se falar também que a decisão do juiz que não homologa o acordo entre as partes possui uma diferença importante, sob o enfoque do procedimento se voluntário ou contencioso.

A decisão que não homologa acordo em procedimento de jurisdição contenciosa tem natureza de decisão interlocutória, ou seja, não põe fim ao processo, e pela sistemática processual trabalhista, não desafia recurso de imediato, consoante ao art. 893, §1º da CLT.

Por outro lado, em sendo procedimento de jurisdição voluntária afim de homologação da transação extrajudicial cuja decisão indefere o pedido, esta decisão tem natureza de sentença definitiva que extingue o processo sem resolução do mérito. Neste caso, essa decisão desafia recurso ordinário de imediato, por incidência do art. 895, I, da CLT (COSTA; MONTEIRO; BELTRAMELLI NETO, 2018, p. 645).

Ademais, a sentença que julga procedente o pedido, conforme doutrina de Bébber (2017, p. 270), segundo aplicação analógica do art. 831, parágrafo único, da CLT<sup>9</sup> e das súmulas n. 100, v<sup>10</sup> e 259 do TST<sup>11</sup>, possui aptidão para produzir coisa

---

<sup>9</sup>Parágrafo único. 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.

<sup>10</sup>V - O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecorrível, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial. (ex-OJ nº 104 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)

<sup>11</sup>TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT)

julgada material.

A implicação prática disso é de que, ao revés da decisão de indeferimento da homologação, quando julgada procedente a ação, a decisão transita em julgado instantaneamente. Essa posição do autor, está calcada na premissa de que, diante da procedência do pedido, as partes obtiveram a prestação jurisdicional que conjuntamente buscaram junto ao Poder Judiciário e para ser desconstituída, somente mediante o manejo de ação rescisória.

No entanto, a posição do autor não é pacífica e certamente despertará discussões na doutrina e na jurisprudência. Merísio (2017) adverte que ao aplicar, por analogia, o art. 831, §1o, da CLT e a Súmula 259 do TST, a sentença que homologue o acordo só poderá ser impugnada por ação rescisória, nunca por recurso ou ação anulatória.

Vale lembrar que nas disposições gerais do procedimento de jurisdição voluntária previsto no CPC, o artigo 724 preleciona “da sentença caberá apelação”, mas não faz referência se tal sentença será procedência ou improcedência do pedido. Ao seu turno, a CLT também se omitiu em relação a este tema.

Na doutrina de Pamplona e Stolze (2017) e Meireles (2018), decisão meramente homologatória não é rescindível, mas, anulável, incidindo na espécie a regra do art. 966, §4o do CPC e art. 178, do CC<sup>12</sup>. Contudo, Pamplona e Stolze (2017, p. 840) ressaltam:

Homologado a sentença a transação, a ação cabível para sua eventual desconstituição e a ação anulatória, e não, a ação rescisória, exceto quando a sentença aprecia o mérito do negócio jurídico, pois, aí, não seria meramente homologatória.

Essa discussão certamente se prolongará, contudo, não importa se se trata de sentença que meramente homologatória, homologatória, mas que apreciou o mérito do acordo, indeferiu o pedido, ou, ainda, indeferiu a petição inicial, seja qual for a decisão do magistrado, sempre deverá ser fundamentada como preleciona o art. 489, §1o, do Código de Processo Civil.

---

<sup>12</sup>Art. 966, § 4º Os atos de disposição de direitos, praticados pelas partes ou por outros participantes do processo e homologados pelo juízo, bem como os atos homologatórios praticados no curso da execução, estão sujeitos à anulação, nos termos da lei. E Art. 178. É de quatro anos o prazo de decadência para pleitear-se a anulação do negócio jurídico, contado: I - no caso de coação, do dia em que ela cessar; II - no de erro, dolo, fraude contra credores, estado de perigo ou lesão, do dia em que se realizou o negócio jurídico; III - no de atos de incapazes, do dia em que cessar a incapacidade.

