



LAIS GABRIELA SBALCHIERO COSTA

**A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS A LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA**

Ji-Paraná,
2019.

LAIS GABRIELA SBALCHIERO COSTA

**A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS A LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA**

Artigo apresentado no Curso de Direito,
na disciplina Trabalho de Conclusão de
Curso II, como requisito parcial para
obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Jefferson Freitas Vaz.

Ji-Paraná,
2019

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Gerada mediante informações fornecidas pelo(a) autor(a)

C837h Costa, Lais Gabriela Sbalchiero
A homologação de acordos extrajudiciais a luz da reforma
trabalhista / Lais Gabriela Sbalchiero Costa. – Ji-Paraná, RO, 2019.
32 p.
Orientador: Prof. Jefferson Freitas Vaz

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito) Centro
Universitário São Lucas

1. Acordo Judicial. 2. Direito Trabalhista. 3. Acordo judicial.
I. Vaz, Jefferson Freitas. II. Título

CDU 349.2

LAIS GABRIELA SBALCHIERO COSTA

**A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS A LUZ DA REFORMA
TRABALHISTA**

Artigo apresentado à Banca Examinadora
do Centro Universitário São Lucas, como
requisito de aprovação para obtenção do
Título de Bacharel em Direito.

Orientador: Jefferson Freitas Vaz.

Ji-paraná, Rondônia _____ de _____ de 2019.

Resultado: () Aprovado - () Reprovado – Nota Final: _____.

BANCA EXAMINADORA

Titulação e nome	Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSLJP

Titulação e nome	Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSLJP

Titulação e nome	Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSLJP

A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS A LUZ DA REFORMA TRABALHISTA¹

Lais Gabriela Sbalchiero Costa²

Jefferson Freitas Vaz³

RESUMO: O presente artigo versa sobre a homologação de acordo extrajudicial, incluído pela Lei nº 13.467/2017, tratando-se do novo procedimento de jurisdição voluntária na seara trabalhista decorrente da Reforma Trabalhista. Abordando a ampliação da competência das varas do trabalho para homologar acordos extrajudiciais e os requisitos dos artigos 855-B à 855-E, os quais versam sobre o procedimento a ser realizado para que o acordo esteja apto para análise e posterior homologação. Diante deste novo instituto, é necessário ser analisado até que ponto a homologação dos acordos extrajudiciais apresentam segurança jurídica tanto para os empregados como aos empregadores diante dos requisitos impostos e se tais medidas irão desinflar os processos trabalhistas. Contudo, conforme os diversos entendimentos acerca da sua efetividade e das lacunas identificadas, caberá aos magistrados analisar os acordos submetidos a homologação, assegurando os direitos decorrentes da relação de trabalho.

Palavras-chave: Homologação. Acordo. Extrajudicial. Reforma. Trabalhista.

THE RATIFICATION OF EXTRAJUDICIAL AGREEMENTS IN LIGHT OF THE LABOR REFORM

ABSTRACT: This article deals with the homologation of an extrajudicial agreement, included by Law nº 13.467 / 2017, in the case of the new voluntary jurisdiction procedure in the labor court resulting from the Labor Reform. Addressing the extension of the competence of labor courts to approve out-of-court settlements and the requirements of Articles 855-B to 855-E, which deal with the procedure to be followed in order for the agreement to be able to be analyzed and subsequently approved. Before this new institute, it is necessary to analyze to what extent the approval of the agreements establishes legal certainty for both employees and employers in face of the requirements imposed and if such measures will deflate the labor proceedings. However, according to the different understandings about their effectiveness and the identified shortcomings, it will be up to the magistrates to analyze the agreements submitted to homologation assuring the rights arising from the employment relationship.

Keywords: Homologation. Wake up. Extrajudicial. Reform. Labor.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo irá tratar sobre o novo instituto da homologação de acordos extrajudiciais a luz da Reforma Trabalhista pela Lei nº 13.467/2017, sendo incluído no capítulo III-A Do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo

¹ Artigo apresentado ao Curso de Direito do Ensino Superior do Centro Universitário São Lucas como Pré-requisito para conclusão do curso, e obtenção do Título de Bacharel em Direito sob orientação do professor Jefferson Freitas Váz.

² Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário São Lucas, 2019. Email: laisgscosta@gmail.com

³ Professor orientador pelo Centro Universitário São Lucas Ji-Paraná - UniSL. Especialista em Direito Processual Civil, 2003, ILES-ULBRA, Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, 2006, CERS. E-mail: jefferson.vaz@saolucas.com.br

Extrajudicial, disposto no artigo 855-B à 855-E da Consolidação das Leis do Trabalho.

A inclusão deste novo instituto está diretamente ligada a ampliação da competência da Justiça do Trabalho conforme o artigo 652, “f” da CLT, uma vez que passou a ser atribuição das Varas do Trabalho decidir quanto a homologação de acordos extrajudiciais.

Esta novidade acerca da homologação de acordo extrajudicial possibilita que as partes realizem um acordo antes do ajuizamento de uma ação, as quais mediante concessões recíprocas e devidamente representadas por advogados distintos, elaboram uma petição conjunta com todos os termos e condições do acordo, conforme os requisitos dos artigos 855-B à 855-E, o qual é submetido ao Poder Judiciário para homologação.

Antes desta inovação, a impossibilidade de homologação dos acordos era um dos motivos da “judicialização” das relações trabalhistas, visto que só era possível realizar um acordo após o ajuizamento de uma ação com a indicação de direitos eventualmente não adimplidos. Com isso, se as partes optassem pelo acordo extrajudicial sobre os valores controvertidos, esta avença não tinha segurança jurídica suficiente, uma vez que a quitação se limitava apenas aos valores pagos, sendo passível de questionamentos perante o judiciário.

Contudo, o entendimento trazido pela Reforma Trabalhista é de que poderá ser outorgado quitação na forma ajustada entre as partes, ou seja, o acordo pode ser homologado mediante a quitação geral, abrangendo toda a relação contratual, bem como, pode ser instituído eficácia restrita, limitando às verbas e valores nele discriminados.

Além disso, é recorrente a prática de lides simuladas na Justiça do Trabalho, em que os empregadores e empregados em conluio, ou até mesmo os advogados das partes simulam processos trabalhistas com o objetivo de obter a chancela judicial. Logo, esse novo procedimento de jurisdição voluntária tem por intuito desinflar a Justiça do Trabalho, bem como, evitar a utilização desses acordos fraudulentos, resguardando os princípios e direitos inerentes ao empregado.

2. A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS À LUZ DA REFORMA TRABALHISTA

2.1 Jurisdição Voluntária

Segundo Amorim, o termo *jurisdição* vem do latim *juris* de *jus*= direito; e *dictio* de *dicere* = dizer e “pode ser entendida como a atuação estatal visando à aplicação do direito objetivo ao caso concreto, resolvendo-se com definitividade uma situação de crise jurídica e gerando com tal solução a pacificação social” (2017, p. 59).

Conforme a doutrina civilista e trabalhista, a jurisdição se divide em contenciosa e voluntária. Para a doutrina civilista, a jurisdição contenciosa no entendimento de Montenegro:

[...] marcada pela existência de litígio (conflito de interesses), revela a formação de processo judicial, envolvendo partes (autor e réu), findando com a prolação da sentença de mérito, desde que as condições da ação e os pressupostos processuais estejam presentes, sob pena de extinção do processo sem a resolução do mérito (art.485 do CPC). (2016, p. 5)

De outro modo, a jurisdição voluntária no entendimento de Didier:

A jurisdição voluntária é uma atividade estatal de integração e fiscalização. Busca-se do Poder Judiciário a integração da vontade, para torná-la apta a produzir determinada situação jurídica. Há certos efeitos jurídicos decorrentes da vontade humana, que somente podem ser obtidos após a integração dessa vontade perante o Estado-juiz, que o faz após a fiscalização dos requisitos legais para a obtenção do resultado almejado. (2017, p. 209)

E, no entendimento da doutrina trabalhista, Mauro Schiavi afirma que a jurisdição contenciosa pressupõe:

[...] a existência de lide, atuando a jurisdição de forma imperativa, dirimindo o conflito e impondo coercitivamente o cumprimento da decisão. A jurisdição contenciosa atua por meio do processo. (2017, p. 64)

Por outro lado, Carlos Bezerra considera que a jurisdição voluntária:

[...] visa à participação do Estado, como mero administrador de interesses privados, para dar validade a negócios jurídicos por meio de um procedimento judicial, pois não existe lide nem partes, mas apenas interessados, sendo que a decisão fará, tão somente, coisa julgada formal. [...] (2017, p.101)

Considerando a diferença entre as duas jurisdições, Marinoni leciona:

Do ponto de vista prático, a distinção serve apenas para apontar que nos casos de jurisdição contenciosa existe um *conflito entre as partes* que deve ser resolvido pela jurisdição, ao passo que nos casos de jurisdição voluntária inexistente qualquer conflito, havendo consenso entre as partes a respeito da tutela jurisdicional postulada. (2016, p.134)

Assim, com a jurisdição voluntária há um negócio jurídico-processual envolvendo o juiz e os interessados. Neste caso, não ocorre a substituição da vontade das partes, mas o juiz atua para dar eficácia ao negócio almejado pela parte interessada, uma vez que, pela importância de que se reveste o ato, necessitam da chancela judicial.

