

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA - LIMITES,  
EFEITOS E PROCEDIMENTO**

**ANDRÉ ALEXANDRE NEVES DA SILVA**

**RIO DE JANEIRO**  
**2019/1º SEMESTRE**

**ANDRÉ ALEXANDRE NEVES DA SILVA**

**HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA - LIMITES,  
EFEITOS E PROCEDIMENTO**

Projeto de Monografia apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Ms. Ana Carolina Conceição Penha.

**RIO DE JANEIRO**  
**2019/1º SEMESTRE**

## CIP - Catalogação na Publicação

SS586h Silva, André Alexandre Neves da  
HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA  
LIMITES, EFEITOS E PROCEDIMENTO / André Alexandre  
Neves da Silva. -- Rio de Janeiro, 2019.  
68 f.

Orientador: Ana Carolina Conceição Penha.  
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
de Direito, Bacharel em Direito, 2019.

1. Direito do Trabalho. 2. Jurisdição Voluntária.  
3. Acordo Extrajudicial. I. Penha, Ana Carolina  
Conceição, orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

**ANDRÉ ALEXANDRE NEVES DA SILVA**

**HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA - LIMITES,  
EFEITOS E PROCEDIMENTO**

Projeto de Monografia apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação da Professora Ms. Ana Carolina Conceição Penha.

Data da Aprovação: \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_.

Banca Examinadora:

---

Orientador

---

Membro da Banca

---

Membro da Banca

**RIO DE JANEIRO  
2019/1º SEMESTRE**

## **AGRADECIMENTOS**

O presente trabalho é resultado da minha graduação na Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Sendo assim, agradeço a todo o corpo docente da universidade, bem como a todo o pessoal de apoio que trabalham diuturnamente pela manutenção da qualidade da instituição.

Agradeço aos meus pais Luiz e Magda, que juntamente com o meu irmão Abner, longe ou perto, sempre lutaram e acreditaram nessa conquista.

A todos os novos amigos formados nesses cinco anos de Rio de Janeiro, responsáveis por multiplicar as felicidades e dividir as dores.

Por último, a minha Carol, cuja companhia e amor tornam verdadeiramente maravilhosa essa cidade.

## RESUMO

A Lei 13.467/2017, chamada popularmente de “Reforma Trabalhista”, trouxe ao ordenamento jurídico pátrio diversas novidades na esfera do Direito e Processo do Trabalho. O presente trabalho tem por objeto uma dessas novidades, a regulamentação do processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial firmado entre empregador e empregado. Por meio do confronto das previsões legislativas referentes a transações extrajudiciais e daquelas referentes a processos de jurisdição voluntária com os princípios próprios do direito do trabalho, constatou-se que, desde que observados certos limites, a homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho é compatível com as normas laborais. Além disso, durante a pesquisa verificou-se que a novel legislação é lacunosa em diversos pontos, mormente no que diz respeito ao procedimento que deve ser trilhado para a homologação do acordo extrajudicial. Em razão disso, por meio da análise dos regramentos próprios dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e da 2ª Região, averigou-se que, a depender do tribunal regional do trabalho, o procedimento a ser seguido para a homologação do acordo extrajudicial tem sido diferente para os jurisdicionados.

Palavras-chave: Justiça do trabalho; processo de jurisdição voluntária; acordo extrajudicial.

## **ABSTRACT**

The Law No. 13,467/2017, popularly called “Labor Reform”, brought to legal order several innovations to Brazilian Labor Law. The purpose of this paper is one of these novelties, namely, the regulation of the voluntary jurisdictional procedure for the homologation of extrajudicial agreement made between employer and employee. By comparing the law concerning extrajudicial transaction and those regarding voluntary jurisdictional proceeding with the principles of labor law, it was found that, subject to certain limits, the homologation of an extrajudicial agreement by the Labor Court is compatible with labor standards. Moreover, during the research it was verified that the new legislation does not regulate several aspects of the procedure that must be traced for the homologation of the extrajudicial agreement. As a result, through the analysis of specific rules of the Regional Labor Courts of the 1<sup>st</sup> and 2<sup>nd</sup> Region, it was verified that, depending on the regional labor court, the procedure to be followed for the homologation of the agreement has been different for each court.

**Keywords:** Labor justice; voluntary jurisdictional procedure; extrajudicial agreement.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO 1 - METODOLOGIA .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO 2 - JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA E ACORDO EXTRAJUDICIAL NO PROCESSO DO TRABALHO.....</b>	<b>12</b>
2.1. Conceito e natureza da jurisdição voluntária .....	12
2.2. Breve histórico do acordo extrajudicial e da jurisdição voluntária no processo do trabalho. Precedentes legislativos .....	18
2.3. Definição do acordo extrajudicial previsto na CLT .....	21
2.4. Limites a serem observados para a compatibilidade do acordo extrajudicial com as normas trabalhistas .....	25
2.5. Efeitos da homologação do acordo.....	35
<b>CAPÍTULO 3 - PROCEDIMENTO E MEIOS DE IMPUGNAÇÃO .....</b>	<b>39</b>
3.1. Competência.....	39
3.2. Representação das partes por advogado distintos.....	40
3.3. Custas judiciais .....	41
3.4. Audiência de homologação do acordo extrajudicial.....	44
3.5. Meios de impugnação no processo de jurisdição voluntária para homologação do acordo extrajudicial.....	50
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>53</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>57</b>



## INTRODUÇÃO

O acordo extrajudicial na seara justralhista é um instituto regulamentado pela “Reforma Trabalhista”, Lei 13.467/2017 de maneira não exaustiva, o que, conforme se verá adiante, gera dúvidas na sua aplicação. Este trabalho monográfico debruça-se na análise acerca dos procedimentos e limites a serem seguidos pelas partes e pelo magistrado para que, ao final, se conclua a homologação deste acordo.

A “Reforma Trabalhista” trouxe inúmeras novidades no direito do trabalho, dentre as quais a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial. Tal previsão restou eclipsada pela sombra das inovações mais polêmicas no ordenamento jurídico, como o fim da contribuição sindical compulsória e a possibilidade de labor em local insalubre por empregada gestante, o acordo extrajudicial não foi alvo de grandes ataques sistêmicos pelas entidades representativas dos empregados.

Além disso, no que tange ao ponto de vista dos empregadores, a homologação do acordo extrajudicial por meio de um processo de jurisdição voluntária<sup>1</sup>, o qual se caracteriza pela ausência de litigiosidade e pela inexistência de interesses inicialmente antagônicos<sup>2</sup>, também tem sido visto com bons olhos, haja vista que proporciona um meio célere e potencialmente definitivo de resolução de questões com o empregado, caso o acordo seja homologado judicialmente.<sup>3</sup>

Nesse contexto, cumpre esclarecer que anteriormente à reforma, o acordo na esfera trabalhista só teria força de título executivo judicial se feito após o ajuizamento de uma ação, isto é, no curso de um processo judicial já instaurado. Desse modo, eventual acordo firmado entre empregador e empregado extrajudicialmente poderia ser passível de revisão judicial a qualquer instante, o que não preenchia o anseio de segurança jurídica da classe patronal.

---

<sup>1</sup> O novel Capítulo III-A do Título X da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual compreende os arts. 855-B a 855-E, foi justamente denominado “Do Processo De Jurisdição Voluntária Para Homologação De Acordo Extrajudicial”.

<sup>2</sup> GRECO, Leonardo. Dos Procedimentos de Jurisdição Voluntária (art. 719 a 730 do CPC/2015). In: *Breves comentários ao novo código de processo civil*. Coordenadores Teresa Arruda Alvim Wambier... [et al.]. 3. ed. revisada e atualizada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016, p. 1742.

<sup>3</sup> BEBBER, Júlio César. *Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 2, 2017, p. 76.

Outrossim, conforme mencionado, eventual acordo trabalhista homologado por autoridade judicial só poderia ser feito após o ajuizamento da ação. Por isso, não raro as partes simulavam a existência de uma lide, isto é, uma pretensão a direito resistida, na qual fingiam haver controvérsia a respeito das verbas devidas, e logo em seguida apresentavam um acordo nos autos para que este fosse homologado pelo magistrado.<sup>4</sup>

Ou seja, já havia uma demanda por um método que garantisse, de modo célere e definitivo, a resolução da questão envolvendo empregador e empregado. Por consequência, com o advento da “Reforma Trabalhista”, foi notório o crescimento do volume de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho.

Nos doze meses anteriores à vigência da Lei 13.467/2017 foram processados 1742 acordos nos tribunais trabalhistas, e nos doze meses posteriores à lei esse número passou para 33,2 mil. Ou seja, em um ano houve um crescimento de 1804% na utilização do instituto.<sup>5</sup>

Percebe-se, diante disso, que existe uma tendência de aumento na utilização do citado instrumento de autocomposição.

E, considerando que os acordos extrajudiciais tendem a impactar a vida de cada vez mais empregadores e empregados, é de suma importância que os seus procedimentos, efeitos e limites sejam esclarecidos e praticados em conformidade com os ditames constitucionais de garantia dos direitos trabalhistas, do devido processo legal e da segurança jurídica, o que revela a relevância da matéria.

Surgem diversas dúvidas em relação ao instituto, tanto pelo crescimento do seu uso, quanto por se tratar de uma novidade legislativa. O contexto atual é de questionamentos comuns decorrentes de uma novidade legislativa como, por exemplo, de quais seriam os

---

<sup>4</sup> ALVES, Ana Carla Pereira. *A lide simulada na justiça do trabalho e propositura da ação rescisória pelo Ministério Público do Trabalho*. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Recife, PE, v. 22, n. 39, 2012, p. 162.

<sup>5</sup> FERNANDES, Anaís. Acordo Extrajudicial salta de 1,7 mil para 33,2 mil após reforma da CLT. *Folha de S. Paulo*, 04. Fev. 2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/02/acordo-extrajudicial-salta-de-17-mil-para-332-mil-apos-reforma-da-clt.shtml>>. Acesso em 05 maio. 2019.

limites que deveriam ser respeitados para que o acordo seja homologado.

Destacam-se as seguintes indagações: poderia o magistrado homologar acordo que possua cláusula de quitação geral do contrato de trabalho? Quem deveria arcar com as custas processuais? Quais seriam os meios de impugnação da decisão que homologar ou deixar de homologar o acordo? Essas dúvidas são justamente o ponto central do presente trabalho e, portanto, a busca por tais respostas serviu de guia para a elaboração da pesquisa.<sup>6</sup>

Tendo isso em vista, em um primeiro momento, de maneira primordialmente descritiva, se buscará conceituar propriamente o que é um acordo extrajudicial, fazendo-se uma distinção entre acordo e transação, bem como estipular diferenças entre a jurisdição contenciosa e a voluntária, bem como as implicações processuais desta última.

A segunda parte deste trabalho aborda as principais controvérsias a respeito da própria existência do acordo extrajudicial, assim como os principais questionamentos a respeito de sua compatibilidade com as normas disciplinadoras do direito do trabalho brasileiro, mormente no que se refere à indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Em seguida, levando-se em consideração as inúmeras particularidades da Justiça do Trabalho em relação à Justiça Comum, bem como os potenciais conflitos entre os princípios da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e da segurança jurídica, se tentará encontrar quais seriam os limites de uma avença firmada extrajudicialmente entre empregador e empregado.

Isso porque, como leciona Rodrigo Carelli<sup>7</sup>, o direito do trabalho se caracteriza pela busca e afirmação do equilíbrio material da naturalmente desequilibrada relação entre empregador e empregado. Apesar de hodiernamente muitas empresas buscarem suavizar a inafastável relação de oposição dos interesses entre empregador e empregado ao adotar nomenclaturas como “colaboradores” ou “parceiros” ao designar seus funcionários, fato é que

---

<sup>6</sup> ARANTES, Delaíde Alves Miranda; PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. *Limites para a homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do trabalho*. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 82, n. 11, nov. 2018. p. 1296.

<sup>7</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O princípio da proteção em xeque*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 4, out./dez. 2017, p. 322.

é intrínseca à relação de emprego uma disputa permanente entre os interesses patronais e operários.<sup>8</sup>

Etimologicamente, o termo “colaborar”, oriundo do latim, significa “trabalhar ao lado”, e, logo, implica em uma relação horizontal entre as partes em questão.<sup>9</sup> Entretanto, como se sabe, a subordinação é condição inarredável para a configuração do vínculo empregatício, e, por isso, em verdade a relação entre empregador e empregado necessariamente se dará de maneira vertical (art. 3º da CLT).