#### 4.4 DO CARÁTER FACULTATIVO DA HOMOLOGAÇÃO

A despeito da previsão do procedimento, a reforma trabalhista não indicou quais os requisitos que os magistrados deverão utilizar para analisar o requerimento de homologação do acordo. Incumbe, portanto, a doutrina indicá-los, e, nesse sentido, entendemos que devem ser aplicados os requisitos da transação prevista do Direito Civil harmonizada com as peculiaridades do direito do trabalho.

A discussão acerca da faculdade do juízo em homologar ou não a transação perpassa, novamente, a natureza de jurisdição do procedimento de homologação.

Como defendemos, há exercício de jurisdição no procedimento de homologação, pois não se trata de mero ato administrativo, no qual se verifica o elemento da discricionariedade atrelado a um juízo de conveniência e oportunidade.

Por ser uma manifestação da Jurisdição, quando o Poder Judiciário intervém na autonomia privada das partes para tutelar seus respectivos interesses, não estamos diante de uma faculdade, mas do exercício de poderes e deveres, inerentes ao exercício da Jurisdição.

Nesse sentido, Juliano César Bebber preleciona que “O magistrado, portanto, não é detentor de faculdades (a não ser por anomalias do sistema), mas, apenas, de poderes e deveres.”

Aludido autor soma à sua posição lição de Dinamarco (2001 *apud* BEBBER, 2017, p. 263) a respeito de se tratar ou não de uma faculdade, assim pede-se *venia* para transcrição do trecho, embora longo, elucidativo:

A ordem jurídico-processual não outorga faculdades nem ônus ao juiz. Aquelas têm por premissa a disponibilidade de bem ou de situações jurídicas, e, daí, serem conceituadas como liberdade de conduta: cada qual age ou omite-se segundo sua vontade e sua própria escolha, tendo em vista resultado que mais lhe agrade. Mas o juiz não está no processo para gestão de seus próprios interesses, senão para regular os direitos de outrem, ou seja, das partes. Não tem disponibilidade alguma sobre esses interesses, que não são seus, nem sobre as situações jurídico-processuais ocupadas por elas. Todos os poderes que a lei lhe outorga são acompanhados do dever de exercê-los. [...] Se não tem faculdades processuais, o juiz também pode ter ônus. Só está sujeito a estes aqueles que tem a ganhar ou a perder, pelo exercício da faculdade ou pela omissão em exercê-la. O Estado-juiz nada ganha e nada perde no processo, conforme o resultado da causa. Os interesses postos sob seu zelo e

tutela não são seus, mas das partes.

A partir do excerto, conclui-se que não incumbe ao magistrado na administração pública de interesses privados (homologação de acordo extrajudicial), a faculdade de se recusar a analisar um acordo submetido à sua apreciação. Em verdade, no exercício de seu poder-dever, lhe incumbe verificar o atendimento aos requisitos e vícios na manifestação da vontade, recusando a homologação quando o acordo estiver inquinado por vício, para preservar as normas de ordem pública.

O Tribunal Superior do Trabalho se posicionou no sentido de que não há um direito, líquido e certo à homologação, de modo que, a impetração de um mandado de segurança ante negativa de homologação do magistrado não é admitida.

Este posicionamento está consubstanciado na Súmula 418 do TST, *in verbis*:

MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO (nova redação em decorrência do CPC de 2015) - Res. 217/2017 - DEJT divulgado em 20, 24 e 25.04.2017.

A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.

Em análise dos acórdãos dos recursos de revista (EM ANEXO) julgados pelo TST que ensejaram a edição desta súmula, importante aduzir que os acordos foram submetidos à homologação quando já havia se instalado uma ação na Justiça do Trabalho e que essas ações possuíam o mesmo objeto dos acordos apresentados.

Ainda importante esclarecer que ao tempo desses julgamentos, não havia norma expressa, como há agora (art. 855-B, da CLT), que reconheça aos transatores o direito de submeter sua transação extrajudicial à homologação em procedimento de jurisdição voluntária.

Considerando então, que a recusa dos magistrados em analisarem homologação em procedimento de jurisdição contenciosa, inclusive já na fase de execução, e, que ao tempo dessas decisões não havia previsão legal ao direito de submeter o acordo a homologação, é forçoso estabelecer o **distinguishing** entre os precedentes vinculantes que ensejaram a edição da Súmula 418 para afastar sua incidência no que tange ao procedimento de jurisdição voluntária, previsto expressamente pela Reforma Trabalhista.