Neste sentido, em consonância com o Código de Processo Civil que instituiu o novo procedimento de jurisdição voluntária, nos termos do artigo 725, VIII, a Reforma Trabalhista adotou novas formas de solução de conflitos por meio da jurisdição voluntária, que até então estava fora da competência da Justiça do Trabalho. Assim, foi incluído o novo procedimento de jurisdição voluntária disposto nos artigos 855-B à 855-E na CLT, os quais versam sobre a homologação de acordo extrajudicial.

Pode-se dizer que haviam raros exemplos de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, dentre os quais destacavam-se: os requerimentos de alvarás judiciais para saque do FGTS, e também a homologação de pedidos de demissão de empregados estáveis, conforme dispõe o art. 500 da CLT:

Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho.

Sempre houve grande resistência da Justiça do Trabalho quanto à jurisdição voluntária, uma vez que o empregado é a parte hipossuficiente da relação, o qual está sempre em desvantagem em relação ao empregador.

Desse modo, este receio parte da ideia de que a inclusão desta jurisdição na seara trabalhista, a qual possibilita a integração da vontade das partes em que o juiz atua apenas para dar eficácia ao negócio firmado, pode proporcionar a prática de acordos fraudulentos, bem como, transformar a justiça do trabalho em órgão homologador de acordos.

2.2 Natureza Jurídica da Jurisdição Voluntária

Antes da Revolução Francesa, os poderes estavam concentrados nas mãos do soberano não havendo um funcionário para exercer atividade administrativa e outro para a jurisdicional. Desse modo, a discussão referente a natureza jurídica da

jurisdição voluntária era inócua, visto que não era nem jurisdição porque não tinha litígio e nem voluntária por ser obrigatória (DALLA, 2018).

Para Frederico Marques “a jurisdição voluntária é do ponto de vista formal e material, atividade administrativa e do ponto de vista orgânico, judicial” (DALLA, 2018). Ele justifica sua posição argumentando que a função jurisdicional contenciosa tem por objetivo indicar qual interessa perante o conflito deve prevalecer e no caso da jurisdição voluntária, o Estado-juiz intervém na constituição e modificação das relações para conferir segurança jurídica.

Neste sentido, para explicar a natureza jurídica da jurisdição voluntária, encontra-se duas teorias: teoria clássica ou administrativa e a teoria revisionista ou jurisdicional.

2.3 Teoria Clássica ou Administrativa

Entre os séculos XIX e XX, a jurisdição voluntária, mesmo formalmente jurisdicional, era considerada em sua essência uma função administrativa, sendo uma atividade atípica do poder judiciário.

Dessa forma, Humberto Theodoro Jr apud Dalla atribui à jurisdição voluntária natureza administrativa e levanta argumentos destacando que:

[...] seu objetivo não é a resolução da lide, mas a integração de um negócio jurídico com a participação do magistrado; que não haveria atividade substitutiva, mas intervenção necessária do juiz; que não haveria partes (com interesses contrapostos) mas interessados; por fim ressaltam a inexistência de ação, eis que esse é o direito de provocar a atividade jurisdicional e não a administrativa[...] (2018, p.188)

Na concepção de Chiovenda apud Dalla, a jurisdição voluntária:

Uma forma especial de atividade do Estado, exercitada em parte pelos órgãos judiciários, em parte pelos administradores, e pertence à função administrativa, embora distinta da massa dos atos administrativos, por certos caracteres particulares. (2018, p.189)

Aqueles que defendem esta teoria, entendem que a jurisdição voluntária tem natureza de função administrativa, em que o juiz atua como gestor público em torno dos interesses privados. Neste sentido, não há lide, mas apenas interessados visando o consenso e não há caráter substitutivo, uma vez que o juiz não substitui a vontade das partes, mas a sua sentença proferida integra juridicamente o acordo entre as partes produzindo os efeitos jurídicos previstos em lei.

2.4 Teoria Revisionista ou Jurisdicional

Já para os doutrinadores que defendem que a jurisdição voluntária tem natureza revisionista ou jurisdicional, entendem que as atividades jurisdicionais são:

[...] a tutela de direitos subjetivos; tutela de interesses públicos; tutela de interesses privados, justamente exercida mediante jurisdição voluntária. Destaca, contudo, que a jurisdição voluntária não precisa ser atribuída privativamente a órgão judicial. (José Maria Tesheiner apud Dalla, 2018, p.191)

Além disso, Dinamarco apud Dalla considera que:

[...] presentes um rito legal, o contraditório, o dever de motivação e demais garantias do devido processo legal, a jurisdição voluntária seria, de fato, verdadeiro exercício de jurisdição. (2018, p.191)

Assim, a atividade jurisdicional depende da iniciativa da parte interessada mediante ação, a qual pressupõe a lide em decorrência de interesses conflitantes, bem como, consideram ser uma atividade substitutiva, produzindo coisa julgada material e satisfazendo o interesse do outro.

2.5 Acordo Extrajudicial

É recorrente a insegurança nos litígios judiciais, uma vez que as ações ajuizadas requerem um extenso lapso temporal para a conclusão do processo, bem como, não há possibilidade de previsão quanto ao resultado final. Por esses motivos, as partes buscam resolver as controvérsias mediante os métodos de solução consensual de conflitos. Para Martins,

A autocomposição é a forma de solução dos conflitos trabalhistas realizada pelas próprias partes. Elas mesmas chegam à solução de suas controvérsias sem a intervenção de um terceiro. Este é, realmente, o melhor meio de solução dos conflitos, pois ninguém melhor do que as próprias partes para solucionar suas pendências, porque conhecem os problemas existentes em suas categorias. Pode-se dividir a autocomposição em unilateral e bilateral. A unilateral é caracterizada pela renúncia de uma das partes a sua pretensão. A bilateral ocorre quando cada uma das partes faz concessões recíprocas, ao que se denomina de transação. (2017, p. 98)

Desse modo, o acordo é o vocábulo utilizado para indicar a transação, consistindo em um negócio jurídico bilateral, o qual ocorre quando cada uma das partes faz concessões recíprocas mediante a autonomia da vontade com a finalidade de solução de suas controvérsias.

Neste sentido, Amorim leciona que:

Na transação verifica-se um acordo de vontade das partes com sacrifícios recíprocos. [...] a transação vem sendo fortemente encorajada em razão da maior possibilidade de geração da justiça coexistencial quando o conflito é

resolvido por acordo entre as partes e não por uma decisão impositiva do juiz. (2017, p. 840)

Logo, mediante os acordos, as partes ajustam cláusulas e condições para que previnam o litígio ou até mesmo ponham fim ao litígio já suscitado. Dessa forma, se o acordo for realizado após o ajuizamento da ação, este será judicial, contudo, se o acordo ocorrer antes do ajuizamento da demanda será extrajudicial, conforme o artigo 842 do CC e 784, IV do CPC.

2.6 Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho

A Lei nº 13.467/17 alterou o artigo 652 da CLT e acresceu no rol de competência, a nova atribuição das Varas do Trabalho de decidir quanto a homologação dos acordos extrajudiciais como disposto no artigo 652, alínea “f” da CLT:

Art. 652 – Compete às varas do trabalho:

[...]