É o empregador quem possui os poderes próprios decorrentes do contrato de trabalho, dentre os quais o poder de admissão e demissão sobre o empregado, bem como o *jus variandi*, que se consubstancia no poder do empregador de dirigir a atividade desempenhada pelo empregado em seu favor e como melhor entender. Em contraste, o empregado dispõe basicamente do seu tempo, força e expertise como recurso de barganha com o empregador.<sup>10</sup>

O empregado, em termos de recursos, é hipossuficiente quando comparado com o empregador, e, em sua grande maioria, não dispõe da mesma assistência técnica acerca das regras trabalhistas vigentes.<sup>11</sup>

Tendo isso em vista, a doutrina brasileira majoritariamente reconhece o caráter protetivo da justiça laboral, na medida em que há uma limitação, pelo Estado, à liberdade contratual entre as partes no que diz respeito ao contrato de trabalho, v.g., salário mínimo nacionalmente unificado, limitação das jornadas de trabalho diária e semanal e férias anuais (art. 7º, incisos IV, XIII e XVII da Constituição da República Federativa do Brasil, respectivamente).

Por isso, a interferência estatal nos limites do contrato de trabalho, uma vez que é

---

<sup>8</sup> CASAGRANDE, Cássio. *A lição de Henry Ford: empregado não é colaborador, é empregado*. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/a-licao-de-henry-ford-empregado-nao-e-colaborador-e-empregado-12112018>>. Acesso em 20 jun. 2018.

<sup>9</sup> *Ibidem*.

<sup>10</sup> DELGADO, Mauricio Godinho *Curso de direito do trabalho*; — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017, p. 751.

<sup>11</sup> CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O princípio da proteção em xeque*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 4, out./dez. 2017, p. 323.

prevista na própria Constituição, não importa em violação ao princípio constitucional de liberdade de contratação, sendo considerado, portanto, superada a doutrina que defendia que o poder estatal não poderia interferir na liberdade de contratar do direito do trabalho, muito em voga notadamente nas primeiras décadas do séc. XX nos Estados Unidos da América.<sup>12</sup>

Contudo, tal perspectiva não implica necessariamente em uma visão de luta de classes insuperável, na qual os interesses antagônicos entre as partes indelevelmente levariam à busca da destruição da outra. Também não se visa aqui apregoar que a disputa de interesses entre empregadores e empregados não possa se dar de maneira equilibrada.

Pelo contrário, a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 764, determina que em qualquer fase do processo submetido à Justiça do Trabalho, seja ele individual ou coletivo, estará ele sujeito à conciliação entre as partes.<sup>13</sup>

A própria Constituição Federal de 1988 busca alcançar esse equilíbrio ao dispor em um mesmo dispositivo que no Brasil se adotará, simultaneamente, a valorização social do trabalho, bem como da valorização da livre iniciativa (art. 1º, inc. IV da CRFB).

Se de um lado o ordenamento jurídico prevê mecanismos de proteção ao trabalhador hipossuficiente, de outro prevê como princípio a função social da empresa, como corolário da própria função social da propriedade, pelo qual, em breve síntese, prevê-se que as práticas empresárias devem se coadunar com os anseios sociais, ou, no mínimo, não ir de encontro com os interesses da sociedade como um todo.<sup>14</sup>

Por isso, eventuais parâmetros a serem observados pelo julgador quando da homologação do acordo extrajudicial deverão ser analisados levando-se em consideração

---

<sup>12</sup> CASAGRANDE, Cássio. *Elsie Parrish, a camareira que salvou o Direito do Trabalho nos EUA*. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/elsie-parrish-a-camareira-que-salvou-o-direito-do-trabalho-nos-eua-01042019>>. Acesso em 28 abr. 2019

<sup>13</sup> Art. 764. Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

<sup>14</sup> Apenas a título exemplificativo, pode ser mencionado o art. 116, parágrafo único, da Lei 6404 (Lei das Sociedades Anônimas): “O acionista controlador deve usar o poder com o fim de fazer a companhia realizar o seu objeto e cumprir sua função social, e tem deveres e responsabilidades para com os demais acionistas da empresa, os que nela trabalham e para com a comunidade em que atua, cujos direitos e interesses deve lealmente respeitar e atender”.

tanto o desequilíbrio próprio da relação de trabalho, que pende em desfavor do empregado, assim como a importância da continuidade da atividade empresarial e a valorização da livre iniciativa, nos ditames do que determina a Constituição Federal.

Por outro lado, pela quantidade de dúvidas que podem ser suscitadas a partir dos artigos que dispõem a respeito do processo de jurisdição voluntária para a homologação do acordo extrajudicial, precipuamente em razão de ter sido regulamentado de maneira muito breve pelo legislador, conclui-se que é imperioso que se normatize o referido instituto que, como adiantado, possui potencial de impactar cada vez mais trabalhadores e empregadores.

Este trabalho também analisou empiricamente a forma como as homologações de acordos extrajudiciais tem sido realizadas, isto é, os procedimentos que estão sendo adotados pelas partes, advogados e juízes a fim de que o acordo levado ao Poder Judiciário seja devidamente homologado e se revista da chancela judicial.

Também nesse ponto se revela a lacunosidade da legislação a respeito do tema, pois em que pese os arts. 855-B a 855-E da CLT se proporem justamente a disciplinar a maneira e os passos a serem seguidos para que o acordo seja homologado, é certo que muitos detalhes da atuação das partes e dos operadores do direito atuantes no processo terão (e já tem sido) de ser disciplinados pelos tribunais.

Com efeito, pontos processuais como momento e responsabilidade pelo recolhimento de custas judiciais, recursos cabíveis e meios de impugnação da sentença homologatória ou denegatória não foram abordados pela novel legislação, e por isso, têm sido disciplinados pela prática cotidiana forense, muitas vezes de formas divergentes por cada tribunal.

Contudo, sob a ótica da competência legislativa constitucional, tal cenário não se desenha como o mais desejado, porquanto expressamente dispõe a Constituição, em seu art. 22, inc. I, que compete privativamente à União legislar a respeito de direito do trabalho.

Sendo assim, o fato de o processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial, a depender do local em que for ajuizado, possuir pontos diferentes no seu deslinde, naturalmente gera insegurança jurídica, ao mesmo tempo em que pode ser vislumbrado um desafio a uma norma constitucional.

Por isso, levando-se em consideração a lacunosidade legislativa a respeito dos parâmetros e limites da transação extrajudicial, bem como o grande crescimento das petições distribuídas que buscam a homologação do acordo nos tribunais trabalhistas do país, torna-se nítida a grande relevância do tema.

## CAPÍTULO 1 - METODOLOGIA

A pesquisa na área jurídica é rotineiramente elaborada a partir da formação de uma coletânea do que já foi escrito a respeito de uma determinada matéria. Isto é, usualmente os trabalhos elaborados nesse campo do conhecimento possuem primordialmente como método de criação a revisão bibliográfica de outros trabalhos que se avizinham do tema proposto, procurando principalmente apresentar o que já foi escrito a respeito do assunto escolhido.

Tal metodologia possui vantagens e desvantagens. A principal vantagem que se pode apontar é a exposição nítida do embasamento que possuiu o autor da pesquisa quando da elaboração de seu trabalho, o que confere maior referencial teórico ao seu estudo. Contudo, ao se basear em demasia no que já foi produzido por terceiros, não raro o pesquisador se limita a apresentar um trabalho puramente descritivo, a partir do que não se pode observar de maneira clara a opinião ou contribuição suplementar dada pelo autor sobre o objeto de sua pesquisa.

No trabalho ora apresentado, partindo da antedita lacuna legislativa a respeito dos parâmetros objetivos a serem observados pelas partes e pelos julgadores para que seja feito o acordo extrajudicial trabalhista e sua devida homologação pelo magistrado, buscar-se-á levantar quais procedimentos e limites seriam os mais desejáveis e juridicamente corretos de serem estipulados, coadunando, na medida do possível, a proteção dos direitos trabalhistas e a segurança jurídica visada pelo empregador.

Nessa direção, o presente estudo procura ao mesmo tempo conciliar o referencial teórico abordado por outros autores, com contribuição própria, no intuito de oferecer um suporte na compreensão e uso do novel instituto jurídico do acordo extrajudicial trabalhista.

Como o objeto da pesquisa adentrou no ordenamento jurídico pátrio há menos de dois anos, o que em termos da história do direito é um período ínfimo, há muita divergência, tanto entre partes e advogados quanto entre magistrados, sobre qual a mais correta e melhor forma de utilizá-lo.

A Lei 13.467/2017, responsável pela maior mudança já realizada sobre a Consolidação das Leis do Trabalho, doravante denominada “Reforma Trabalhista”, foi promulgada sob a promessa governamental de geração de empregos e de modernização das relações trabalhistas



do país<sup>15</sup>, e em que pese tais promessas não terem plenamente se concretizado, é certo que na prática forense as suas inovações foram sentidas.<sup>16</sup>

A referida lei possui vigência desde novembro de 2017, por isso, as mudanças mais radicais trazidas pelo novel diploma legal ainda constituem objetos de muitos debates e dúvidas tanto por iniciados na prática forense quanto por leigos.

Dentre tais inovações legislativas, tomou-se como objeto do presente estudo o instituto do acordo extrajudicial trabalhista, principalmente porque, repita-se, é regulado tão somente por alguns poucos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, razão pela qual a leitura isolada dos artigos celetistas em questão possui o condão de suscitar muitas questões.

Em breve síntese, no limite do que nesta fase do trabalho cumpre adiantar, dentre as poucas previsões legislativas a respeito da homologação do acordo extrajudicial trabalhista destacam-se que, primeiramente, o processo será iniciado por meio de uma petição conjunta das partes, as quais necessariamente serão patrocinadas por advogados distintos, e que a distribuição da petição de acordo não prejudica o prazo legal para a quitação das verbas rescisórias, mas que tem o efeito de suspender o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.<sup>17</sup>

Dada a escassez de normatividade sobre sua utilização no processo do trabalho, cada um

---

<sup>15</sup> MARTELLO, Alexandre. Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles. *G1*, 30. out. 2017. Disponível em <<https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>>. Acesso em: 28 abr. 2019.

<sup>16</sup> VENOSA, Camila. Um ano depois da reforma, ações trabalhistas caem 36,06% no Brasil. *Correio Braziliense*, Disponível em: <[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/11/12/internas\\_economia,718899/um-ano-depois-da-reforma-aco-es-trabalhistas-caem-36-06-no-brasil.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/11/12/internas_economia,718899/um-ano-depois-da-reforma-aco-es-trabalhistas-caem-36-06-no-brasil.shtml)>. Acesso em: 28 abr. 2019.

<sup>17</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.

de seus elementos devem ser minuciosamente estudados, a fim de serem compreendidos seus limites e os parâmetros a serem observados pelas partes, advogados e magistrados para a sua devida homologação.

Nesse aspecto, a doutrina trabalhista material e processual assume papel de destaque no que diz respeito ao modo como o novel instituto será manuseado pelos operadores do direito nos tribunais trabalhistas de todo o país. De fato, diversas obras foram elaboradas recentemente com o fito de serem analisadas as alterações trazidas pela Reforma Trabalhista, as quais não foram olvidadas quando da elaboração do presente trabalho.

De igual modo, impende destacar importante função da jurisprudência, sobretudo da Justiça do Trabalho, no que diz respeito aos procedimentos a serem adotados nas mais variadas situações que podem ser ensejadas pela distribuição de uma petição de acordo extrajudicial.

Sendo assim, foi analisada de que forma o acordo extrajudicial tem sido admitido e, do mesmo modo, homologado ou indeferido pelos juízes e normatizado pelos tribunais do trabalho.

Para isso, foram averiguadas, principalmente, as práticas e regulamentações adotadas pelos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e da 2ª Região, cujas competências se estendem por todo o estado do Rio de Janeiro, e da região metropolitana da capital até a região litorânea do estado de São Paulo, respectivamente.

A pesquisa jurídica, de igual modo, não deve ser dissociada de sua *praxis*, haja vista que o direito é, sobretudo, um fenômeno de criação e recriação constante. A fonte material do direito se consubstancia, em síntese, nas situações que influenciam na criação do direito positivo em determinada sociedade, seja a partir de movimentos de pressão popular ou decorrentes do interesse de uma categoria específica.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> DIMOULIS, Dimitri. *Manual de Introdução ao Estudo do Direito*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. p. 183.

Por isso, é de suma importância que o operador do direito esteja “acostumado a se desacostumar”, na medida em que nenhum instituto, até mesmo as cláusulas pétreas constitucionais, podem ser reputadas de forma unânime como perenes, mormente quando levado em consideração a técnica hermenêutica da mutação constitucional e da interpretação conforme a constituição.<sup>19</sup>

Desta feita, se por um lado o direito é um fenômeno social utilizado como instrumento da manutenção da ordem vigente, em razão de ser historicamente criado e aplicado pela classe dominante da comunidade que regula<sup>20</sup>, por outro lado, é por outros observados como um meio de mudança, ou como um instrumento de transformação social, na medida em que como fato social que é, da mesma forma que se amolda e é construído com as alterações da sociedade, também tem poder capaz de alterar a realidade do mundo no qual é formado.<sup>21</sup>

Percebe-se, a partir disso, ser imprescindível para a compreensão do instituto do acordo extrajudicial no direito do trabalho além do levantamento doutrinário e de suas principais nuances, bem como revela-se de suma importância ser considerado o que é praticado pelos tribunais pelo país cotidianamente a respeito do instituto.