A jurisprudência, conforme as decisões a seguir revelam que não há uma



faculdade do juízo em declinar da análise e processamento da homologação da transação extrajudicial em jurisdição voluntária, senão mediante verificação de algum vício:

**ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO.** Malgrado o entendimento consolidado na Súmula nº 418 do TST no sentido de que a homologação do acordo constitui uma faculdade do juiz, há considerar que o preenchimento pelas partes dos requisitos dispostos no art. 855-B, o qual trata do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, bem como a manifestação expressa do empregado quanto à sua livre e espontânea vontade em acordar com o empregador, dando quitação integral ao extinto contrato de trabalho, somado à falta de qualquer indício de vício de consentimento das partes, deslegitima a recusa do Magistrado em homologar ou homologar com ressalvas o acordo. Provimento que se dá ao recurso para homologar integralmente o acordo extrajudicial firmado entre as partes.

(TRT 12ª Região, 4ª Câmara, RO n. 0000018-25.2018.5.12.0036. Recorrente ASSOCIACAO DOS FUNCIONARIOS FISCAIS ESTADO STA CATARINA e Recorrido ADIR DA SILVA. Rel Gracio Ricardo Barboza Petrone. Data publicação DEJT 11.05.2018)

A 3ª turma da mais alta corte trabalhista também já firmou entendimento em acórdão<sup>13</sup> que:

RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOCORRÊNCIA. [...] 3. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. A conciliação é objetivo a ser perseguido pelo Poder Judiciário (CPC, arts. 125, IV, e 448; CLT, art. 846), cabendo, no processo trabalhista, a qualquer momento. Assim é que, a teor do art. 764 da CLT, "os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação", sendo "lícito às partes celebrar acordo que

<sup>13</sup>BRASIL. 3ª Turma do TST. RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOCORRÊNCIA. Quando a decisão se mostra bem lançada, com estrita observância das disposições dos arts. 93, IX, da Constituição Federal, 458 do CPC e 832 da CLT, não se cogita de nulidade, por negativa de prestação jurisdicional. Recurso de revista não conhecido. 2. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. BASE DE CÁLCULO. Recurso sem objeto em face da concordância do reclamante com a aplicação do salário-mínimo como base de cálculo do adicional de insalubridade. 3. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. A conciliação é objetivo a ser perseguido pelo Poder Judiciário (CPC, arts. 125, IV, e 448; CLT, art. 846), cabendo, no processo trabalhista, a qualquer momento. Assim é que, a teor do art. 764 da CLT, "os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação", sendo "lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo". Não há dúvidas de que a chancela do Juízo não é compulsória, atrelada que está ao preenchimento dos requisitos de validade do negócio jurídico. Não haverá, no entanto, margem para discricionariedade, devendo a recusa, quando ocorrer, vir fundada em razões objetivas e de pronta verificação, como decorre do disposto no art. 93, IX, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido. 4. REINTEGRAÇÃO. DOENÇA OCUPACIONAL. A divergência jurisprudencial ensejadora do conhecimento do recurso de revista há de ser específica, revelando tese divergente na interpretação de um mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram (Súmula 296/TST). Recurso de revista não conhecido. Recurso de Revista RR n. 94800-97.1995.5.17.0001. Recorrente TRACOMAL - TERRAPLANAGEM E CONSTRUÇÕES MACHADO LTDA. e Recorrido MANOEL LUIS RIBEIRO DE SOUZA. Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Publicado no DEJT em 29.05.2009.

ponha termo ao processo". **Não há dúvidas de que a chancela do Juízo não é compulsória, atrelada que está ao preenchimento dos requisitos de validade do negócio jurídico. Não haverá, no entanto, margem para discricionariedade, devendo a recusa, quando ocorrer, vir fundada em razões objetivas e de pronta verificação**, como decorre do disposto no art. 93, IX, da Constituição Federal. Recurso de revista conhecido e provido.[...].

Portanto, é inevitável a conclusão de que não se trata de uma faculdade, mas um dever atrelado ao preenchimento dos requisitos do negócio jurídico e isenção de vícios na manifestação da vontade.