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da justiça do trabalho.

[...]

Tal mudança enfatiza a competência da Vara do Trabalho em consonância com o novo capítulo da CLT que retrata sobre o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais.

Desse modo, o legislador ao atribuir a competência da homologação dos acordos extrajudiciais às varas do trabalho, tem por objetivo a redução da litigiosidade nas relações de trabalho e a segurança jurídica do pactuado entre as partes. Com isso, observa-se que a intenção do legislador é boa, com o intuito de estimular a conciliação entre as partes e ao mesmo tempo assegurar os acordos firmados, no entanto, para que esta homologação tenha efetividade, trazendo segurança às partes, será exigido cautela dos juízes e sintonia com os ideais de justiça.

3. REQUISITOS DOS ARTIGOS 855-B À 855-E DA CLT

A novidade acerca da homologação de acordo extrajudicial é regulamentada pelo Capítulo III-A – DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL, nos artigos 855-B à 855-E da

CLT, os quais dispõem sobre os requisitos exigidos para que seja cabível a homologação dos acordos extrajudiciais.

3.1 Petição Conjunta

Dessa forma, para iniciar o procedimento de homologação, o artigo 855-B dispõe que:

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.

A orientação do artigo 855-B é de que as partes devem estar devidamente representadas por advogados para peticionarem em conjunto. Neste sentido, o *jus postulandi* não é permitido, uma vez que as partes necessitam de seus advogados para elaboração da petição, os quais possuem conhecimento técnico, auxiliando na legalidade dos assuntos tratados, trazendo segurança ao acordo estabelecido.

Neste sentido, diante do requisito da petição ser elaborada em conjunto, segue abaixo os trâmites para cadastramento e protocolo da petição inicial.

Na aba (Dados Iniciais) escolhe-se a Classe Judicial como sendo “Homologação de Transação Extrajudicial”, conforme figura 01 a seguir:

Figura 01. Trâmites de cadastramento e protocolo da petição (Fonte: PJE, Tribunal Regional do Trabalho, 2019).

Na aba (Assuntos) são destacados os tópicos relacionados a demanda com os seus respectivos códigos, conforme figura 02 a seguir:

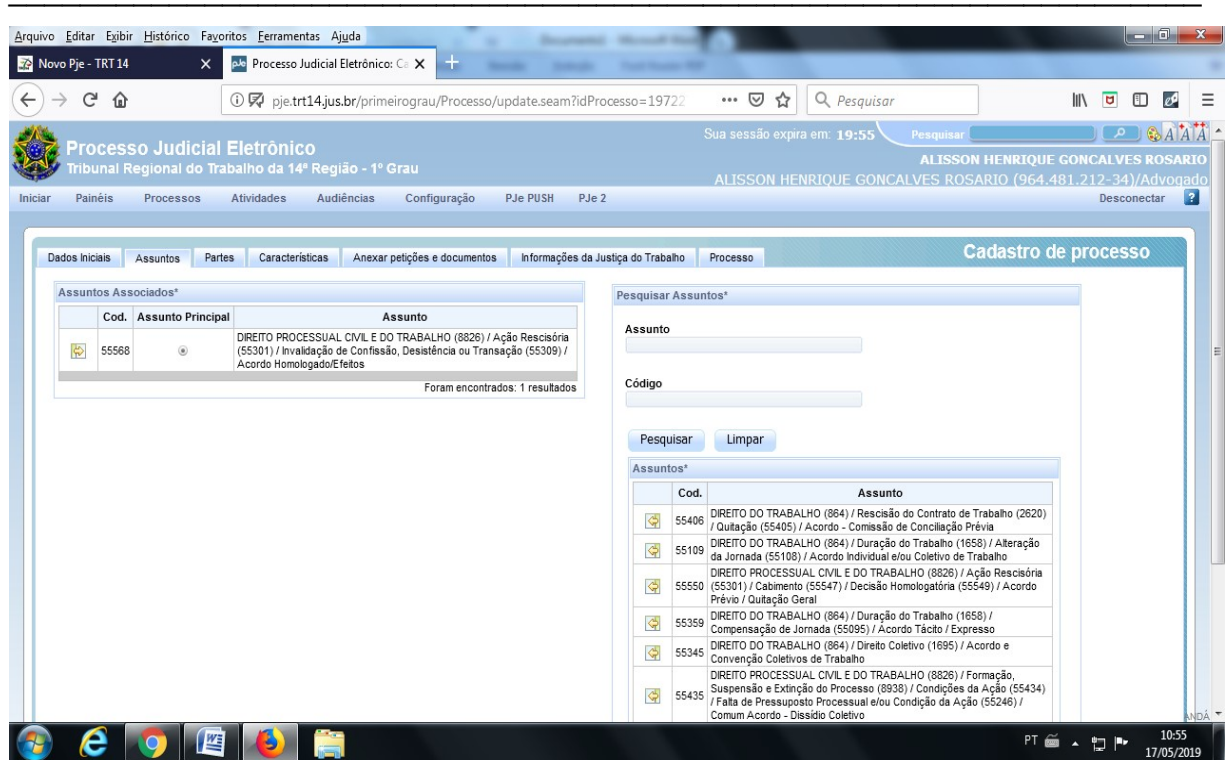


Figura 02. Classe judicial como “Homologação de Transação Extrajudicial” (Fonte: PJE, Tribunal Regional do Trabalho, 2019).

Por fim, na aba (Partes) preenche-se com a identificação das partes e seus respectivos advogados, conforme figura 03 a seguir:

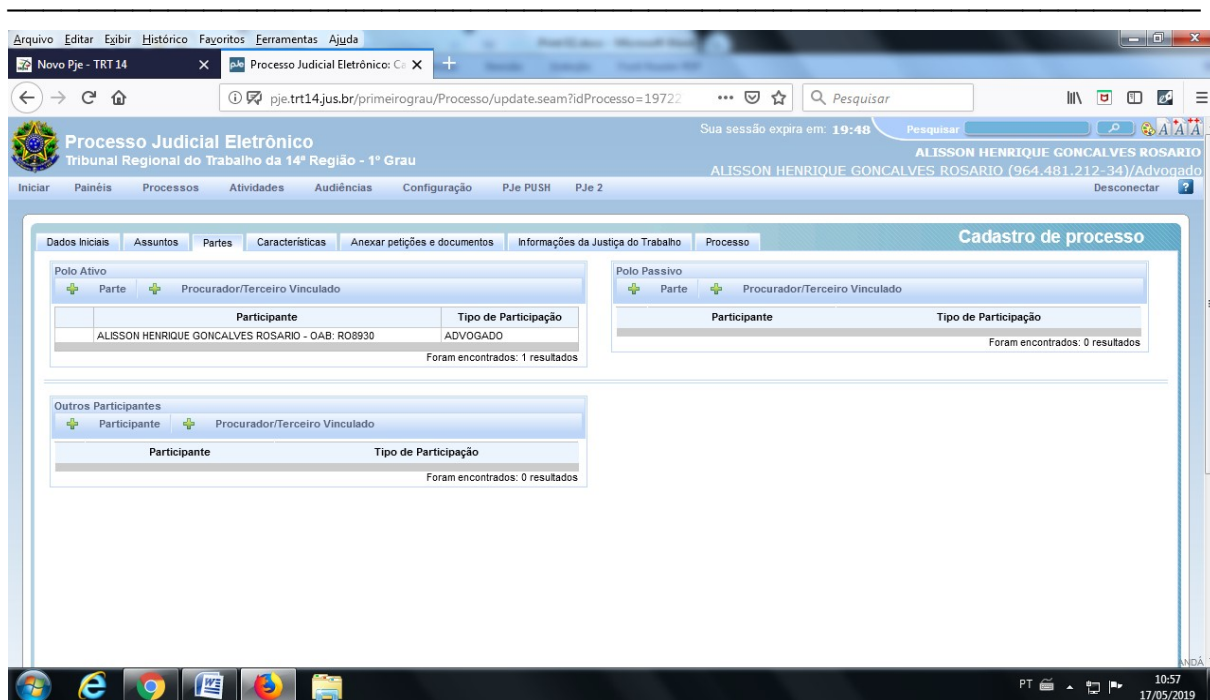


Figura 03. Identificação das partes e seus respectivos advogados (Fonte: PJE, Tribunal Regional do Trabalho, 2019).