---

<sup>19</sup> PÁDUA, Antonio Carlos Torres de Siqueira de Maia e. *A mutação constitucional e a coisa julgada no controle abstrato de constitucionalidade: análise de um fragmento da jurisprudência no Supremo Tribunal Federal*. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade de Brasília, Brasília, 2006, p. 32.

<sup>20</sup> FREITAS, Lorena de Matos. *Marxismo. Direito e a problemática da ideologia jurídica*. Artigo apresentado ao 4º colóquio Marx e Engels. CEMARX / UNICAMP, 2005.

<sup>21</sup> PENHA, Ana Carolina Conceição. *“Fazer justiça” no trabalho: uma análise das práticas de administração dos processos na Justiça do Trabalho*. Dissertação (mestrado em Sociologia e Direito) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2017, p. 2.

## **CAPÍTULO 2 - JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA E ACORDO EXTRAJUDICIAL NO PROCESSO DO TRABALHO**

### **2.1. Conceito e natureza da jurisdição voluntária**

O capítulo III-A do Título X da CLT, incluído pela Lei 13.467, é intitulado “Do processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial”. Contudo, em nenhum de seus poucos artigos há previsões ou definições a respeito do que exatamente seriam jurisdição voluntária e acordo extrajudicial.

O legislador não se preocupou em esgotar a matéria em tais dispositivos legais e, diante da previsão do art. 769 da CLT, tais conceitos e definições deverão ser encontrados no direito comum, desde que não haja incompatibilidade com as normas trabalhistas.

Paes<sup>22</sup> define jurisdição como o poder, função ou atividade destinados a reconhecer, efetivar ou proteger situações juridicamente protegidas, através de decisão que não é sujeita a controle externo, e que tenha potencial em se tornar definitiva (fazer coisa julgada).

O Código de Processo Civil de 2015 é o diploma legal que mais pormenorizadamente regula a matéria, mais especificamente no Capítulo XV (Dos Procedimentos de Jurisdição Voluntária) do Título III (Dos Procedimentos Especiais), no qual estipula que se sujeitam à jurisdição voluntária, dentre outros, os casos em que não há concordância entre os interessados sobre o modo de se alienar determinado bem (art. 730), nos casos de divórcio consensual, extinção consensual de união estável e alteração do regime de bens (arts. 731 a 734), assim como nos casos de abertura de testamento (art. 735 a 737) e de promoção de interdição (arts. 747 a 758).

Nesse contexto, podem ser observadas duas das principais funções da jurisdição: quando contenciosa, solucionar conflitos, protegendo ou reconhecendo situações jurídicas, e, quando voluntária, tutelar interesses particulares, em situações nas quais a vontade das partes carece de assistência, integração ou concorrência estatal para que certa situação seja juridicamente válida e eficaz.

---

<sup>22</sup> PAES, Arnaldo Boson. *Homologação de acordo extrajudicial: especificidades da jurisdição voluntária*. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 82, n. 2, fev. 2018, p. 156.

Segundo Mauro Schiavi<sup>23</sup>, a jurisdição voluntária atua nos casos e situações nos quais o legislador, em razão da importância e relevância que os revestem, para que produzam efeitos, é necessário que haja a chancela judicial.

Outro aspecto da jurisdição voluntária que merece realce é a possibilidade de o magistrado, em razão de as partes possuírem um interesse em comum a ser chancelado pelo Estado, não estar adstrito ao critério da legalidade estrita em sua atuação, isto é, pode ele adotar, em cada caso, a solução que considerar mais conveniente ou oportuna (art. 723, par. único, do CPC).

Em outras palavras, a característica em questão permite que o juiz julgue por equidade, ou seja, que ele aplique a solução que lhe parecer mais justa para o caso concreto, independentemente do que dispuser literalmente a norma jurídica, sem olvidar, obviamente, o dever de fundamentação inerente a qualquer decisão judicial (art. 93, inc. IX, CF).<sup>24</sup>

Já por jurisdição voluntária, segundo pontua Fredie Didier Jr.<sup>25</sup>, compreende-se a atividade estatal de fiscalização e integração, na qual “busca-se do Poder Judiciário a integração da vontade para torná-la apta a produzir determinada situação jurídica”.

No mesmo sentido, Leonardo Greco<sup>26</sup> conceitua jurisdição voluntária da seguinte forma:

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

Complementarmente, Arnaldo Bason Paes entende que ainda que não haja propriamente uma lide, entendida esta como a pretensão de uma das partes que é resistida pela outra, a

---

<sup>23</sup> SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho de acordo com o novo CPC*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 68.

<sup>24</sup> MACÊDO, Lucas Buril de. *Novo CPC e contextualização: revisitando a jurisdição voluntária*. Revista Brasileira de Direito Processual: RBDPro, Belo Horizonte, v. 23, n. 92, p. 145-160, out./dez. 2015.

<sup>25</sup> DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento*. 19. ed. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 224.

<sup>26</sup> GRECO, Leonardo. *Jurisdição voluntária moderna*. São Paulo: Dialética, 2003, p. 11.

situação que é apta a ensejar a atuação estatal da jurisdição voluntária, necessariamente se dará em “casos pontencialmente” conflituosos, e que em razão disso são submetidas ao Poder Judiciário.<sup>27</sup>

O predicativo “voluntária” não é inteiramente pertinente para se designar todos os processos que se sujeitam à jurisdição em questão, pois se é necessário que haja a provocação da jurisdição estatal para que certa situação jurídica pretendida pelos particulares seja reputada como válida e eficaz, isto é, apta a produzir efeitos, é certo que essa atuação estatal não é propriamente voluntária, haja vista que em certos casos, *v.g.*, interdição, é *conditio sine qua non* que haja a chancela judicial para que a pretensão do particular produza efeitos e seja qualificada como regular juridicamente.<sup>28</sup>

Tanto é assim, que Leonardo Tibo Barbosa Lima<sup>29</sup>, ao discorrer a respeito das características da jurisdição voluntária, afirma que uma delas é da “obrigatoriedade, tendo em vista que as partes só podem conseguir concretizar o objetivo comum mediante a participação do Estado-Juiz. Caso contrário, não haverá interesse processual.

Não obstante, ainda persiste na doutrina grande controvérsia a respeito da natureza da jurisdição voluntária. Para os fins do presente trabalho, duas de suas principais características devem ser elucidadas, quais sejam, se a jurisdição voluntária possui natureza administrativa ou jurisdicional, bem como se a decisão proferida nesse processo é apta a produzir coisa julgada.

Uma está umbilicamente relacionada à outra, pois, como visto alhures, é somente a jurisdição de natureza jurisdicional a atividade que é apta a produzir coisa julgada e, logo, a depender da natureza da jurisdição voluntária, o desfecho desta produzirá ou não coisa julgada.

Em relação à natureza da jurisdição voluntária, a doutrina mais tradicional corre no

---

<sup>27</sup> PAES, Arnaldo Boson. *Homologação de acordo extrajudicial: especificidades da jurisdição voluntária*. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 82, n. 2, fev. 2018, p. 157.

<sup>28</sup> LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Código de Processo Civil - CPC De 2015 e Jurisdição Voluntária: Reflexos no Processo do Trabalho*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 62, n. 93, jan./jun. 2016, p. 142.

<sup>29</sup> *Ibidem*.

sentido de que é juridicamente incorreto o nome dado ao instituto, haja vista que não haveria propriamente lide, mas tão somente administração de interesses privados, e tampouco partes, mas apenas interessados.<sup>30</sup>

De modo a sintetizar tal corrente doutrinária, eis o que entende Manoel Antonio Teixeira Filho<sup>31</sup>:

[...] a locução ‘jurisdição voluntária’, embora consagrada pela legislação, pela doutrina e pela jurisprudência, é equívoca, porquanto não há, aqui, jurisdição (mas administração pública de interesses privados), processo (mas mero procedimento), ou partes (mas simples interessados); nem há voluntariedade, pois o procedimento deve ser iniciado mediante provocação do interessado, do Ministério Público ou da Defensoria Pública (CPC, art. 720).

Uma segunda corrente, por outro lado, parte de premissas diferentes e, por conseguinte, chega a conclusões diferentes. Em primeiro lugar, para aqueles que entendem pela natureza jurisdicional da jurisdição voluntária, o simples fato de um caso levado ao Poder Judiciário não apresentar uma lide (pretensão resistida) não desnaturaria a função jurisdicional exercida pelo magistrado em questão.

Além disso, mesmo que a existência de litígio consubstanciasse elemento indispensável da jurisdição, não poderia se falar que na jurisdição voluntária não há lide, sobretudo, *v.g.*, nos casos de interdição e de retificação de registro, nos quais é comum que haja controvérsia, haja vista que há a necessidade de citação dos possíveis interessados para que se pronunciem no processo, os quais possuem o direito de apresentarem resistência durante o feito submetido à jurisdição voluntária, o que resultaria na conclusão de que o Poder Judiciário, também nos casos de jurisdição voluntária, exerce função jurisdicional.<sup>32</sup>

Com efeito, para essa segunda corrente, o fato de os casos submetidos à jurisdição

---

<sup>30</sup> CHIOVENDA, Giuseppe. *Instituições de direito processual civil*. Campinas: Bookseller, 1998, v. 2, p. 22-28; FREITAS, José Lebre de. *Introdução ao processo civil*. 2. Ed. Coimbra: Coimbra editora, 2006, p. 53-56; THEODORO JR., Humberto. *Curso de direito processual civil*. 51ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2010, p. 47-48; ALVIM NETTO, José Manoel de Arruda. *Manual de direito processual civil*. 13ª ed. São Paulo: RT, 2010, p. 240. Apud DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento*. 19. ed. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 229.

<sup>31</sup> TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Comentários ao novo código de processo civil sob a perspectiva do processo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 68.

<sup>32</sup> DIDIER JR. Fredie. *Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento*. 19. ed. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 230.

voluntária serem pontencialmente conflituosos e, mesmo na situação que não haja propriamente litígio, e tão somente tutela dos interesses dos particulares, uma vez que a atividade é desempenhada por órgãos e funcionários do Poder Judiciário, revestidos com suas garantias intrínsecas, a jurisdição voluntária terá caráter jurisdicional.<sup>33</sup>

Realmente, no entendimento de Giovanni Verde, a definição a respeito do caráter jurisdicional ou administrativo da jurisdição deve se dar pelo aspecto subjetivo, isto é, a jurisdição seria a atividade exercida pelos juízes nessa condição, com todas as garantias que constitucionalmente lhe são previstas.<sup>34</sup>

E o mesmo entendimento é compartilhado por Júlio Cesar Bebber<sup>35</sup>, para quem “o que identifica a jurisdição não é o conflito de interesses ou a decisão que o resolve, mas a atuação do Estado por meio de órgão independente e imparcial”.

Ademais, o caráter jurisdicional da jurisdição voluntária se revela também na forma da atuação do Estado nessa situação. Isso porque enquanto nos processos de jurisdição voluntária o Estado atua de forma imparcial e desinteressada, no interesse das partes, na atividade administrativa o Estado atua de maneira parcial, em seu interesse, o que desnatura a afirmação de que a atividade jurisdicional possuiria natureza meramente administrativa.

Não obstante, ainda outro fato corrobora com a tese que defende que a atuação dos magistrados nos processos de jurisdição voluntária possuem caráter jurisdicional. É certo que dos atos dos magistrados na atividade administrativa não cabem recursos, *v.g.*, atos do presidente do tribunal que disponham sobre processamento e pagamento de precatório (Súmula 311 do Superior Tribunal de Justiça), e, portanto, apenas podem ser impugnados pela via de sucedâneos recursais como o mandado de segurança e a reclamação constitucional.

Nesse sentido, o mesmo Superior Tribunal de Justiça já reconheceu a possibilidade de as decisões tomadas no curso de processo de jurisdição voluntária serem suscetíveis de

---

<sup>33</sup> GRECO, Leonardo. *Jurisdição voluntária moderna*. São Paulo: Dialética, 2003, p. 18.

<sup>34</sup> VERDE, Giovanni. *Profili del Processo Civile*. 6 ed. Napoli: Jovene Editore, 2001, p. 35 apud DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento*. 19. ed. Salvador: Juspodivm, 2018, p. 231.