## 5 CONCLUSÃO

Concluimos a presente monografia sustentado a aplicabilidade dos requisitos da transação previstos no Código Civil no procedimento de homologação da transação extrajudicial nas relações individuais de emprego.

A transação, até a alteração legislativa que implementou a reforma trabalhista, era motivo de discussões acaloradas entre os aplicadores do Direito, mas não há mais este espaço para dúvidas pois, ao prever o procedimento para homologação da transação, o legislador, implicitamente, reconheceu a transação como mecanismo de solução de conflitos trabalhistas, o que nos parece acertado.

A resistência na adoção desta forma de solução negociada de conflitos se dava pela própria razão de ser do Direito do Trabalho: a desigualdade de forças intrínseca à relação jurídica trabalhista.

Esta desigualdade é o fato gerador de toda a tutela protetiva dos direitos dos trabalhadores e que torna este ramo do Direito bastante único.

A discussão acerca da validade desse instituto, sob o enfoque da indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas, ao nosso sentir, ultrapassada frente a essa alteração legislativa e frente à jurisprudência do TST<sup>14</sup>.

Mas, como defendemos, a indisponibilidade absoluta só será óbice à transação quando o objeto tratar de direito amparado às normas de ordem pública ou no seu preceito abstrato, salvo quando a lei permitir.

Quando o direito se incorpora ao patrimônio do empregado, o direito deixa de ser uma previsão abstrata, e se traduz em um direito de crédito, o qual pode ser objeto de negociação por meio de transação extrajudicial entre empregado e empregador.

Isso não autoriza, entretendo, qualquer acordo. Defendendo que os requisitos da transação devem ser atendidos em sua inteireza, sob pena de sua invalidação. Diferente não poderia ser, pois, a desigualdade jurídica e econômica entre os

---

<sup>14</sup>OJ-SDI1-270 PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002) A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.)

sujeitos do contrato de trabalho poderia implicar no abuso ou na exploração da condição mais privilegiada que possui o empregador.

Destacamos que quanto ao primeiro requisito, a disponibilidade do objeto, é fundamental para o Direito do Trabalho. Em tese, somente direitos disponíveis podem ser transacionados.

O *animus* de prevenir ou extinguir o litígio também deve ser apurado pois é um requisito insculpido no dispositivo que prevê a transação. É um requisito importante, pois diferencia a transação de outras figuras contratuais

O mesmo vale para as concessões mútuas. Se apenas uma das partes dispor de seus interesses, estará descaracterizada a transação, que é negócio bilateral e requer que ambas as partes façam sacrifícios mútuos. Também, não deve ser admitido sacrifícios irrisórios, por parte do empregador, pois dessa forma também se estaria desvirtuando a finalidade da celebração do acordo: prevenir um litígio com base em concessões mútuas. Essa conduta, inclusive encontra vedação no art. 9o da CLT.

A *res dubia* é um requisito que visa garantir que o empregado não despoje direito do qual se tem certeza acerca de sua existência e certeza. A dúvida ou incerteza sobre o objeto, novamente, diferenciam a figura da transação da renúncia, pois nesta, em princípio, vedada pelo ordenamento jurídico, só se pode despojar de um direito que se sabe que existe e é certo. Até por razões lógicas, uma vez que só se pode dispor de algo que sabidamente lhe pertence.

A dúvida ou incerteza, embora sejam atributos do objeto da transação são distintas. A dúvida é acerca da existência do direito enquanto tal. A incerteza é proveniente de um juízo de valor das partes que não duvidam acerca da existência de seu direito, mas creem que por ser difícil se desvencilhar do ônus da prova em juízo ou porque a empresa pode estar falida, acreditam que não receberiam seu crédito.

A convergência de vontades é um ponto crucial porque como a manifestação da vontade do empregado é atenuada no Direito do Trabalho devido ao desequilíbrio da relação, é forçoso concluir que há momentos em que a transação poderia estar inviabilizada.