Destacando-se que será ajuizada uma ação em conjunto, com advogados distintos tanto do empregado, como do empregador, contudo, com o cadastramento e o protocolo feito apenas por um dos advogados a livre escolha de ambos.

Além disso, no parágrafo primeiro, a lei teve o cuidado de proibir que as partes estejam representadas pelo mesmo advogado, com a tentativa de evitar que o empregado seja obrigado ou até mesmo induzido de participar de um acordo que não lhe favoreça, por falta de esclarecimentos quanto ao conteúdo do acordo, omissão de recolhimento das verbas de direito do empregado e alcance da quitação.

Desse modo, há casos em que os magistrados não homologam o acordo devido a existência de apenas um advogado para ambas as partes, conforme julgado da primeira instância da 2ª Região:

Nos moldes em que apresentado, o acordo noticiado na petição inicial não apresenta condições para homologação. De início, embora habilitados processualmente dois patronos nos autos, verifica-se que o acordo foi entabulado, apresentado em juízo e assinado por advogado único, o que é vedado expressamente pelo art. 855-B, § 1º, da CLT. (Fonte: Jusbrasil - sem grifos no original)

Contudo, ao se tratar desta restrição, a lei não deixou claro a distância do relacionamento entre os advogados, surgindo questionamentos acerca dos conflitos de interesses gerados por advogados do mesmo escritório ou que possuem algum tipo de parentesco.

O parágrafo segundo possibilita que o empregado seja representado por advogado do sindicato. Desse modo, reitera a assistência prestada pelos sindicatos, uma vez que o advogado do sindicato conhece a realidade da categoria e está preparado para orientar o empregado referente ao acordo que está sendo realizado.

Dessa forma, concluído a elaboração do acordo pelo empregado e empregador juntamente aos seus advogados, peticionarão em juízo postulando a homologação do acordo.

3.2 Inafastabilidade de Multas

Postulado o acordo, o artigo 855-C da CLT prevê:

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.

Neste sentido, o artigo 477 da CLT dispõe:

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

[...]

§ 6º - A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

[...]

Desse modo, de acordo com os artigos expostos, a lei pretende evitar que o instituto da homologação de acordo extrajudicial seja utilizado apenas para quitação das verbas rescisórias, uma vez que não é o objetivo do dispositivo legal, devendo o acordo se pautar naquilo que se está pagando além das verbas rescisórias, uma vez

que as verbas rescisórias decorrentes da relação de trabalho são direitos do empregado.

3.3 Prazo para Homologação do Acordo

No que concerne ao prazo para a homologação dos acordos, o artigo 855-D estabelece que:

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.

Desse modo, o juiz deverá analisar com cautela os termos do acordo, uma vez que deve ser preservado as verbas rescisórias, sendo vedado ao empregado renunciar direitos decorrentes do contrato de trabalho.

Neste sentido, é concedido ao magistrado a prerrogativa de realizar a audiência ou homologar acordo por sentença, sem a necessidade das partes.

No entanto, quando o juiz vislumbrar necessário indagar ao trabalhador referente aos termos do acordo, deverá designar audiência para compreender se o empregado está ciente do que está sendo acordado; se realmente concordou com todos os termos, sem qualquer vício de consentimento; bem como, se tem conhecimento quanto a extensão da quitação do acordo.

Schiavi aduz que:

Doravante, os Juízes do Trabalho deverão ter grande sensibilidade em analisar acordos extrajudiciais e avaliar, no caso, concreto, a extensão da quitação, bem como a pertinência ou não da homologação. (2017, p.65)

Dessa forma, após se certificar que o empregado está ciente quanto aos termos do acordo, o juiz poderá homologar o acordo ou recusar, quando entender que há sonegação ou renúncia de direitos trabalhistas.

Nessa perspectiva, Delgado leciona que:

Evidentemente que a recusa, pelo Magistrado, pode ser total ou apenas parcial. [...] recusa quanto à descaracterização de verbas salariais em indenizatórias, para fins de burlar os recolhimentos imperativos legais (no caso, para determinar o correto recolhimento, por exemplo); ou recusa quanto à amplitude da quitação lançada na petição de acordo (no caso, para fixar os corretos limites da quitação, por exemplo). (2017, p.353).

Além disso, há entendimento na Súmula 418 do TST quanto a possibilidade de recusa do magistrado:

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

Nesse entendimento, o TRT da 14ª região decidiu:

Ementa: *HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. FACULDADE DO JUÍZO (SÚMULA N. 418 DO TST). IMPOSIÇÃO DE CONDIÇÕES MERAMENTE POTESTATIVAS AOS SIGNATÁRIOS. HOMOLOGAÇÃO NÃO CHANCELADA. A homologação de acordo extrajudicial não pode ser chancelada acaso o magistrado perceba que direitos mínimos assegurados por lei estejam sendo transacionados em prejuízo de direitos de uma das partes, pois tal inovação não pode ser utilizada de maneira a permitir que qualquer um possa aproveitar-se da distância da jurisdição para lograr proveito próprio em detrimento de direito de outrem. A homologação de acordo extrajudicial constitui uma faculdade e não obrigação do Juízo, consoante a jurisprudência do c. TST, cristalizada em sua Súmula n. 418. In casu, o valor extrajudicialmente "transacionado" a título de indenização por danos morais aos genitores do falecido apresenta-se módico frente ao capital social da empresa e o dano (falecimento do filho), além de representar renúncia daqueles a todo e qualquer outro direito eventualmente existente, caracterizando-se, por conseguinte, como imposição de condições meramente potestativas aos genitores signatários, os quais se revelaram de pouca ou nenhuma instrução (analfabetismo funcional), em contrariedade ao disposto no art. 9º da CLT. (TRT da 14.ª Região; Data de Publicação: 25/04/2019; Órgão Julgador: GAB DES SOCORRO GUIMARÃES; Relator: SOCORRO GUIMARÃES)*

Logo, havendo recusa da homologação do acordo, é necessário apresentar as razões jurídicas, visto que todas as decisões judiciais devem ser fundamentadas, sob pena de nulidade conforme artigo 93, IX da Constituição Federal.

O dever do juiz será o de motivar a decisão que rejeite ou acate o pedido de homologação, uma vez que o julgador tem o poder-dever de prevenir simulação, colusão, e outras situações que possam configurar fraude à legislação trabalhista, e até mesmo, situações de extremo desequilíbrio entre as partes, devido à hipossuficiência do empregado (TST-AIRR10764-70.2014.5.15.0015, 3ª T., Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, DJ 29.5.2015)

Dessa forma, a decisão que recusar o acordo, outorga-se a qualidade de sentença terminativa e poderá ser objeto de Recurso Ordinário conforme Delgado:

A decisão judicial de recusa parcial ou total à homologação do acordo é passível de recurso ordinário, dentro da lógica do novo procedimento instituído, pois se trata de decisão terminativa do feito no âmbito do 1º grau de jurisdição (art. 893, caput, inciso II e § 1º, in fine, combinado com art. 895, caput e inciso I, todos da CLT) (2017, p. 353)

No mesmo sentido, Bonfim e Borges dispõem:

A decisão que homologar em parte ou não contemplar a totalidade do acordo ou a que rejeitar, desafia o recurso ordinário, que será interposto pela parte prejudicada no prazo de 8 dias. (2017, p.113).

Ademais, no que concerne a decisão que homologar o acordo extrajudicial, há entendimento que será outorgado qualidade de coisa julgada à decisão com base nos artigos 502 do CPC c/c o artigo 769 da CLT. Bem como, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou na súmula de número 100, inciso 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.