<sup>35</sup> BEBBER, Júlio César. *Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 2, 2017, p. 75.



recursos pelas partes, o que mais uma vez demonstra a natureza jurisdicional da atuação do juiz em tais processos, pois, como antedito, atos do magistrado de natureza meramente administrativa não são suscetíveis de serem recorridos.<sup>36</sup>

Inclusive, há julgado do STJ no qual, muito embora se diga que a decisão tomada em sede de jurisdição voluntária não produz coisa julgada material, ao fim e ao cabo reconhece que uma vez que houve decisão definitiva em tal processo, essa decisão não pode ser rediscutida, o que, em verdade, é verdadeiramente reconhecer o efeito da coisa julgada da decisão tomada em processo de jurisdição voluntária, haja vista a característica da definitividade dessa decisão.<sup>37</sup>

Sendo assim, coaduna-se com a conclusão de Fredie Didier Jr.<sup>38</sup>, pelo qual “não adianta dizer que não há coisa julgada e, ao mesmo tempo, impedir a rediscussão do tema” e que “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”.

O autor explicita, junto com Leonardo Cunha<sup>39</sup>, a importância do reconhecimento dessa imutabilidade:

As sentenças proferidas nos procedimentos de jurisdição voluntária também são aptas à coisa julgada, tornando-se imutáveis e indiscutíveis. No procedimento de jurisdição voluntária, há pedido, existindo, portanto, mérito. A sentença que o acolhe está a resolver o mérito, encaixando-se na hipótese do art. 487, I, CPC/2015. A sentença de mérito, proferida em procedimento de jurisdição voluntária, torna-se imutável e indiscutível, produzindo coisa julgada. Desse modo, transitada em julgado uma sentença num procedimento de jurisdição voluntária, cabe ação rescisória com a finalidade de desconstituir a coisa julgada que se produzir, em razão de alguma das hipóteses previstas no art. 966 do CPC/2015.

<sup>36</sup> Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-abr-28/stj-admite-embargos-arrematacao-acao-jurisdicao-voluntaria>> Acesso em: 15 maio. 2019.

<sup>37</sup> BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Recurso Especial n. 1.412.260-SP, Rel. Mina. Nancy Andrighi. Julgado em 15.05.2014. Dje 22/05/2014. Disponível em: <[https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1320179&num\\_registro=201301426960&data=20140522&formato=PDF](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1320179&num_registro=201301426960&data=20140522&formato=PDF)>. Acesso em 16 maio. 2019.

<sup>38</sup> DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento*. 19. ed. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 233-234.

<sup>39</sup> DIDIER JR., Fredie. CUNHA, Leonardo Carneiro da. *Ação Rescisória e a Ação De Invalidação De Atos Processuais Previstas No Art. 966, § 4.º, Do CPC/2015*. Revista de Processo, vol. 252/2016,| Fev 2016, p. 3.

Em outras palavras, na linha do que moderna corrente processualística defende, entende-se que os processos de jurisdição voluntária são capazes de produzir coisa julgada material.

## **2.2. Breve histórico do acordo extrajudicial e da jurisdição voluntária no processo do trabalho. Precedentes legislativos**

A autocomposição dos conflitos, isto é, a solução encontrada pelas próprias partes envolvidas de forma a encerrar e pacificar a lide, foi eleita pelo legislador, como se verá adiante, como a melhor forma de solução dos conflitos.

É possível de se perceber nitidamente a preferência estatal pela composição consensual dos conflitos. Por exemplo, o § 2º do art. 3º do Código de Processo Civil literalmente prevê que “o Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos”. Além disso, no art. 3º, § 3º, o diploma processual determina que os juízes, os advogados, os membros do Ministério Público e da Defensoria Pública devem incentivar “as fórmulas consensuais de composição”.<sup>40</sup>

Nesse diapasão, a legislação trabalhista dispensa especial atenção especial para a autocomposição dos conflitos. Tanto é assim, que a CLT expressamente dispõe que os dissídios submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho, sejam eles individuais ou coletivos, sempre estarão sujeitos à conciliação (art. 764).

Além disso, determina o art. 846, *caput*, da CLT que já na abertura da audiência o juiz deverá propor a conciliação, para só então receber a contestação da parte Ré.

Posteriormente, nos termos do art. 850, *caput*, da CLT, deverá ser feita nova tentativa de conciliação pelo juiz que dirigir a audiência após o oferecimento das razões finais pelas partes, antes do julgamento do feito.

---

<sup>40</sup> Art. 3º do Código de Processo Civil - Não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito.

§ 1º É permitida a arbitragem, na forma da lei.

§ 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos.

§ 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial.

Não são poucas as iniciativas dos tribunais tomadas a fim de serem promovidas formas de autocomposição dos conflitos.<sup>41</sup> Aos juízes do trabalho, recomenda-se dispensar todos os esforços na busca da conciliação, inclusive esclarecendo e aconselhando as partes envolvidas a respeito de menção a teses doutrinárias e correntes jurisprudenciais, ao ônus probatório incumbido a cada um dos litigantes, bem como a convocação das partes a refletirem sobre os riscos que envolvem a demanda.<sup>42</sup>

Algumas razões podem ser dadas para essa escolha do legislador. A primeira diz respeito à própria razão de ser do Poder Judiciário, qual seja, de prover a pacificação social, a qual é melhor alcançada quando as próprias partes envolvidas chegam a um consenso, em contraste ao efeito de quando é proferida sentença proferida pelo Estado-Juiz, a qual usualmente não agrada nenhuma das partes.

A segunda razão, de natureza mais pragmática e de gestão processual, como uma forma de combater a grande quantidade de demandas levadas ao Poder Judiciário, o qual há muito luta para que a quantidade de processos encerrados seja maior que a quantidade de processos iniciados.<sup>43</sup>

Nesse sentido, não é raro magistrados mais antigos na carreira considerarem que “fazer justiça”, em verdade, é bem administrar os processos que são levados ao Judiciário, entregando a prestação jurisdicional aos jurisdicionados de maneira célere, tomando-se em conta a condução da audiência e da gestão dos processos na secretaria da Vara do Trabalho.<sup>44</sup>

Por isso, considerando que acordos extrajudiciais vão ao encontro dos ideais de autocomposição dos conflitos, bem como de diminuição das ações que são levadas ao Poder Judiciário, o ideal que norteia a homologação de tais acordos na justiça trabalhista não é exatamente uma novidade no ordenamento jurídico pátrio trazida pelos arts. 855-B, 855-C,

---

<sup>41</sup> Por todos, consultar o Ato Conjunto TST. CSJT.Gp Nº 9/2016, *Institui a Comissão Nacional de Promoção à Conciliação*.

<sup>42</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *O acordo no processo do Trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região. Campinas: LTr, n. 13, out./dez. 2000, p. 156.

<sup>43</sup> *Ibid.* p. 166.

<sup>44</sup> PENHA, Ana Carolina Conceição. *“Fazer justiça” no trabalho: uma análise das práticas de administração dos processos na Justiça do Trabalho*. Dissertação (mestrado em Sociologia e Direito) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2017, p. 32.

855-D e 855-E da CLT, por meio da Lei 13.467/2017.

Realmente, a despeito de anteriormente à antedita lei as situações que ensejavam a propositura de ações de jurisdição voluntária possuírem natureza muito específica, e muito pouco vista na prática forense laboral, é certo que o ordenamento pátrio já as admitia na Justiça do Trabalho antes mesmo da “Reforma Trabalhista”.

A título exemplificativo, o artigo 500 da CLT prevê que o pedido de demissão do empregado estável deverá ser feito com a assistência sindical e, se não a houver, deverá ser feito perante a autoridade competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

Do mesmo modo, de acordo com o art. 9º, § 4º da Lei 7.064/1982, que regulamenta a transferência de empregado a país estrangeiro, na hipótese de liquidação de direitos decorrentes do contrato de trabalho, a empresa empregadora fica autorizada a deduzir esse pagamento dos depósitos do FGTS feitos em conta vinculada do empregado, desde que haja homologação judicial.

Em 2000, com o advento da Lei nº 9.958, foi alterada a CLT para que nela, nos art. 625-A a 625-H, houvesse a previsão legislativa da possibilidade da criação das Comissões de Conciliação Prévia (CCP), pela qual empresas e sindicatos poderiam criá-las com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Nesse ponto em particular, impende esclarecer que, de acordo com o art. 625-D da CLT, a propositura de demandas trabalhistas nos locais em que houvesse tais comissões estaria condicionada à prévia tentativa de conciliação por meio delas. Contudo, no julgamento das ADIs 2139, 2160 e 2237, o STF decidiu pela inconstitucionalidade do referido artigo, sobre a fundamentação de que o seu teor iria de encontro ao direito de ação das partes envolvidas na relação de emprego, e que não caberia à legislação infraconstitucional expandir o rol de exceções de direito ao acesso à Justiça.

Outro exemplo que pode ser dado é o quanto disposto já na Lei da Mediação (Lei 13.140/2015), que em seu artigo 42 já previa que na justiça trabalhista a “mediação nas relações de trabalho será regulada por lei própria”, o que confere ainda mais certeza no que

diz respeito à preferência estatal pela solução consensual entre as partes, mesmo nas demandas trabalhistas.

Em relação à atuação estatal por meio da jurisdição voluntária no processo do trabalho, José Augusto Rodrigues<sup>45</sup>, ao apresentar algumas previsões legislativas nas quais a Justiça do Trabalho possuía a competência homologatória de rescisões de contratos de trabalho, conclui que essa função de homologador sempre foi excepcional.

O autor<sup>46</sup> afirma que a revogada Lei 4.066/1962, que estabelecia regras a respeito da validade do recibo de demissão ou quitação, possuía algumas características da jurisdição voluntária, assim como o Decreto-lei 766/1969, o qual atribuiu à Justiça do Trabalho, conjuntamente com os sindicatos e com o Ministério do Trabalho, o papel homologador do Poder Judiciário.

No que diz respeito especificamente ao processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais previsto nos arts. 855-B a 855-E, é curioso que, muito embora seja uma das inovações trazidas pela Lei 13.467 que mais tenham trazidos impactos na Justiça do Trabalho, o novo instituto não constava no projeto enviado pelo Poder Executivo (PL 6787/2016), tendo tido sua inclusão somente na 56ª emenda do projeto por meio do Parecer da Comissão Especial, do Relator Dep. Rogério Marinho.

Por tudo isso, na linha do que ensina o professor e desembargador Edilton Meireles, conclui-se que mais que introduzir a possibilidade da jurisdição voluntária e do acordo extrajudicial no processo do trabalho, os arts. 855-B a 855-E da CLT serviram para disciplinar o procedimento da homologação do referido acordo, bem como conferir maior certeza às partes e aos operadores do direito a respeito de sua aplicabilidade na justiça laboral.<sup>47</sup>

### **2.3. Definição do acordo extrajudicial previsto na CLT**

---

<sup>45</sup> PINTO, José Augusto Rodrigues. Revogação da Proteção Assistencial ao Empregado na Extinção do Contrato de Emprego na pela Lei 13.467/2017, *In: A Centralidade do Trabalho e os Rumos da Legislação Trabalhista – Homenagem ao Ministro João Orestes Dalazen*. Kátia Magalhães Arruda, Delaíde Alves Miranda, Organizadoras. São Paulo: LTr, 2018. p. 166-172.

<sup>46</sup> *Ibidem*.

<sup>47</sup> MEIRELES, Edilton. *Homologação judicial de acordo extrajudicial*. Disponível em: <[https://www.academia.edu/36103198/HOMOLOGAÇÃO\\_JUDICIAL\\_DE\\_ACORDO\\_EXTRAJUDICIAL](https://www.academia.edu/36103198/HOMOLOGAÇÃO_JUDICIAL_DE_ACORDO_EXTRAJUDICIAL)>. Acesso em: 28 abr. 2019, p. 2.

Há dissenso doutrinário no que diz respeito à definição do que seria exatamente o “acordo extrajudicial” referido pelo *caput* do art. 855-B da CLT. Enquanto a maioria entende que o acordo em questão deva ser entendido como sinônimo do instituto da “transação”, o qual é regulado pelos arts. 840 e seguintes do Código Civil, para outros os institutos são distintos, e por isso, são aptos a produzirem efeitos diferentes.

Para Júlio Bebber<sup>48</sup>, por exemplo, o vocábulo “acordo” é utilizado para indicar o instituto da transação, e possui como principal característica a função de, mediante concessões recíprocas das partes envolvidas, prevenir a demanda judicial em um cenário em que haja um conflito de interesses gerado pela dúvida a respeito de uma relação jurídica ou um direito.