Fase pré-contratual, fase contratual e pós-contratual. São esses três

momentos. E, concluímos que antes do contrato não haveria margem para transação e tão pouco renúncia. Durante o contrato, tratando-se de um direito disponível já assimilado ao patrimônio do empregado, pode-se admitir a transação desde que prevista em Lei, além do mais, é necessário afastar neste caso também possíveis vícios de vontade. Após o término, concluímos que tendo o direito já se incorporado ao patrimônio do empregado, a subordinação jurídica do empregado se esgotado com a extinção do vínculo, não haveria óbice para uma transação.

Por essa razão que será importante e necessário análise do caso em concreto e, em especial, quanto ao efeito da quitação. E, como defendemos, deve-se limitar às parcelas objeto da transação.

O efeito liberatório oriundo da transação é questão que mereceu nossa atenção e firmamos entendimento de que, à luz do art. 843 do Código Civil, que apregoa que a transação deve sempre ser interpretada de maneira restritiva uma vez que, por versar sobre disposição de direitos, deve-se presumir que a pessoa dispôs da exata medida para celebração do negócio e nunca além disso. Assim, o instrumento de transação produzirá efeitos de quitação somente em relação as parcelas discriminadas e quanto ao período nele consignado.

E, neste sentido, é a jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho assentou este entendimento por meio da OJ 270 SDI-I, em consonância e sintonia com o art. 477, §2o da CLT.

Defendemos que a homologação da transação extrajudicial é um dever do magistrado quando atendidos todos os requisitos e não houver vício na manifestação da vontade ou desvio de finalidade do ato.

Atendidas todas essas nuances, entendemos que a transação extrajudicial deve ser estimulada e é, sem dúvidas, a excelente alternativa para uma solução mais rápida e eficaz do conflito, considerando que foi obtida diretamente pelas partes, de modo mais célere e com economia para o Estado que não precisará arcar com todo seu custoso rito processual para solucionar uma lide.

## REFERÊNCIAS

BEBBER, Júlio César. Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial. P 263. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISI, Marco Aurélio Margsiglia; FONTES, Saulo Tercísio de Carvalho. **Reforma trabalhista visão, compreensão e crítica**. Organizadores. São Paulo: LTr, 2017.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho**. 14. ed. ver. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. 2a Turma do TRT da 15a Região. Recurso Ordinário n. 0010108-50.2018.5.15.0120. Recorrente NARDINI AGROINDUSTRIAL LTDA e recorrido ANTONIO CARLOS JURCOVICH. Relator HELCIO DANTAS LOBO JUNIOR. Publicado no DO 24.08.2018.

BRASIL. 3a Turma do TST. RECURSO DE REVISTA. 1. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. INOCORRÊNCIA. Recurso de Revista RR n. 94800-97.1995.5.17.0001. Recorrente TRACOMAL - TERRAPLANAGEM E CONSTRUÇÕES MACHADO LTDA. e Recorrido MANOEL LUIS RIBEIRO DE SOUZA. Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Publicado no DEJT em 29.05.2009.

BRASIL. 7a Turma do TRT da 3a Região. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. Recurso Ordinário n. 0010408-67.2018.5.03.0048. Recorrente IRMANDADE COMUNIDADE TERAPÊUTICA LTDA e GILMAR FELÍCIO FILHO Recorrido os mesmos. Relator PAULO ROBERTO DE CASTRO. Publicado no DO 23.10.2018.

BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452 de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 07 dez. 2018.

BRASIL. **Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2002.

CINTRA, Antonio Carlos de Araujo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2018**: ano-base 2017. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em: <[http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/09/8d9faee7812d35a58cee3d92d2df2f25.pdf?fbclid=IwAR1O3gFRQ7otH3VXXJcoxLUzZIANE6vq9zwwqdBjBe\\_BmPtYAsz\\_CmRo-BQ](http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/09/8d9faee7812d35a58cee3d92d2df2f25.pdf?fbclid=IwAR1O3gFRQ7otH3VXXJcoxLUzZIANE6vq9zwwqdBjBe_BmPtYAsz_CmRo-BQ)>. Acesso em: 6 nov. 2018.

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

DICIONÁRIO JURÍDICO. Sitesa. Disponível em:  
<<https://www.sitesa.com.br/juridico/dicionarios/dicionario.html>>. Acesso em: 6 nov. 2018.