Neste sentido, Didier Jr e Leonardo Carneiro entendem que:

A coisa julgada, atributo das decisões judiciais, mesmo homologatórias, mesmo em jurisdição voluntária, impede a rediscussão do que foi decidido (no caso, decisão das partes interessadas homologada pelo juiz). Para compreender a diferença de tratamento entre o negócio jurídico homologado judicialmente e aquele não submetido a essa confirmação, é preciso superar o dogma da ausência de coisa julgada na jurisdição voluntária. (2017, p. 275)

Logo, mesmo diante das controvérsias a respeito da ausência de coisa julgada na jurisdição voluntária, há o entendimento da súmula 100, inciso V do TST. Desse modo, se tratando de título executivo judicial, o artigo 876 da CLT dispõe:

Art. 876. As decisões passadas em julgado ou das quais não tenha havido recurso com efeito suspensivo; os acordos, quando não cumpridos; os termos de ajuste de conduta firmados perante o Ministério Público do Trabalho e os termos de conciliação firmados perante as Comissões de Conciliação Prévia serão executada pela forma estabelecida neste Capítulo.

Logo, “foi desnecessário o acréscimo da expressão “e dos acordos que homologar”, porque tais atos judiciais são sentenças e produzem os seus efeitos imediatos, na forma do artigo 487, inciso III, alínea “b” do CPC c/c o artigo 769 da CLT” (RODRIGUES, 2018, p.313).

3.4 Suspensão do Prazo Prescricional

Por fim, o artigo 855-E prevê que ocorrerá a suspensão do prazo prescricional quanto aos direitos especificados no acordo:

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

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

Portanto, os advogados das partes deverão incluir no acordo tudo que buscam pacificar para que os direitos do empregado sejam discutidos e resguardados, pois o que não for especificado no acordo estará sujeito a prescrição e uma vez prescrito, não poderá ser discutido posteriormente.

3.5 Extensão da Quitação dos Acordos

É necessário que o empregador e principalmente o empregado compreendam e estejam cientes desde o momento da elaboração da petição quanto à extensão da quitação do acordo, uma vez que há dois tipos de quitação.

O acordo pode ser homologado com a quitação geral, ou seja, ocorre a extinção do contrato de trabalho, sendo assim, ele não se limita apenas as pretensões dispostas no acordo, mas como também abrange toda a relação entre o empregado e o empregador, o que impossibilita que o empregado questione posteriormente acerca dos direitos que ainda entende possuir, conforme OJ SDI-2 nº 132:

TST – Orientação Jurisprudencial SDI-2 nº 132 - AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO HOMOLOGADO. ALCANCE. OFENSA À COISA JULGADA. DJ 04.05.2004 Acordo celebrado - homologado judicialmente - em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista.

Por outro lado, o acordo pode ser homologado com quitação restrita, o qual limita-se as verbas e os valores nele discriminados. Neste sentido, o empregado poderá reclamar outras verbas decorrentes da extinção do contrato mesmo depois da homologação do acordo.

Desse modo, há grandes discussões acerca dessas duas possibilidades, uma vez que algumas empresas enxergam a quitação geral como uma oportunidade para tentativas de fraudes em prejuízo do empregado, desvirtuando o objetivo do acordo. Com isso, os empregadores negociam com os empregados as verbas rescisórias e indenizatórias burlando o que é de direito dos trabalhadores, buscando a quitação de todo o contrato de trabalho.

Com isso, o termo de quitação que confere eficácia geral, tem sido uns dos motivos que os juízes entendem pela não homologação dos acordos, uma vez que o pagamento de verbas legais exigíveis não pode ser considerado concessão, mas o

cumprimento de um dever legal. Ou seja, o empregado pode entender pelo descumprimento contratual no futuro e a Justiça do Trabalho não pode consentir a renúncia antecipada a direitos que não foram discriminados.

Neste sentido, os magistrados optam pela não homologação dos acordos que possuem eficácia geral, como por exemplo:

[...] ora, o direito do trabalho não contempla simples renúncia de parcelas trabalhistas. Vale mencionar, inclusive, conforme artigo 320 do CC, que "A quitação, que sempre poderá ser dada por instrumento particular, designará o valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante." Assim, a quitação abrange as parcelas transacionadas e descritas no termo, não envolvendo eventual parcela não discriminada. Com tudo isso, DENEGO a homologação e extingo o processo sem resolução do mérito, nos termos do artigo 485, IV, do CPC. (TRT15 - Fonte: Jusbrasil - sem grifos no original)

Neste mesmo sentido, o juiz Henrique Macedo de Oliveira, da 4º Vara do Trabalho de Betim, deixou de homologar o acordo:

Conclusão diversa implicaria em renúncia pura e simples ao direito constitucional de ação (artigo 7º, XXXV, da CRFB), o que não ocorreria, por óbvio, se já houvesse demanda ajuizada e na qual, presume-se, o obreiro já teria tido a oportunidade de deduzir as pretensões referentes ao período de vigência do contrato de trabalho" – expôs o magistrado, concluindo que, para que o ajuste pudesse surtir os efeitos visados, seria imprescindível que as partes tivessem ressaltado que a decisão homologatória alcançaria apenas as pretensões explicitamente indicadas no termo da conciliação, de modo que permanecesse viva a possibilidade de o trabalhador ingressar em Juízo para requerer eventuais outros direitos que entendesse ainda possuir. (0012161-73.2017.5.03.0087 – sentença em 18/12/2017).

De outro modo, o juiz do trabalho, Josley Soares, do TRT/SP entende que:

A cautela e o bom senso do juiz do trabalho é premissa que se impõe, também nessa hora. Não se pode dizer que não é cabível homologação com quitação geral. O juiz do trabalho continua tendo a oportunidade de analisar cada caso em concreto para se sentir confortável com quitação geral ou oferecer para as partes apenas a quitação pelo objeto do processo. Elementos como, contratos longos, com salários altos, mas a homologação por valores pífios, talvez possa ser um elemento que inviabilize a incidência da quitação total de toda a relação jurídica. (Reforma trabalhista e o novo acordo extrajudicial - Josley Soares – Juiz do Trabalho do TRT/SP. Professor de Direito e Processo do Trabalho do Curso Ênfase e Autor, palestrante - Fonte: Jota - sem grifo no original)

Logo, não é possível dizer que este tipo de quitação não é cabível, mas os juízes deverão analisar os acordos com a devida atenção para que os direitos dos empregados sejam resguardados e o acordo alcance a segurança jurídica. "Acreditamos que somente nos casos excepcionais deve o juiz homologar o acordo extrajudicial com eficácia liberatória geral" (SCHIAVI, 2017, p. 45).

3.6 Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas

No caso de acordo extrajudicial que pressupõe apenas o pagamento das verbas rescisórias, é notável que não ocorra renúncia recíproca conforme estipulado no artigo 840 do Código Civil, mas unicamente há renúncia por parte do empregado, o qual mediante necessidade de recebimento, aceita o estipulado pelo empregador com uma sequência de sonegações contratuais.

Segundo Zimmermann,

[...] somente homologar os acordos que decorram de efetiva conciliação envolvendo parcelas controversas e que importem em renúncias para ambas as partes, restringir a quitação às parcelas especificadas e fundamentadas e, sempre que houver dúvida, designar a audiência prevista no art. 855-D, pois nesse ato poderá esclarecer a extensão da liberdade do consentimento expresso pelo trabalhador e o real conhecimento dele quanto aos direitos a que está renunciando e, conseqüentemente, identificar fraudes, que deverão ser comunicadas ao Ministério Público do Trabalho. (2018, p. 9)

Logo, diante da ausência de concessões recíprocas, o TRT da 14ª Região entendeu que:

RECURSO ORDINÁRIO. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. AUSÊNCIA DE CONCESSÕES RECÍPROCAS. IMPOSSIBILIDADE. A transação se constitui em um negócio jurídico bilateral, pelo qual os pactuantes, agentes absolutamente capazes, põe fim a uma ou mais obrigações, mediante concessões mútuas que previnem ou extinguem o litígio. Inteligência do art. 840 e seguintes do Código Civil. Verificado, na hipótese dos autos, ausência de concessões recíprocas, em franca desigualdade de posição entre as partes, conferindo à empregadora uma ampla liberação sem a efetiva contrapartida, o indeferimento do pedido de homologação da transação extrajudicial proposto pelas partes é medida que se impõe. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. (PROCESSO: 0000092-37.2018.5.14.0032, RECURSO ORDINÁRIO, 2ª TURMA, 2ª VARA DO TRABALHO DE ARIQUEMES/RO).