Com efeito, na lição de Pontes de Miranda<sup>49</sup>, é a seguinte a definição de transação:

A transação é o negócio jurídico bilateral, em que duas ou mais pessoas acordam em concessões recíprocas, com o propósito de pôr termo a controvérsia sobre determinada, ou determinadas relações jurídicas, seu conteúdo, extensão, validade ou eficácia. Não importa o estado de gravidade em que se ache a discordância, ainda se é quanto à existência, ao conteúdo, à extensão, à validade ou à eficácia da relação jurídica; nem, ainda, a proveniência dessa, de direito das coisas, ou de direito das obrigações, ou de direito de família, ou de direito das sucessões, ou de direito público.

Ou seja, transação é um instituto jurídico no qual, por meio de concessões recíprocas, duas ou mais partes previnem ou terminam um litígio, sendo que, ao se considerar que o acordo extrajudicial regulamentado pelos artigos 855-B e seguintes da CLT é uma transação, necessariamente ele deverá observar as regras próprias desta.

Nessa direção, como será demonstrado a seguir, os tribunais trabalhistas adotaram a tese de que o acordo extrajudicial trabalhista se trata de verdadeira transação, tendo essa espécie de processo inclusive passado a constituir uma categoria própria de classe processual, denominada Homologação de Transação Extrajudicial, cuja sigla no procedimento eletrônico

---

<sup>48</sup> BEBBER, Júlio César. *Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 2, 2017, p. 76.

<sup>49</sup> PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. *Tratado de Direito Privado*. 4. ed. São Paulo: RT, 1996, Tomo XXV, p. 117. Apud BEBBER, Júlio César. *Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 2, 2017, p. 76.

da Justiça do Trabalho (Pje-JT) é HoTrEx.<sup>50</sup>

O acordo extrajudicial previsto no art. 855-B da CLT, então, possui muita semelhança com o acordo judicial previsto no art. 764 da CLT, tirante, por óbvio, o fato de ser avençado antes da propositura de uma ação trabalhista.

Por outro lado, para Edilton Meireles<sup>51</sup>, como na CLT não há expressamente a menção a “transação”, não deveriam ser confundidos os dois institutos, e em razão dessa ausência de expressa referência ao negócio jurídico regulado pelo art. 840 e seguintes do Código Civil, o acordo extrajudicial trabalhista previsto no Capítulo III-A do Título X da CLT poderia ser feito mesmo em situações nas quais não seria permitida a realização de uma transação.

Em outras palavras, partindo da premissa de que por “acordo” deveria ser entendido tão somente a comunhão de vontades, para essa corrente não seria necessário que houvesse um conflito, ainda que potencial, entre as partes, para que pudesse ser feito o acordo extrajudicial na justiça do trabalho.

Ademais, como se trataria de instituto diverso da transação, não haveria a necessidade que houvesse concessões mútuas para que o acordo viesse a ser homologado pelo magistrado.

Por isso, segundo essa linha de raciocínio, o acordo extrajudicial, não estaria limitado a convencionar a respeito de direitos patrimoniais de caráter privado, e, por essa razão, poderia ser ele de qualquer natureza ou valor, bem como, em determinados casos, o consentimento de uma das partes poderia até ser suprimida caso houvesse recusa injustificada.<sup>52</sup>

Entretanto, em que pese não haver expressamente a referência na lei de que o acordo extrajudicial previsto no art. 855-B e seguintes da CLT se trata de uma transação, não se

---

<sup>50</sup> Apenas a título exemplificativo, conferir classes processuais dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e da 9ª Região, respectivamente, em: <<https://www.trt1.jus.br/documents/3749788/4096358/Classes+judiciais+PJE+1+Grau.pdf/f30bc105-213b-4344-b726-4a9651ca07a4>> e <<https://www.trt9.jus.br/basesjuridicas/codigoClasse.xhtml>>. Acesso em 17 maio 2019.

<sup>51</sup> MEIRELES, Edilton. *Homologação judicial de acordo extrajudicial*. Disponível em: <[https://www.academia.edu/36103198/HOMOLOGAÇÃO\\_JUDICIAL\\_DE\\_ACORDO\\_EXTRAJUDICIAL](https://www.academia.edu/36103198/HOMOLOGAÇÃO_JUDICIAL_DE_ACORDO_EXTRAJUDICIAL)>. Acesso em: 28. abr. 2019, p. 3.

<sup>52</sup> *Ibid*, p. 5.

sustenta a interpretação de que o “acordo” seria tão somente uma comunhão de vontades, e não verdadeiramente uma transação, mormente quando o novel instituto é confrontado com outras características da jurisdição voluntária, com as demais normas celetistas, bem como com o processo legislativo que culminou na criação das normas em questão.

Considerar que o acordo extrajudicial trabalhista poderia ter cláusulas de qualquer valor e de qualquer natureza iria de encontro à sistemática juslaboral de privilegiar que os acordos nessa seara sejam praticados pelos sindicatos representativos dos empregados (art. 8º, inc. VI da CRFB) e, individualmente, apenas em caráter excepcional, pelos empregados de formação superior e que percebam alto salário (art. 444, parágrafo único da CLT).

Dessa maneira, em consonância com o que exige um processo de jurisdição voluntária, para que seja feito o acordo extrajudicial, é necessário que haja um potencial conflito entre empregador e empregado, o que corrobora com o entendimento de que o acordo cujo procedimento homologatório foi trazido pela Lei 13.467/2017 se trata em verdade de transação em matéria trabalhista.

Tanto é assim, que no parecer<sup>53</sup> ao Projeto de Lei 6.787/2016, feito por comissão especial da Câmara dos Deputados, há o seguinte comentário a respeito dos arts. 655, “f” e 855-B a 855-E da CLT:

**“Art. 652 e 855-B a 855-E**

Como já mencionado, uma de nossas preocupações é a de reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas, e a forma pela qual estamos buscando implementar esse intento é o estímulo à conciliação extrajudicial. **Se houver uma composição prévia entre as partes, reduz-se sensivelmente o ingresso de ações na Justiça do Trabalho.**

Essa iniciativa, todavia, não pode se contrapor ao princípio constitucional do livre acesso à Justiça. Em outras palavras, não há como restringir o acesso ao Judiciário mediante acordos individuais celebrados extrajudicialmente no momento da rescisão contratual.

[...]

Assim, estamos, por intermédio da nova redação sugerida à alínea “f” do art. 652 da CLT, conferindo competência ao Juiz do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Em complemento, estamos incorporando um Título III-A ao Capítulo X da CLT para disciplinar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial

Esse ato dependerá de iniciativa conjunta dos interessados, com assistência obrigatória de advogado. **Ouvido o Juiz, se a transação não visar a objetivo**

<sup>53</sup> Parecer da comissão formada a respeito do Projeto de Lei 6787/2016 disponível na íntegra em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130974>>. Acesso em: 17 maio 2019.



**proibido por lei, o Juiz homologará a rescisão.** A petição suspende o prazo prescricional, que voltará a correr no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão denegatória do acordo.

Esperamos que, ao trazer expressamente para a lei a previsão de uma sistemática para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, conseguiremos a almejada segurança jurídica para esses instrumentos rescisórios, reduzindo, conseqüentemente, o número de ações trabalhistas e o custo judicial.

Sobre este tema, foram acatadas as Emendas 56, do Deputado Laércio Oliveira (SD/SE), e 545, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA).” – grifos nossos.

Percebe-se, portanto, que a instituição do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial foi realizada com o condão de se evitar o ajuizamento de eventual reclamação trabalhista, de modo que tal fato tão somente reforça a tese de que para que seja devidamente homologado o acordo é *conditio sine qua non* que haja, ao menos em potencial, uma controvérsia entre as partes convenientes.

Por último, como demonstra o trecho do parecer acima transcrito, a inovação legislativa foi feita, expressamente, com o intuito de ser feita uma transação extrajudicial entre empregador e empregado, e também por essa razão o acordo extrajudicial previsto no *caput* do art. 855-B da CLT deve ser entendido como uma espécie do instituto da transação, e, por conseqüente, deverá obedecer às regras específicas desse instituto disciplinado no Código Civil entre os arts. 840 e 850.

#### **2.4. Limites a serem observados para a compatibilidade do acordo extrajudicial com as normas trabalhistas**

No tópico anterior demonstrou-se que o acordo extrajudicial a ser homologado pelo procedimento disposto na novel redação da CLT deve ser entendido como uma espécie de transação. Dessa maneira, como a transação é disciplinada principalmente pelas regras esculpidas no Código Civil, por consequência lógica o acordo extrajudicial trabalhista também deverá observar essas regras.

Assim, para que ocorra a homologação do acordo extrajudicial, deverá ser examinado se este não violou algum dos requisitos elementares de qualquer negócio jurídico, pois, como ensina Gonçalves, citado por Bebbber: “a transação pode ser invalidada por qualquer das causas que conduzem à anulação dos negócios jurídicos em geral, bem como se a situação fática tomada como seu suporte material não corresponder à realidade (...)”.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro*. São Paulo: Saraiva, 2004, v. III, apud BEBBBER, Júlio

Em razão disso, deverá o magistrado observar se as partes são civilmente capazes de pactuar o negócio jurídico, e se não há dolo, lesão, estado de perigo, ou coação para a realização da transação, bem como se há erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa, conforme pormenorizadamente regula o Código Civil no Título I do Livro III.

Além disso, também deverão ser respeitadas as previsões do Código Civil que regulam especificamente a transação, dentre as quais se destacam a exigência de que haja concessões mútuas pelas partes e legítima controvérsia a respeito da titularidade e valores dos direitos transacionados (art. 840), que sejam transacionados somente direitos patrimoniais de caráter privado (art. 841), bem como seja esse negócio jurídico interpretado restritivamente (art. 843).

Entretanto, consoante determina o art. 769 da CLT, resta aferir se há compatibilidade dessas normas do Código Civil com os princípios próprios do direito do trabalho, bem como se devem ser observados certos limites para essa compatibilização,.

Considerando que a transação necessariamente envolve a concessão mútua dos interesses de ambas as partes, a fim de que cheguem a um ponto comum, o principal obstáculo quanto à aplicabilidade de um acordo extrajudicial entre empregador e empregado diz respeito à compatibilidade desse negócio jurídico com o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Nesse contexto, de antemão é imprescindível se verificar se realmente o ordenamento jurídico não permite a disposição de qualquer direito trabalhista.

A indisponibilidade, para Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Pamplona Filho<sup>55</sup>, envolve uma série de dimensões. Em primeiro lugar, envolve a intransmissibilidade, isto é, a impossibilidade de modificação da titularidade daquele direito, também chamada de inalienabilidade. Ou seja, para ser considerado indisponível, um direito, antes de tudo, deve ser considerado como não passível de mudança de sua titularidade.

---

César. Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 2, 2017, p. 77.

<sup>55</sup> GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil: Parte Geral*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 146.

Em segundo lugar, para ser considerado como indisponível, o direito deverá ser considerado como irrenunciável, isto é, deve haver a impossibilidade de o próprio titular abandoná-lo, bem como de o titular ser expropriado do referido direito por um terceiro.<sup>56</sup>

Considerando tais características, é comum serem citados como indisponíveis os direitos da personalidade, previstos no art. 11 do Código Civil, haja vista serem expressamente previstos na legislação como intransmissíveis e irrenunciáveis.<sup>57</sup>

No estudo do direito do trabalho, como ensina Sergio Torres Teixeira<sup>58</sup>, comumente é defendido que as normas trabalhistas, como corolário do princípio da proteção, são indisponíveis. Dessa maneira, para aqueles que adotam essa tese, as regras laborais que protegem o trabalhador seriam, além de irrenunciáveis, também insuscetíveis de negociação, quando esta importasse em algum prejuízo ao empregado (art. 468, CLT).<sup>59</sup>

Não obstante, para Maurício Godinho Delgado<sup>60</sup>, essa indisponibilidade possuiria duas espécies, quais sejam, absoluta e relativa. Seria revestido de indisponibilidade absoluta o direito que traduzisse um patamar civilizatório mínimo, em determinado momento histórico, de uma relação empregatícia. Dessa maneira, seriam absolutamente indisponíveis, por exemplo, os direitos relacionados à proteção e à integridade física do trabalhador.

Ou seja, a legislação trabalhista não poderia admitir a transação entre empregador e empregado na qual este abrisse mão de um ambiente seguro e saudável, nos termos dos atos normativos (legislação específica e normas regulamentadoras do antigo Ministério do Trabalho) que regulam a segurança do trabalho.

---

<sup>56</sup> Ibidem.

<sup>57</sup> Art. 11, CC - Com exceção dos casos previstos em lei, os direitos da personalidade são intransmissíveis e irrenunciáveis, não podendo o seu exercício sofrer limitação voluntária.

<sup>58</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres. *Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei nº 13.467 de 2017* In Revista de Direito Econômico e Socioambiental, vol. 8 | n. 3 | setembro/dezembro 2017, p. 164.