DICIONARIO MICHAELIS. **Homologação**. Disponível em:  
<<https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/busca/portugues-brasileiro/homologa%C3%A7%C3%A3o/>>. Acesso em: 12 set. 2018.

DIDIER JR, Fredie. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. 20. ed. Salvador: JusPodivm, 2018.

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

DINIZ, Maria Helena. **Dicionário jurídico universitário**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 632p.

GAGLIANO, Pablo Stolze e outro (Rodolfo Pamplona Filho). **Manual de Direito Civil**; Volume Único. Saraiva: São Paulo, 2017. Pagina 839

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de Direito Civil**. São Paulo: Saraiva, 2017.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 3 ed. ampl e atual. Salvador: JusPodivm, 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito das obrigações - Parte especial – Contratos**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

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

JUSTIÇA EM NÚMEROS 2018: ano-base 2017. **Conselho Nacional de Justiça**. Brasília: CNJ, 2018. Disponível em:  
<[http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/09/8d9faee7812d35a58cee3d92d2df2f25.pdf?fbclid=IwAR1O3gFRQ7otH3VXXJcoxLUzZIANE6vq9zwqdBjBe\\_BmPtYAsz\\_CmRo-BQ](http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/09/8d9faee7812d35a58cee3d92d2df2f25.pdf?fbclid=IwAR1O3gFRQ7otH3VXXJcoxLUzZIANE6vq9zwqdBjBe_BmPtYAsz_CmRo-BQ)> <acessado em 6/11/2018>. Acesso em: 12 set. 2018.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Súmulas e OJs do TST comentadas e organizadas por assunto**. 8. ed. revista e atualizada. Salvador: Juspodvim, 2018.

PESSOA, Valton Dória. **Transação extrajudicial nas relações individuais do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

GOMES, Orlando. **Contratos**. 18 ed., Rio de Janeiro: Forense, 1998

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**, v III: contratos e atos unilaterais. 7 ed., São Paulo: Saraiva, 2010.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro: contratos e atos unilaterais.** v. III. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

LEITE, Calos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho.** 16 ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

MEIRELES, Edilton. **Temas da reforma trabalhista.** São Paulo: LTr, 2018.

MERÍSIO, Patrick Maia. Do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. In: MONTEIRO, Ana claudia Rodrigues Bandeira; COSTA, Angelo Fabiano da; BELTRAMELLI NETO, Silvio (Coord.). **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho.** Salvador: Juspodvim, 2017.

MISSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Súmulas e OJs do TST comentadas e organizadas por assunto.** 8 ed. rev. e atual. Salvador: JusPodvim, 2018.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil.** 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999. (Instituições de Direito civil v. II, p. 162).

PESSOA, Valton Dória. **Manual de processo do trabalho.** 15 ed. Salvador: JusPodvim, 2015.

PESSOA, Valton Dória. **Transação extrajudicial nas relações individuais do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2003.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RODRIGUES, Silvio. **Direito Civil.** v. II. 23. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito do Trabalho – temas em aberto.** São Paulo: LTr, 1998.

SANTOS, Carvalho. **Código Civil brasileiro interpretado.** 3. ed., Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1943.

SÃO PAULO. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 174 de 30 de setembro de 2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. **Lex:** coletânea de legislação e jurisprudência, São Paulo, 5 out. 2016. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/CSJT/Res\\_174\\_16.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/TST/CSJT/Res_174_16.html)>. Acesso em: 6 nov. 2018.

SILVA, Homero Mateus da. **Comentário à reforma trabalhista.** 2 ed. rev. e atual. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SODRÉ, Eduardo. Lide Simulada ou Lide Incentivada? Uma análise à luz dos princípios da segurança jurídica e da boa-fé. In: PAMPLONA FILHO, Rodolfo;



PINTO, José Augusto Rodrigues. **Principiologia**: estudos em homenagem ao centenário de Luiz de Pinho Pedreira da Silva: um jurista de princípios. São Paulo: LTr, 2016.

TARTUCE, Flávio. **Manual de Direito Civil**. Volume único. 3 ed., ver. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Direito do Consumidor**. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil**: teoria Geral das obrigações e teoria geral dos contratos. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Teoria Geral das Obrigações e Teoria Geral dos Contratos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.