Neste sentido, a prática de utilizar o acordo para pagamento de verbas rescisórias afronta aos direitos individuais do trabalhador, consagrados no artigo 5º, XXXV CF/88 e art. 7º da CF/88; bem como, viola o princípio da irrenunciabilidade de direitos, o qual preconiza que os direitos do trabalhador são irrenunciáveis, buscando igualdade das partes no contrato de trabalho.

Para Bezerra,

[...] por além do ato meramente unilateral -, sua melhor enunciação seria através do princípio da indisponibilidade de direitos trabalhistas, que constitui regra geral no Direito Individual do Trabalho do país, estando subjacente a pelo menos três relevantes dispositivos celetistas: art. 9º, 444 e 468. Isso significa que o trabalhador, quer por ato individual (renúncia), quer por ato bilateral negociado com o empregador (transação), não pode

dispor de seus direitos laborais, sendo nulo o ato dirigido a esse 'despojamento. (2017, p. 78)

Complementando a argumentação, Bezerra leciona que “A irrenunciabilidade inata aos direitos laborais constitui, talvez, o veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômico de emprego” (2017, p. 78).

3.7 O Uso das Lides Simuladas nos Acordos Extrajudiciais

A simulação ocorre quando as partes em conluio utilizam do acordo com finalidade oculta e diferente da expressada, valendo de declarações não verdadeiras buscando os efeitos jurídicos do ato.

Conforme Sérgio Pinto Martins:

A colusão pode ser entendida como um acordo secreto entre as partes litigantes, a fim de fraudar a lei ou conseguir fim proibido por lei, inclusive prejudicando terceiros. Deve haver um ato de autoria do autor e réu, tendo por objetivo fraudar a lei. [...] (2011, p.504).

Desse modo, o empregador com objetivo de formação de lides simuladas, fazendo com que a rescisão contratual se torne menos onerosa, utiliza do seu poder de persuasão para influenciar o empregado a aceitar que a homologação rescisória ocorra mediante acordo extrajudicial, negociando as verbas referentes a extinção do contrato. Logo, o empregado com o interesse em receber de forma imediata, se submete a lide simulada abrindo mão de seus haveres trabalhistas decorrentes da relação contratual conforme Silva dispõe:

[...] muitos perceberam a enorme vantagem de "forçar" um acordo trabalhista como maneira eficaz de pôr fim ao litígio, mas também à expectativa de litígios futuros. [...] outras empresas mais afoitas, ao invés de esperar o empregado procurar seus direitos, contratavam advogado para o próprio empregado, forjavam uma petição inicial qualquer e, surpresa, apareciam à audiência judicial com o acordo pronto. [...] (2017, p. 115)

Assim, essa prática é temerária nos acordos extrajudiciais, uma vez que a Justiça do Trabalho se depara diariamente com várias lides simuladas, conhecidas também como “casadinhas” e tem sido motivo de grandes preocupações, visto que os acordos extrajudiciais celebrados não tinham segurança de exigibilidade, fazendo com que o empregador utilize dessas manobras para burlar a legislação e proporcionar uma aparência de legalidade na relação contratual.

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. (SILVA, 2017, p.115)

Dessa forma, há um grande receio por parte dos juízes que as lides simuladas também estejam presentes neste novo instituto de homologação de acordos extrajudiciais. Uma vez que, o simples fato de exigir que as partes estejam assistidas por advogado, não exime a possibilidade de fraude conforme Zimmermann:

Importante ressaltar que a mera representação das partes por advogados distintos não afasta a possibilidade de fraude, visto que nas lides simuladas o que mais se verificava era a indicação e o financiamento do advogado do trabalhador pela empresa, hipótese que não poderá ser descartada nesse novo cenário. (2018, p. 9)

Logo, enquanto ocorrer a possibilidade de conluio entre os advogados das partes, a hipótese de fraude não será afastada.

Neste sentido, diante de eventuais fraudes para que os acordos sejam homologados, há entendimento conforme a Súmula nº 259 do TST que “só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do artigo 831 da CLT.

Além disso, caberá ação rescisória para desconstituir a coisa julgada, com base no artigo 966, inciso III do CPC e na Orientação Jurisprudencial 154 da SDI-2 do TST:

Art. 966. A decisão de mérito, transitada em julgado, pode ser rescindida quando:

[...]

III - resultar de dolo ou coação da parte vencedora em detrimento da parte vencida ou, ainda, de simulação ou colusão entre as partes, a fim de fraudar a lei.

[...]

OJ-SDI2-154. AÇÃO RESCISÓRIA. ACORDO PRÉVIO AO AJUIZAMENTO DA RECLAMAÇÃO. QUITAÇÃO GERAL. LIDE SIMULADA. POSSIBILIDADE DE RESCISÃO DA SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO APENAS SE VERIFICADA A EXISTÊNCIA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO (*DEJT* divulgado em 09, 10 E 11.06.2010).

No mesmo entendimento, Zimmermann considera que:

Quando as evidências confirmavam a ausência de litigiosidade nos autos originários, mas mera simulação de lide trabalhista seja para prejudicar terceiro ou a parte mais frágil da relação trabalhista, o julgamento de procedência da ação rescisória era previsível. (2018, p. 1).

Por outro lado, Schiavi entende que caberá ação anulatória:

Embora a CLT seja omissa a respeito, no nosso sentir, o art. 966, § 4, do CPC, é perfeitamente aplicável ao Processo do Trabalho, por haver lacuna na legislação processual trabalhista e por ser compatível com os princípios que regem o Direito Processual do Trabalho nos termos do art. 769 da CLT. (2017, p.1486).

Neste seguimento, para Martins “poder-se-ia entender que o termo de acordo seria atacável por ação anulatória, como os atos jurídicos em geral (§ 4º do art. 966 do CPC), desde que decorrente de erro, dolo, coação, simulação ou fraude” (2016, p. 708).

3.8 Os Procedimentos para a Homologação de Acordos Extrajudiciais no TRT-2

A princípio, os magistrados de São Paulo eram resistentes quanto a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, com a atribuição da homologação de acordos extrajudiciais. Desse modo, o TRT-2 recomendou aos magistrados da 2º região, por meio da Recomendação GP/CR nº 01/2017 publicada na data 13/11/2017, a qual dispõe que:

O PRESIDENTE E A CORREGEDORA REGIONAL DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO, no uso de suas atribuições legais e regimentais;
CONSIDERANDO o disposto nos artigos 855-B à 855-E, da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, na redação determinada pelo artigo 1º, da Lei 13.467/2017,
CONSIDERANDO a existência de estrutura física e de pessoal tecnicamente preparado para inclusão em pauta e análise dos processos de jurisdição voluntária para homologação dos acordos nos Centros Judiciários de Solução de Conflitos da Justiça do Trabalho – CEJSC-JT,
CONSIDERANDO que o sistema PJe-JT, na versão atual (1.16) já contempla funcionalidade que permite o deslocamento do processo aos Centros de Solução e seu simultâneo acompanhamento pela unidade remetente,
RESOLVEM:
Recomendar aos magistrados do trabalho da 2ª região que encaminhem aos CEJUSC-JT, conforme a competência normativa, os processos de jurisdição voluntária para análise na forma estabelecida pelo artigo 855-D, da CLT. (<http://www.trtsp.jus.br/institucional/conciliacao/conciliacao-2>)

Neste sentido, foi recomendado que fosse encaminhado os pedidos de homologações de acordos extrajudiciais ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (Cejusc-JT-2), para análise na forma estabelecida do artigo 855-D da CLT, o que deixou a critério do magistrado em seu exercício, decidir remeter os pedidos ao CEJUSC ou atuar de forma direta, uma vez que a recomendação não tem caráter vinculante, mas consiste apenas em uma orientação.