<sup>59</sup> DELGADO, Mauricio Godinho *Curso de direito do trabalho*; — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017, p. 217.

<sup>60</sup> Ibidem.

Por outro lado, para o mesmo autor<sup>61</sup>, seria revestido apenas de indisponibilidade relativa aqueles direitos cuja tutela não fosse do interesse público, mas sim de interesse meramente individual ou bilateral das partes.

Conclui-se, portanto, que os direitos que digam respeito a um patamar civilizatório mínimo de certa comunidade em determinado momento histórico, como o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, é impassível de ser transacionado, porquanto revestidos sob o manto da indisponibilidade absoluta.

Da mesma maneira, entende-se que não poderia ser objeto de acordo extrajudicial uma transação envolvendo a não existência do vínculo empregatício, haja vista ser este direito revestido por interesse público, uma vez que, em razão da imperatividade das normas trabalhistas, não pode o empregado simplesmente se dispor do direito de ser albergado pelas legislação laboral.<sup>62</sup>

Isto é, em havendo uma prestação de serviços adjetivada pelos elementos de uma relação de emprego, quais sejam: subordinação, habitualidade, onerosidade e pessoalidade, imperativamente deverá ser reconhecido o vínculo empregatício, ainda que as partes assim não pretendam (art. 3º da CLT).

Tanto é assim, que assim dispõe a seguinte diretriz do Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Cejus-JT-2) a respeito do acordo extrajudicial trabalhista: “a existência ou não de vínculo de emprego não está ao arbítrio dos requerentes”.<sup>63</sup>

Contudo, muito embora exista a diretriz acima, isso não impediu que a 9ª Turma do TRT-2 homologasse um acordo em que trabalhador e empresa deixaram claro no documento a não existência de vínculo de emprego<sup>64</sup>, sobre a fundamentação de que “as partes estão

---

<sup>61</sup> Ibid, p. 232 e 233.

<sup>62</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000, 144.

<sup>63</sup> Disponível em: <<https://www.trtsp.jus.br/indice-noticias-em-destaque/21461-pedidos-de-homologacao-de-acordos-extrajudiciais-seguem-regras-especificas>>. Acesso em 08 jun. 2019.

<sup>64</sup> Acórdão proferido nos autos do processo nº 1002123-34.2017.5.02.0015, disponível em: <<https://dejt.jt.jus.br/dejt/trt/exibirPdfServlet?ts=1561607162099>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

representadas por advogados distintos, que não se verificou vício de vontade e que no caso não há óbice para a homologação do acordo extrajudicial na forma requerida pelas partes”.

Entretanto, não se pode pactuar com a conclusão da decisão acima, pois, como aludido, a existência ou não do vínculo empregatício não é matéria que possa ser negociada pelas partes, mormente pela imperatividade das normas trabalhistas, que operam em uma relação de emprego não com base no que conste em um contrato, mas sim pela realidade do contexto fático da relação do trabalhador e do tomador dos serviços.

Sendo assim, já retirados os direitos relacionados à saúde e à segurança do empregado, bem como ao reconhecimento do vínculo empregatício, resta a análise, portanto, dos direitos trabalhistas puramente patrimoniais, isto é, se estes são passíveis de transação pela via do acordo extrajudicial.

De antemão, merece ser destacado que o direito à percepção de um salário mínimo indubitavelmente constitui direito revestido pela indisponibilidade absoluta, na medida em que além de seguramente constituir um patamar civilizatório mínimo na legislação laboral, está previsto expressamente na Constituição da República Federativa do Brasil (art. 7º, inc. IV).

Isso dito, a partir de certos exemplos da legislação trabalhista, bem como da prática forense cotidiana, apresentados a seguir, chega-se à conclusão de que inexistente indisponibilidade absoluta dos direitos patrimoniais trabalhistas.

Em primeiro lugar, uma primeira relativização da indisponibilidade dos direitos trabalhistas pode ser constatada em razão da simples existência do instituto da prescrição. O fato de a pretensão aos direitos trabalhistas estarem sujeitos à prescrição (art. 7º, XXIX da CRFB), à exceção daqueles puramente declaratórios, como o registro do vínculo na carteira do trabalho (art. 11, § 1º da CLT), demonstra que em alguns casos os empregados podem ser despojados de seus direitos decorrentes da relação empregatícia.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres. *Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei nº 13.467 de 2017* In Revista de Direito Econômico e Socioambiental, vol. 8 | n. 3 | setembro/dezembro 2017, p. 166.

Além disso, é expressamente previsto em lei que é admissível a retenção dos créditos do empregado oriundos de uma ação judicial, em favor de seu advogado, quando este apresenta em juízo o contrato no qual o reclamante se comprometeu a transferir ao seu patrono parcela dos direitos patrimoniais que forem deferidos.<sup>66</sup>

Ou seja, o exemplo acima demonstra que em um processo judicial é admissível que seja transferida a titularidade dos direitos do empregado, o que faz ruir a afirmação de que os direitos trabalhistas seriam intransmissíveis ou inalienáveis.

Por último, um derradeiro exemplo possui o condão de demonstrar que a indisponibilidade dos direitos trabalhistas há muito é relativizada pelo ordenamento jurídico. A legislação trabalhista expressamente incentiva a realização de acordos judiciais, dispondo a CLT que “os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação” (art. 764).

Tais conciliações inclusive são institucionalmente promovidas pelos tribunais, os quais costumemente criam órgãos especializados na promoção e realização de conciliações.<sup>67</sup>

Não à toa, a Justiça do Trabalho é o ramo do Poder Judiciário que mais realiza conciliações no Brasil, sendo que em 2017 pelo menos 25% dos casos foram solucionados dessa forma.<sup>68</sup>

Além disso, merece destaque o fato de o dispositivo legal mencionado autorizar inclusive a realização de conciliação nos processos que já estão na fase de execução, isto é, quando o direito do empregado já foi judicialmente reconhecido.

---

<sup>66</sup> Art. 22, § 4º, Lei 8.906/1994 - A prestação de serviço profissional assegura aos inscritos na OAB o direito aos honorários convencionados, aos fixados por arbitramento judicial e aos de sucumbência.

[...]

§ 4º Se o advogado fizer juntar aos autos o seu contrato de honorários antes de expedir-se o mandado de levantamento ou precatório, o juiz deve determinar que lhe sejam pagos diretamente, por dedução da quantia a ser recebida pelo constituinte, salvo se este provar que já os pagou.

<sup>67</sup> A Resolução 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) institui um plano nacional de estímulo à conciliação, e determina que os Tribunais Regionais do Trabalho criem estruturas físicas para as audiências de conciliação e mediação, os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSCs).

<sup>68</sup> Dados do relatório “Justiça em Números 2018”, do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>>. Acesso em 20 maio 2019.

Por conseguinte, não é difícil de se perceber que quando o empregado realiza um acordo judicial no qual o empregador se compromete a pagar um valor inferior ao que já foi reconhecido em sentença, o trabalhador está, em verdade, transacionando um direito trabalhista judicialmente reconhecido.<sup>69</sup>

Por isso, dada a habitualidade com que são feitas tais conciliações em milhares de processos judiciais sem que haja pronunciamento judicial ou legal em sentido inverso, muito pelo contrário (haja vista haver lei autorizativa expressa), é certo que não há o que se falar em indisponibilidade absoluta dos direitos trabalhistas, mormente se analisados aqueles patrimoniais de caráter pessoal.

Conclui-se, assim, que é perfeitamente aplicável o acordo extrajudicial trabalhista em relação aos direitos puramente patrimoniais que não possuem tutela de interesse público, exatamente como disciplina o art. 841 do CC.

Entretanto, como outrora adiantado, mais que dizer respeito a direitos puramente patrimoniais, para que seja homologado judicialmente o acordo extrajudicial, é imprescindível que haja uma controvérsia, ainda que potencial, entre as partes, de modo que aqueles direitos que são indubitavelmente de titularidade do trabalhador, sem que haja qualquer controvérsia pela parte empregadora, não podem ser transacionados (art. 840, CC).

Isso porque, sendo inerente de qualquer transação a prevenção de litígios mediante “concessões mútuas”, em havendo um acordo extrajudicial no qual não há nem o menor indício de controvérsia, não se estará, verdadeiramente, diante de de uma transação, mas sim de mera renúncia.<sup>70</sup>

Em verdade, nesse cenário, a única concessão que poderia ser vislumbrada seria do trabalhador, que quando da homologação do acordo extrajudicial estaria abrindo mão do seu direito de ação em face do empregador, enquanto este estaria protegido pela coisa julgada

---

<sup>69</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres. *Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei nº 13.467 de 2017* In Revista de Direito Econômico e Socioambiental, vol. 8 | n. 3 | setembro/dezembro 2017, p. 167.

<sup>70</sup> BEBBER, Júlio César. *Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 2, 2017, p. 78.

material sem ter praticado qualquer tipo de concessão.

Nesse sentido, merece ser transcrito trecho das linhas de Sergio Torres Teixeira<sup>71</sup>, que bem esclarece a questão da necessidade de existência de controvérsia entre as partes convenientes para que seja válida a transação:

É igualmente importante diferenciar em cada caso concreto aqueles direitos patrimoniais que, inequivocamente, são de titularidade do trabalhador de um lado, e, de outro, aqueles direitos reivindicados por este último mas contestados pelo empregador. Ou seja, é imprescindível distinguir quando existe a *res dubia* (coisa duvidosa). Nessa hipótese, existe incerteza subjetiva quanto à existência ou não do direito patrimonial. Quando há tal dúvida dentro de um quadro conflituoso ainda não solucionado, envolvendo sujeitos capazes e agindo de boa-fé, há disponibilidade sobre os direitos patrimoniais objeto do conflito, pois a incerteza subjetiva enseja a mitigação de eventuais restrições oponíveis apenas diante da certeza da existência de um direito.

Fica claro, portanto, que direitos patrimoniais particulares podem ser objetos de transação, sendo reiterada a prática nos tribunais trabalhistas de atos que demonstram não serem absolutamente indisponíveis os direitos laborais, desde que o acordo seja utilizado em uma situação em que haja *res dubia* de ambas as partes.

Dito isso, uma indagação que se revela a partir da conclusão de que o acordo extrajudicial é compatível com as normas trabalhistas é a seguinte: seria possível a homologação de um acordo que contivesse uma cláusula pela qual o empregado daria quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes do contrato de trabalho?

O artigo 843 do Código Civil expressamente prevê que a transação deverá ser interpretada restritivamente. Além disso, o art. 477, § 2º da CLT, que também regula práticas referentes à rescisão do contrato de trabalho, dispõe que “deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor”.

Dessa maneira, vem se cristalizando pelos tribunais trabalhistas a exigência de que, para que possam ser homologados, os acordos extrajudiciais apresentados devem conter especificamente os direitos e os valores que estão sendo transacionados.

---

<sup>71</sup> TEIXEIRA, Sergio Torres. *Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei nº 13.467 de 2017* In Revista de Direito Econômico e Socioambiental, vol. 8 | n. 3 | setembro/dezembro 2017, p. 165.



Tanto é assim, que o Ato 82/2019 da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região<sup>72</sup>, em seu art. 2º, inc. III, prevê que deverá haver “discriminação de cada uma das parcelas do ajuste”, não devendo ser homologado, portanto, o acordo que prever genericamente a quitação de qualquer parcela decorrente do contrato de trabalho.

Ademais, exemplos da aplicação do entendimento acima pode ser visto pelas ementas transcritas abaixo, que ao fim e ao cabo demonstram que a homologação de acordo não é compulsória de ser realizada pelo magistrado (Súmula 418 do Tribunal Superior do Trabalho):

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. As empresas não podem, em procedimento de jurisdição voluntária, obter uma quitação geral quanto ao extinto contrato de emprego. Com efeito, sendo o contrato de emprego uma relação com múltiplas e recíprocas obrigações, a quitação quanto ao extinto contrato de emprego não pode servir como moeda de barganha para pagamento de títulos incontroversos.

(TRT-1 - RO: 01007740320185010051 RJ, Relator: GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO, Data de Julgamento: 06/02/2019, Gabinete da Desembargadora Giselle Bondim Lopes Ribeiro, Data de Publicação: 16/02/2019)

QUITAÇÃO INTEGRAL DO CONTRATO DE TRABALHO. As disposições dos arts. 855-B e seguintes da CLT não obrigam o magistrado a homologar o acordo extrajudicial que se lhe apresenta, constituindo faculdade do juiz a homologação do acordo, que passa pelo exame da admissibilidade, legalidade e validade. Nesse sentido, o Enunciados 110 e 123 editados na II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra que cuidam da recusa da homologação do acordo extrajudicial e dos requisitos para a sua homologação. Há, ainda, diretrizes dos Cejuscs-JT-2 nos processos de jurisdição voluntária, a serem observadas pelos julgadores no ato de homologação de acordos extrajudiciais. Não se pode comparar a homologação de acordo extrajudicial com o PDV, cuja quitação geral foi reconhecida pelo STF, em certas circunstâncias, pois esse depende de ampla negociação coletiva com expressa menção a essa possibilidade no PDV, o que não ocorreu no caso dos autos. Também não há comparação com o acordo homologado junto à Justiça do Trabalho, após propositura de reclamação trabalhista, pois nesse caso há alegações das partes e conjunto probatório, bem como o juiz pode rejeitar a homologação e enfrentar o mérito. Por esses fundamentos, a sentença que homologou o acordo extrajudicial, não outorgando ampla geral e irrestrita quitação, deve ser mantida. Rejeito o apelo.