Nestes termos Josley Soares ensina,

Por oportuno, registre-se que o TRT/SP baixou recomendação com rol de diretrizes a serem observadas pelos juízes coordenadores do CEJUSC (Centro Judiciário de Solução de Conflitos Individuais) órgão que passa a ter competência para o processamento dos pedidos de homologação extrajudicial que lhes forem enviados pelas varas do trabalho, naquela região. (Reforma trabalhista e o novo acordo extrajudicial - Josley Soares – Juiz do Trabalho do TRT/SP. Professor de Direito e Processo do Trabalho do Curso Ênfase e Autor, palestrante). <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/reforma-trabalhista-e-o-novo-acordo-extrajudicial-13032018>

Logo, para que seja analisado o pedido de homologação, os juízes do Cejuscs-JT-2 seguem alguns procedimentos para julgamento das petições e apreciações dos pedidos conforme as diretrizes dos Cejuscs-JT-2 relacionadas abaixo:

- É necessário a habilitação dos advogados das duas partes. Não basta os advogados assinarem as petições: ambos precisam se habilitar no PJe do TRT-2. A falta dessa habilitação dos dois advogados impede a marcação de audiência e a intimação das partes.
- Os juízes podem indeferir as petições iniciais por conta de acordos ilegais ou inadmissíveis; deferir a homologação; determinar o saneamento de defeitos processuais; ou marcar audiência para oitiva dos requerentes.
- As custas de 2% sobre o valor do acordo devem ser adiantadas pelos requerentes e rateadas entre os interessados. O recolhimento de custas será determinado no despacho que receber a petição inicial, pelo juiz do Cejusc-JT-2.
- A petição inicial deverá conter a identificação do contrato ou relação jurídica, as obrigações pactuadas (valor, tempo e modo de pagamento), a cláusula penal, os títulos negociados e os valores respectivos, o valor da causa, bem como a atribuição de responsabilidade pelos recolhimentos fiscais e previdenciários.
- A audiência não é obrigatória, mas o Cejusc-JT-2, em regra, deverá marcá-la.
- Os juízes poderão atuar diretamente nas audiências, ou por intermédio de conciliadores, sempre com supervisão do magistrado que é o único competente para homologar o acordo.
- A ausência injustificada de qualquer requerente na audiência provocará o arquivamento do processo, com extinção sem resolução do mérito.

- A petição inicial deverá discriminar as parcelas objeto da transação, definindo a natureza jurídica respectiva, respeitados direitos de terceiros e matérias de ordem pública.
- A quitação envolvendo sujeito estranho ao processo ou relação jurídica não deduzida em juízo somente é possível no caso de autocomposição judicial em processo contencioso. A quitação deve ser limitada aos direitos (verbas) especificados na petição de acordo.
- A existência ou não de vínculo de emprego não está ao arbítrio dos requerentes.
- Quanto a questões processuais, o juiz poderá determinar aos requerentes a emenda da petição inicial, previamente ou na audiência, mediante redesignação. Quanto ao mérito, não cabe dilação, devendo o processo ser resolvido pela homologação ou não.
- Não serão expedidos alvarás para liberação de FGTS e seguro-desemprego. Por não se tratar de jurisdição contenciosa, cabe ao empregador assegurar ao empregado acesso aos respectivos benefícios.
- Após a audiência, a critério do juiz do Cejusc-JT-2, os autos poderão ser conclusos para prolação da sentença.
- O processamento de eventual recurso será apreciado pelo juiz da vara do trabalho de origem.
- Os acordos homologados são títulos executivos judiciais. A execução deve ser processada perante o juiz da vara do trabalho de origem. (<http://www.trtsp.jus.br/institucional/conciliacao/conciliacao-2>)

Dessa forma, diante das lacunas identificadas nos requisitos dos artigos 855-B à 855-E da CLT, a recomendação e as diretrizes supracitadas tem por objetivo normatizar a jurisdição voluntária com a padronização dos procedimentos da homologação de acordos extrajudiciais em âmbito nacional.

3.9 Homologação de Acordos Extrajudiciais em Ji-Paraná – Rondônia

Conforme os dados da 2ª Vara do Trabalho de Ji-Paraná da 14ª Região, no período de novembro de 2017 até maio de 2019, foram submetidos para homologação um total de 14 (quatorze) acordos extrajudiciais.

No ano de 2017, não houve pedidos de homologação de acordos extrajudiciais. Já no ano de 2018, 12 (doze) acordos foram submetidos a homologação, sendo o primeiro proposto na data 02/03/2018. Dentre esses, 11 (onze) acordos foram homologados, estando 01 (um) pendente de cumprimento.

Ademais, no ano de 2019 teve apenas 02 (dois) pedidos de homologação de acordos, os quais estão aguardando a realização da audiência solicitada pelo juiz, bem como, o cumprimento do acordo.

3.10 Acordos Extrajudiciais Homologados no Brasil

De acordo com os dados do TST, de janeiro a junho de 2018, a média de acordos homologados era de 69,20% em todo o Brasil conforme a tabela 01 abaixo:

Estado	Percentual de homologados (%)
AL	84,21
AM e RR	50,23
BA	70,73
Campinas (SP)	78,33
CE	76,26
DF e TO	66,94
ES	65,92
GO	84,28
MA	93,83
MG	67,64
MS	71,72
MT	83,6
PA e AP	67,00
PB	74,24

Estado	Percentual de homologados (%)
PE	87,58
PI	81,11
PR	76,17
RJ	70,56
RN	59,4
RO e AC	80,00
RS	69,28
SC	84,44
SE	48,52
SP (Capital)	36,46
País (média)	69,20

Tabela 01. Média de acordos homologados no Brasil (Fonte: TST, 2019. Disponível em: <<https://www.valordotrabalho.com.br/como-realizar-um-bom-acordo-extrajudicial-trabalhista-parte-II.php>> Acesso em 05 de junho de 2019).

Após análise da tabela acima, nota-se que diante da resistência dos magistrados da Justiça do Trabalho de São Paulo acerca da reforma trabalhista, até junho de 2018, tinha apenas 36,46% de acordos homologados.

Contudo, após este período houve um aumento considerável dos pedidos de homologação de acordos extrajudiciais no TRT da 2ª região, e hoje, a média de aceitação é de quase 80%. Entre 11 novembro de 2017, período em que a reforma entrou em vigor e outubro de 2018, foram 5.179 acordos extrajudiciais submetidos à homologação pela Justiça do Trabalho de São Paulo, dos quais 4.118 aceitos (SINDEPRESTEM, 2019).

Ademais, no Maranhão, 93,83% dos acordos eram homologados, o que ressalta os posicionamentos distintos entre os magistrados quanto a análise do acordo e a aceitação deste novo instituto.

Além disso, fazendo um comparativo com a tabela acima referente aos dados de Rondônia, e os dados atualizados da 2ª Vara do Trabalho de Ji-Paraná – Rondônia, desde a vigência da Lei nº 13.467/17, evidencia que o entendimento dos magistrados permanece no sentido da homologação dos acordos extrajudiciais.

Assim, pode-se dizer que dentre o período de 6 meses após a inclusão deste novo instituto, os Estados mantêm o entendimento acerca da homologação dos acordos, bem como deixaram de ser resistentes quanto aos pedidos, principalmente no que se refere ao TRT da 2ª Região que obteve um crescimento relevante.

4. Considerações Finais

Com a inclusão do processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial advindo da Reforma Trabalhista, o legislador buscou elevar o Direito do Trabalho para mais próximo da disseminação e estimulação de outros métodos de solução consensual de conflitos, visando o equilíbrio com a parte hipossuficiente da relação, bem como, proporcionar segurança jurídica a estes novos procedimentos.

Neste sentido, a homologação de acordo extrajudicial veio para facilitar na solução das controvérsias decorrentes da relação de trabalho, uma vez que o empregador e o empregado poderão realizar um acordo extrajudicial, ou seja, sem a necessidade de ajuizamento de uma ação e com isso obter a tão desejada chancela judicial.

Contudo, para que este acordo seja analisado pelo magistrado e esteja apto a ser homologado, deverão ser observados os requisitos dos artigos 855-B à 855-E da CLT e os princípios norteadores das relações trabalhistas.

Com isso, o artigo 855-B dispõe que ao realizar o acordo, as partes deverão ser representadas por advogados distintos mediante petição conjunta, com o objetivo de afastar a possibilidade de conluio entre os advogados, principalmente no que concerne a indução dos empregadores para que os empregados aceitem ser representados por advogados contratados pela empresa, o que diante do interesse envolvido o empregado poderia ser lesado.