(TRT-2 10014081320185020029 SP, Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO, 14ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 13/05/2019)

De igual modo, a Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, na II Jornada sobre a Reforma Trabalhista, no art. 5º-A da Comissão 3, criada especificamente para analisar a homologação de acordo extrajudicial, foi editado o seguinte enunciado,

<sup>72</sup> “Regulamenta o procedimento a ser observado na apreciação do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Transação Extrajudicial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região”. Disponível em: <<https://www.trt1.jus.br/documents/21078/17144801/ato+82-2019/d26f5381-e61a-f04e-6943-82e4311f8083>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

posteriormente referendado via plenária virtual pelos magistrados trabalhistas do Rio Grande do Sul<sup>73</sup>:

Enunciado 5-A. (Turno da Tarde) HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. LIMITES DA QUITAÇÃO. A transação interpreta-se restritivamente, nos termos do artigo 843 do Código Civil, não sendo possível a quitação genérica de verbas que não constem da petição de acordo.

Na mesma direção, o Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região possui diretriz semelhante, a qual dispõe que “a quitação deve ser limitada aos direitos (verbas) especificados na petição de acordo.”<sup>74</sup>

Por outro lado, em que pese existam as diretrizes acima, recentes julgados do TRT-2, transcritos abaixo, demonstram a existência de divergência entre os julgadores a respeito da possibilidade ou não de serem quitadas por meio de transação extrajudicial qualquer direito decorrente do contrato de trabalho:

3. Da quitação geral do contrato de trabalho em acordo extrajudicial.  
Com razão.

O Centro Judiciário de Solução de Conflitos da Sede/SP deste Regional não conferiu a quitação geral e irrestrita de todas as obrigações decorrentes da prestação de serviços da requerente [...] por considerar que a quitação plena somente é possível no caso de autocomposição judicial em processo contencioso, nos termos do artigo 515, II e § 2º, do CPC de 2015.

Todavia, não vejo razão para não se aceitar a quitação total. A intenção da lei consiste em justamente permitir as transações por meio de acordo em processo de jurisdição voluntária (art. 855-B/855-E da CLT), dando certeza às quitações e acordos. Na prática, não existe diferença daqueles acordos realizados nos processos litigiosos.

Além disso, as partes ajustaram o acordo com a assistência de seus respectivos advogados e compareceram na audiência designada, não se verificando qualquer vício de consentimento ou renúncia a direitos trabalhistas no acordo homologado. [...] Assim, forçoso é o reconhecimento do efeito liberatório geral com ampla e irrestrita quitação de todas as parcelas objeto do contrato de trabalho, por meio do acordo extrajudicial efetuado nos termos do artigo 855-B da CLT.

(TRT-2 10013087220185020089 SP, Relator: JOMAR LUZ DE VASSIMON FREITAS, 5ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 04/06/2019)

2.1. Homologação de acordo extrajudicial.

[...]

Nos termos ajustados, a transação "não implica o reconhecimento do vínculo de emprego" e o "pagamento integral do acordo servirá como quitação ampla, geral e irrestrita do segundo transigente à primeira transigente e à sua sócia quanto aos serviços a ela prestados, bem como quanto ao contrato de trabalho mencionado" (fls. 03/04). A quitação pretendida, portanto, é ampla e genérica.

<sup>73</sup> Enunciados disponíveis em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/171541>>. Acesso em: 20 jun. 2019.

<sup>74</sup> Disponível em: <<https://www.trtsp.jus.br/indice-noticias-em-destaque/21461-pedidos-de-homologacao-de-acordos-extrajudiciais-seguem-regras-especificas>>. Acesso em: 08 jun. 2019.

Da análise dos autos, verifica-se que as partes estão representadas por advogados distintos, bem como não se verifica qualquer vício de vontade no negócio jurídico, nos termos dos arts. 166 do C. Civil e 9º da CLT.

Cabe ressaltar que a 1ª requerente ingressou com o recurso ordinário objetivando reformar a r. decisão e o 2º requerente peticionou reiterando as razões do apelo.

Embora inexista norma cogente que imponha ao magistrado o dever de acolher o requerimento das partes em jurisdição voluntária, no presente caso não há óbice para homologar o acordo extrajudicial na forma requerida pelas partes.

Nesse contexto, deve ser declarada quitada toda a relação havida entre as partes, com quitação irretratável e irrevogável, por ambas as partes, eis que expressa e manifesta a vontade das partes envolvidas, aptas para estar em juízo e com medida de objeto lícito.

Dou provimento ao recurso para homologar o acordo extrajudicial entabulado pelas partes interessadas, nos exatos termos expostos na petição apresentada, para que surta seus regulares efeitos legais.

(TRT-2 1002123-34.2017.5.02.0015 SP, Relator: ELIANE APARECIDA DA SILVA PEDROSO, 9ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 02/02/2019)

Fica nítido, portanto, que as diretrizes estabelecidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região não estão sendo uniformemente reconhecidas pelas suas turmas, o que demonstra a insegurança jurídica ainda presente no que diz respeito à interpretação do novel instituto ora analisado.

Pelas razões acima, conclui-se que a tendência é que por todo o país haja a exigência de que o acordo extrajudicial, para ser devidamente homologado, disponha especificamente a que se referem os valores e direitos a serem transacionados, mas que ainda podem ser encontradas decisões que possuem dispositivo em sentido diametralmente oposto.

## **2.5. Efeitos da homologação do acordo**

O acordo extrajudicial, na esfera civil, produz efeitos ainda que não seja homologado por uma autoridade judiciária. Isto é, se preenchidos os demais requisitos do art. 784, inc. III do CPC, ou seja, se contiver a assinatura dos particulares e de duas testemunhas, o acordo extrajudicial firmado pelas partes constituirá título executivo extrajudicial.

Entretanto, há diferenças, mesmo na esfera cível, que justificam a pretensão das partes pela homologação do acordo, pois enquanto o acordo homologado judicialmente possui natureza de título executivo judicial (art. 515, inc. III do CPC), razão pela qual se permite a discussão em juízo tão somente das matérias previstas no art. 525, § 1º do CPC<sup>75</sup>, o acordo

---

<sup>75</sup> Art. 525 do CPC - Transcorrido o prazo previsto no art. 523 sem o pagamento voluntário, inicia-se o prazo de 15 (quinze) dias para que o executado, independentemente de penhora ou nova intimação, apresente, nos próprios autos, sua impugnação.

extrajudicial não homologado, nos termos do art. 917 do mesmo CPC, permite a dedução de qualquer matéria que seria lícita de se fazer em um processo de conhecimento.

Ou seja, o acordo extrajudicial cível homologado judicialmente possui caráter mais definitivo, porquanto serem mais restritas as hipóteses de sua desconstituição.

Por outro lado, levando-se em consideração as diferenças no tratamento jurídico dado ao acordo extrajudicial trabalhista em relação ao cível, como a maior quantidade de exigências para a sua homologação e a existência de um procedimento próprio, tem-se que para surtirem seus efeitos entre empregadores e empregados, antes o referido acordo deverá ser homologado pela autoridade judicial.

Em outras palavras, como afirma Bebbber<sup>76</sup>: “os efeitos do acordo extrajudicial [trabalhista] permanecem latentes e somente são liberados com a homologação judicial”.

Na verdade, se se pretender que o acordo extrajudicial trabalhista possui eficácia de título executivo mesmo antes de sua homologação, careceria de sentido a própria existência dos novos arts. 855-B e seguintes da CLT, porquanto a transação na esfera laboral não precisaria de uma regulamentação própria, e seria utilizada a regulamentação constante no CPC.

Em razão disso, conforme expressamente dispõe o art. 855-C da CLT, a mera realização de acordo extrajudicial não possui o efeito de isentar o empregador de efetuar o pagamento das verbas rescisórias em até dez dias, contados do fim do contrato de trabalho (art. 477, § 6º), tampouco da multa devida em caso de atraso (art. 477, § 8º).

---

§ 1º Na impugnação, o executado poderá alegar:

I - falta ou nulidade da citação se, na fase de conhecimento, o processo correu à revelia;

II - ilegitimidade de parte;

III - inexecutabilidade do título ou inexigibilidade da obrigação;

IV - penhora incorreta ou avaliação errônea;

V - excesso de execução ou cumulação indevida de execuções;

VI - incompetência absoluta ou relativa do juízo da execução;

VII - qualquer causa modificativa ou extintiva da obrigação, como pagamento, novação, compensação, transação ou prescrição, desde que supervenientes à sentença.

<sup>76</sup> BEBBER, Júlio César. *Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 2, 2017, p. 80.

Dessa maneira, o acordo extrajudicial não deve ser utilizado como uma forma de procrastinação do adimplemento das verbas rescisórias, sendo assegurado o direito de o empregado receber o pagamento desse montante em no máximo dez dias após a rescisão contratual.

Portanto, conclui-se que o acordo extrajudicial trabalhista decorrente da Lei 13.467/2017 somente produz efeitos com a sua homologação judicial.

Dito isso, resta saber quais efeitos serão esses que serão produzidos após a ratificação do acordo pela autoridade judiciária.

Assim é a redação do art. 855-E da CLT:

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.

Ocorre, porém, que o referido dispositivo legal apresenta algumas impropriedades, porque não é a petição de homologação do acordo extrajudicial que tem o condão de suspender a contagem do prazo prescricional, mas sim o seu ajuizamento<sup>77</sup>. Ou seja, redação da petição, por si só, não é capaz de influir na pretensão, sendo capaz de produzir esse efeito somente o seu protocolo formal em juízo.

Outrossim, como já adiantado, o efeito mais importante da homologação do acordo extrajudicial é o impedimento de nova discussão acerca da matéria constante no ajuste.

Cumpre lembrar que os processos de jurisdição voluntária, como aduzido anteriormente em tópico próprio, possuem o condão de fazer coisa julgada. Por consequência, considerando que o acordo extrajudicial trabalhista é homologado justamente por meio da jurisdição voluntária, é certo que a sentença homologatória terá o condão de produzir coisa julgada material, isto é, impedirá a rediscussão do tema.

---

<sup>77</sup> Ibid, p. 82.

Dessa forma, com bem observado por Arantes e Pimenta<sup>78</sup>, a tendência é que o Poder Judiciário seja movido muitas vezes para a homologação do acordo, haja vista a sua aptidão de fazer coisa julgada.

Não por acaso, em um ano desde que passou a vigor a Lei 13.467/2017, o recebimento pela Justiça do Trabalho, de processos de homologação de acordo extrajudicial subiu mais de 1000%.<sup>79</sup>

Por último, além da coisa julgada, buscada sobretudo pela parte empregadora, o acordo extrajudicial que é homologado judicialmente se mostra vantajoso também para o empregado, pois, como tem natureza de título executivo judicial, permite-se desde a sua homologação a execução pelo juízo que o homologou, podendo a autoridade judiciária promover todos os meios previstos legalmente a fim de ser satisfeita.

---

<sup>78</sup> ARANTES, Delaíde Alves Miranda; PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. *Limites para a homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do trabalho*. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 82, n. 11, nov. 2018, p. 1300.

<sup>79</sup> FERNANDES, Anaís. Acordo Extrajudicial salta de 1,7 mil para 33,2 mil após reforma da CLT. *Folha de S. Paulo*, 04. Fev. 2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/02/acordo-extrajudicial-salta-de-17-mil-para-332-mil-apos-reforma-da-clt.shtml>>. Acesso em 05 maio. 2019.

## CAPÍTULO 3 - PROCEDIMENTO E MEIOS DE IMPUGNAÇÃO

### 3.1. Competência

Tendo sido esclarecidas nuances teóricas do acordo extrajudicial trabalhista, como a sua compatibilidade com as normas do direito do trabalho, a abrangência de seus efeitos e os limites de sua força normativa, importa serem analisados os aspectos procedimentais a serem seguidos pelas partes para a sua homologação.

Dispõe o art. 652, “f” da CLT que compete às varas do trabalho “decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho”.