Além disso, o artigo 855-C prevê a inafastabilidade de multas decorrentes da extinção do contrato de trabalho, com objetivo de assegurar o pagamento das verbas rescisórias. Já o artigo 855-D procurou estabelecer um prazo menor para que

essas demandas sejam decididas de forma mais célere, o que geralmente não acontece no ajuizamento da ação, bem como, trouxe a oportunidade do magistrado optar pela realização da audiência apenas quando entender necessário. Porém, há entendimento que essa opção possa gerar homologações de acordos sem o devido entendimento do juiz acerca dos termos do acordo, e com vícios de consentimento.

Assim, levando em consideração a faculdade do juiz de decidir quanto a homologação do acordo, a decisão que homologar ou rejeitar o acordo poderá desinflar ou aumentar as demandas na Justiça do Trabalho. Mediante análise dos dados referente a média de acordos homologados no Brasil, constatou-se que houve aumento dos acordos homologados em grande parte de país, contribuindo-se assim, para desinflar a Justiça do Trabalho.

E, não menos importante, conforme o artigo 855-E, o prazo prescricional será suspenso apenas sobre os direitos especificados, sendo de extrema importância incluir no acordo tudo que as partes buscam pacificar.

Nota-se que a intenção do legislador foi boa ao incluir os requisitos para o procedimento do novo instituto, contudo, verifica-se algumas lacunas que permitem a realização de acordos fraudulentos ou sem a devida segurança jurídica.

Neste sentido, no que concerne às lides simuladas, enquanto ocorrer o conluio entre os advogados das partes, as fraudes não serão afastadas. Se tratando de segurança jurídica, as decisões que homologar os acordos, será outorgada qualidade de coisa julgada, contudo, o acordo poderá ter quitação geral, o qual abrange toda relação contratual ou será quitado de forma restrita, limitando-se apenas nas pretensões dispostas no acordo.

Logo, não se pode dizer que a homologação do acordo seja efetiva a ponto de proporcionar a segurança jurídica pretendida, uma vez que os magistrados tem optado pela homologação restrita, por entenderem que o empregado tem direito de pleitear posteriormente os direitos que não foram discriminados.

Desse modo, por se tratar de um novo instituto, há grande resistência quanto a jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho e diversos entendimentos e discussões acerca da sua efetividade. Com isso, cabe aos magistrados analisar os acordos evitando o mau uso da previsão legal e resguardando a renúncia aos direitos do trabalhador.

5. REFERÊNCIAS

- ALVES, Ana Carla Pereira. **A LIDE SIMULADA NA JUSTIÇA DO TRABALHO E PROPOSITURA DA AÇÃO RECISÓRIA PELO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Revista TRT 6, Doutrina.** 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103120/2012_alves_a_na_lide_simulada.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 05 de junho de 2019.
- AGUIAR, Adriana. **Acordo extrajudicial trabalhista avança.** 2018. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/legislacao/5713559/acordo-extrajudicial-trabalhista-avanca>> Acesso em 05 de junho de 2019.
- BEBBER, Júlio César. **REFORMA TRABALHISTA: HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL.** TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/145951/2017_bebber_julio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Acesso em 05 de junho de 2019.
- BORCEDA, Gustavo. **Como realizar um bom acordo extrajudicial trabalhista - Parte I.** 2018. Disponível em: <<https://www.valordotrabalho.com.br/como-realizar-um-bom-acordo-extrajudicial-trabalhista-parte-i.php#limites>> Acesso em 05 de junho de 2019.
- CASSAR, Volia Bonfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a reforma trabalhista.** Rio de Janeiro: Forense, 2017.
- CAMARGO, Rayane. **Acordo extrajudicial: Uma ação para agilizar o tempo de recebimento dos seus direito na Justiça do Trabalho!.** 2017. Disponível em: <<https://agnfilho.jusbrasil.com.br/artigos/555309970/acordo-extrajudicial-uma-acao-para-agilizar-o-tempo-de-recebimento-dos-seus-direito-na-justica-do-trabalho>> Acesso em 05 de junho de 2019.
- DELGADO, Mauricio Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários a Lei 13.467/2017.** São Paulo: LTR Editora, 2017
- DIDIER JR, Fredie. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento.** 19. ed. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2017.
- FILHO, Misael Montenegro. **Curso de direito processual civil.** 12. ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2016.
- JUSBRASIL. **Página 2112 da Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (TRT-15) de 27 de Abril de 2018.** Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/diarios/188301795/trt-15-judiciario-27-04-2018-pg-2112>> Acesso em 05 de junho de 2019.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho.** 15. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Curso de Processo Civil**. 2. ed. São Paulo: Revista dos tribunais, 2016.

MEYER, Machado. **DIRETRIZES ESPECÍFICAS PARA PEDIDOS DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS EM SÃO PAULO**. 2018. Disponível em: <<https://www.machadomeyer.com.br/pt/inteligencia-juridica/publicacoes-ij/trabalhista-ij/diretrizes-especificas-para-pedidos-de-homologacao-de-acordos-extrajudiciais-em-sao-paulo>> Acesso em 05 de junho de 2019.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de direito processual civil**. 9. ed. Salvador: Editora Jus Podivm, 2017.

PERES, Rafaella Medina. MORAIS, Carlos Eduardo Correa de. **O acordo extrajudicial e seu esvaziamento pela Justiça do Trabalho**. 2019. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-acordo-extrajudicial-e-seu-esvaziamento-pela-justica-do-trabalho-10022019>> Acesso em 05 de junho de 2019.

PERESSIN, Paulo Antônio. **DISCUSSÕES SOBRE O ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA**. 2019. Disponível em: <<https://emporiadodireito.com.br/leitura/discussoes-sobre-o-acordo-extrajudicial-trabalhista>> Acesso em 05 de junho de 2019.

RODRIGUES, Bruno Alves. **Jurisdição voluntária e juízo de delibação**. 2017. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/jurisdicao-voluntaria-e-juizo-de-delibacao-26102017>> Acesso em 05 de junho de 2019

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei nº 13.467/17**. São Paulo: LTR Editora, 2017.

SILVA, Aline Pereira Sousa da. **A quitação geral no processo de homologação de acordo extrajudicial**. Disponível em: <<https://ssadvocaciatalhista.jusbrasil.com.br/artigos/610145316/a-quitacao-geral-no-processo-de-homologacao-de-acordo-extrajudicial>> Acesso em 05 de junho de 2019.

SILVA, Homero Mateus da. **Comentários a reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

SINDEPRESTEM. **Tribunal paulista aceita 80% dos acordos extrajudiciais trabalhistas - Valor Econômico**. 2019. Disponível em: <<https://www.sindeprestem.com.br/noticias-e-midia/fatos-e-noticias/3457-18-02-2019-tribunal-paulista-aceita-80-dos-acordos-extrajudiciais-trabalhistas-valor-economico>> Acesso em 05 de junho de 2019.

SOARES, Josley. **Reforma trabalhista e o novo acordo extrajudicial**. 2018. Disponível em: <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/reforma-trabalhista-e-o-novo-acordo-extrajudicial-13032018> Acesso em 06 de junho de 2019.

TRTSP. **NÚCLEO PERMANENTE DE MÉTODOS CONSENSUAIS DE SOLUÇÃO DE DISPUTAS**. 2018. Disponível

em<<http://www.trtsp.jus.br/institucional/conciliacao/conciliacao-2>>https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/103120/2012_alves_ana_lide_simulada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>Acesso em 05 de junho de 2019.

TRTSP. **RECOMENDAÇÃO GP/CR Nº 01/2017**. 2017. Disponível

<http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/Normas_Presid/Recomendacoes/GPCR_01_17.html>Acesso em 05 de junho de 2019.

ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. **O processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial**. Espera-se que o TST reveja seu entendimento com brevidade. 2018. Disponível em:< <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/o-processo-de-jurisdicao-voluntaria-para-homologacao-de-acordo-extrajudicial-18102018>>Acesso em 14 de Novembro de 2018.

ZIMMERMANN, Luiza Cirlene. **O processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial**. 2018. Disponível

em:<<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/pensando-direito/o-processo-de-jurisdicao-voluntaria-para-homologacao-de-acordo-extrajudicial-18102018>>Acesso em 05 de junho de 2019.