Além disso, o art. 651 da CLT determina que a competência das varas do trabalho é determinada “pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutra localidade ou no estrangeiro”.

Conclui-se, portanto, que o processo de homologação do acordo extrajudicial será da competência da vara do trabalho referente à localidade onde houve a prestação de serviços.

Isso posto, surge a indagação: se o processo de jurisdição voluntária for iniciado em uma vara do trabalho de uma comarca diferente daquela onde houve a prestação de serviços, qual será o destino do processo?

Nesse ponto, impende lembrar que a jurisprudência do TST é no sentido de que a competência territorial é apenas relativa e, por isso, não deve ser conhecida de ofício pelo magistrado, apenas sendo apreciada se houver a alegação de incompetência por uma das partes.

Tanto é assim, que nesse sentido é o teor da Orientação Jurisprudencial 149 da Seção de Dissídios Individuais Subseção II do TST e da seguintes ementa:

Orientação Jurisprudencial 149/TST-SDI-II - Competência. Conflito. Incompetência territorial. Hipótese do art. 651, § 3º, da CLT. Impossibilidade de declaração de ofício de incompetência relativa.

Não cabe declaração de ofício de incompetência territorial no caso do uso, pelo trabalhador, da faculdade prevista no art. 651, § 3º, da CLT. Nessa hipótese, resolve-se o conflito pelo reconhecimento da competência do juízo do local onde a ação foi

proposta.

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCOMPETÊNCIA RELATIVA TERRITORIAL. RECLAMAÇÃO TRABALHISTA. DECLARAÇÃO EX OFFICIO. IMPOSSIBILIDADE. ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL 149 DA SBDI-2 DO TST. O Juízo Suscitado (5ª Vara do Trabalho da Zona Leste de São Paulo/SP) declarou ex officio a incompetência para apreciar e julgar a causa, sob o fundamento de que os locais onde o reclamante prestou serviços não estão abrangidos na área delimitada pela Portaria GP nº 88/2013 do TRT da 2ª Região. A competência de foro está relacionada à eleição do lugar onde a ação será proposta e tem cunho relativo, conforme previsto no art. 63 do CPC/2015. Portanto, só pode ser declarada mediante alegação pelo réu em preliminar de contestação ou pelo Ministério Público, nos termos do art. 65 e parágrafo único, do CPC/2015, o que não ocorreu na hipótese. Inteligência da Orientação Jurisprudencial 142 da SBDI-2 do TST. Precedentes. Conflito de competência admitido .

(TST - CC: 106572420165150090, Relator: Maria Helena Mallmann, Data de Julgamento: 11/12/2018, Subseção II Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018)

Diante disso, como nesse processo não há reclamante ou réu, uma vez que ambas as partes em comunhão iniciaram o procedimento, faltaria inclusive interesse de uma das partes em apresentar a exceção de incompetência territorial prevista no art. 800 da CLT.

Sendo assim, o magistrado nesse cenário não poderia agir de ofício, e para as partes simplesmente faltaria interesse em se alegar a incompetência territorial. Por isso, deverá o processo de homologação de acordo extrajudicial ser apreciado ainda que ajuizado perante juízo não correspondente ao local onde houve a prestação de serviços.

### **3.2. Representação das partes por advogado distintos**

O *caput* do art. 855-B da CLT determina que “o processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado”.

A partir dessa exigência já é possível se perceber mais uma diferença entre o acordo extrajudicial trabalhista e o cível, na medida em que as partes, na esfera cível, prescindem de estarem representadas por advogado para firmarem acordo extrajudicial.

Essa diferença, contudo, se justifica em razão da natureza dos direitos que são transacionados pela Justiça do Trabalho. Muito embora se tenha demonstrado que os direitos trabalhistas não são absolutamente indisponíveis, eles permanecem possuindo natureza



alimentar (art. 100, § 2º da CRFB)<sup>80</sup>, por isso, é natural que o ordenamento jurídico tenha conferido a tais direitos proteção mais ampla que os direitos puramente patrimoniais civis.

Dessa maneira, a representação pelo advogado terá a importante função de esclarecer ao trabalhador quais parcelas estão sendo objeto de ajuste, bem como os efeitos produzidos por sua homologação, como, por exemplo, o impedimento de rediscussão a respeito da matéria e as prerrogativas executórias de um título executivo judicial.

Cumpra registrar ainda que as partes não podem ser representadas pelo mesmo advogado, bem como que o trabalhador pode ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria (art. 855-B, §§ 1º e 2º da CLT).

Também essa exigência trazida pela novel legislação possui fundamento, pois a imposição de serem diferentes os advogados que representam as partes tem o condão de se evitar que uma delas tenha uma assessoria jurídica deficiente em favor da outra.

Por isso, pela relevância da representação por um advogado independente como maneira de se evitar possíveis má representações, não se coaduna com o entendimento de Bebbber<sup>81</sup>, pelo qual seria possível a representação de ambas as partes por advogado comum, desde que este tenha sido livremente escolhido pelo empregado.

Por último, é importante que, além de serem advogados diferentes, a vedação abranja também advogados que pertençam ao mesmo escritório, também no intuito de ser prevenida uma situação na qual as partes não estejam devidamente assessoradas e cientes dos efeitos do acordo extrajudicial.<sup>82</sup>

### 3.3. Custas judiciais

---

<sup>80</sup> Art. 100, § 1º da CRFB - Os débitos de natureza alimentícia compreendem aqueles decorrentes de salários, vencimentos, proventos, pensões e suas complementações, benefícios previdenciários e indenizações por morte ou por invalidez, fundadas em responsabilidade civil, em virtude de sentença judicial transitada em julgado, e serão pagos com preferência sobre todos os demais débitos, exceto sobre aqueles referidos no § 2º deste artigo.

<sup>81</sup> BEBBBER, Júlio César. *Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 2, 2017, p. 78

<sup>82</sup> SALES, C. M. Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial. In: SOUZA JÚNIOR, A.C.[et al.] (Org.). *Reforma trabalhista: análises e comentários sobre a Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2018, p. 65.

O novel capítulo da CLT intitulado “Do Processo de Jurisdição Voluntária Para Homologação de Acordo Extrajudicial” é completamente omissivo no que se refere ao recolhimento das custas judiciais, motivo pelo qual a matéria tocante às custas judiciais está sendo regulamentada pelos tribunais trabalhistas.

Em regra, os processos de jurisdição voluntária, conforme dispõe o art. 88 do CPC, terão suas custas rateadas pelas partes interessadas. Contudo, em razão de existir norma específica na CLT a respeito das custas judiciais em caso de acordo judicial (art. 789, § 3º), deveria ser aplicada essa norma também na hipótese de acordo extrajudicial.<sup>83</sup>

Seguindo essa linha de raciocínio, o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por meio do art. 2º, inc. VIII do Ato 82/2019 da Presidência do tribunal, consolidou a regra de que as custas judiciais no processo de jurisdição voluntária será no importe de 2% do valor da causa, e serão às expensas de ambas as partes somente se de outra forma não for convencionado.

Art. 2º - No exame do requerimento, deverão ser verificadas as exigências do artigo 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho, com os seguintes requisitos:

(...)

VIII - As custas serão calculadas sobre o valor do acordo e recolhidas conforme § 3º do artigo 789 da Consolidação das Leis do Trabalho

Por outro lado, no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região prevalece outro entendimento. De acordo com as diretrizes desse tribunal, no processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial deverão ser observadas as regras contidas no art. 88 do Código de Processo Civil, porquanto considerarem que a CLT é omissiva a respeito.

Por isso, nos processos de homologação de acordo extrajudicial apresentados no TRT-2, deverão as partes comprovarem o recolhimento das custas judiciais antes de ser analisado o acordo.

---

<sup>83</sup> SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira (Coord.). *Comentários ao novo CPC e sua aplicação ao processo do trabalho. Vol. 1. Parte geral. Artigos 1º ao 317. Atualizado conforme a Lei n. 13.256/16.* São Paulo: LTr, 2016, p. 94.

Com efeito, o seguinte enunciado pode ser encontrado facilmente em várias sentenças homologatórias de acordos extrajudiciais por magistrados vinculados ao TRT-2<sup>84</sup>:

Custas - Não se aplica aos processos de homologação de acordo extrajudicial o art. 789 da CLT quanto ao momento de recolhimento das custas (§ 3º) ou responsabilidade pelo pagamento (§ 1º). Isso porque nessa espécie de procedimento não existem vencidos (§ 3º) ou litigantes (§ 1º). Evidenciada a omissão, por força do art. 769 da CLT, as custas de 2% sobre o valor do acordo devem ser recolhidas conforme art. 88 do CPC, aplicado subsidiariamente: nos procedimentos de jurisdição voluntária, as despesas serão adiantadas pelos requerentes e rateadas entre os interessados.

Diante disso, percebe-se que enquanto o TRT-1 aplica o art. 789, § 3º da CLT, o qual permite a livre avença pelas partes sobre em quem recairá a responsabilidade de comprovar o recolhimento das custas judiciais, o TRT-2 aplica o art. 88 do CPC, o qual determina o rateio das custas por ambas os interessados.

A distinção acima pode implicar em relevante diferença no procedimento a depender da localidade onde for apreciado o acordo extrajudicial. Por exemplo, se apresentado em uma vara do trabalho do Rio de Janeiro, poderão as partes estipular que a responsabilidade pelo pagamento das custas judiciais pelo empregado, e este, por sua vez, requerer a concessão do benefício da gratuidade de justiça.

Por conseguinte, nesse cenário, em sendo concedido o benefício, haverá a hipótese de ser homologado o acordo com a dispensa integral do recolhimento das custas judiciais.

Por outro lado, em São Paulo, tal cenário seria muito mais dificultoso de ocorrer, pois as partes interessadas não possuem liberdade de estipular sobre qual delas deverá recair a responsabilidade de adimplir com as custas judiciais.

Sendo assim, a hipótese de ser homologado o acordo com a dispensa integral do recolhimento das custas judiciais somente seria possível com a concessão simultânea do benefício da gratuidade de justiça a ambos os interessados, sendo que é muito mais custoso de ser concedida para a parte empregadora, como demonstra o julgado transcrito abaixo:

---

<sup>84</sup> O enunciado acima transcrito pode ser encontrado, apenas a título exemplificativo, nas decisões proferidas nos seguintes processos ajuizados perante varas do trabalho vinculadas ao Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região: HoTrEx-1001428-66.2018.5.02.0073, HoTrEx-1000119-64.2019.5.02.0076, HoTrEx-1000153-71.2019.5.02.0421 e HoTrEx-1000274-11.2019.5.02.0321.

RECURSO DE REVISTA. JUSTIÇA GRATUITA. EMPREGADOR. PESSOA JURÍDICA. [...] Não obstante a ampliação das hipóteses de isenção abrangidas pela justiça gratuita, pelas alterações trazidas pela LC 132/2009, a qual inseriu o inciso VII no art. 3º da Lei 1.060/50, **o entendimento desta Corte é no sentido de a pessoa jurídica não se beneficiar da presunção de veracidade de hipossuficiência econômica, pois atribuída apenas à pessoa física. A pessoa jurídica, para ter direito ao benefício, tem de comprovar que não pode arcar com as despesas do processo, mesmo em se tratando de pessoa jurídica sem fins lucrativos.** Por fim, destaque-se que a jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de a concessão e, ainda, de a concessão só abranger apenas as custas e não o depósito recursal. No caso concreto não há comprovação de hipossuficiência econômica. Requerimento indeferido. Assim, indevida a concessão dos benefícios da justiça gratuita à reclamada. Recurso de revista não conhecido. [...] (TST - RR: 1537003820085150045, Relator: Augusto César Leite de Carvalho, Data de Julgamento: 10/12/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/12/2014) – grifos nossos.

Outra consequência dos procedimentos distintos praticados pelos TRTs da 1ª e da 2ª Região é a diferença no momento de recolhimento das custas judiciais.

O TRT-1 editou ato entendendo pela aplicação do dispositivo celetista no tocante às custas processuais do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial trabalhista. Em razão disso, em conformidade com o § 1º do art. 789 da CLT, o recolhimento das custas judiciais é devido somente após o trânsito em julgado da decisão.<sup>85</sup>

No TRT-2, por sua vez, como é aplicado o art. 88 do CPC, as custas judiciais deverão ser adiantadas pelos requerentes e, por conseguinte, o acordo somente será analisado pela autoridade judiciária após a comprovação do recolhimento da despesa processual.

Por último, considerando ser mais dificultoso de se ocorrer um cenário no qual as custas são integralmente dispensadas, bem como ser necessária a comprovação do respectivo recolhimento antes mesmo da apreciação do pedido, verifica-se que a aplicação do art. 88 do CPC pelo TRT-2 possui como consequência também a maior probabilidade de arrecadação de recursos pelo tribunal.

### 3.4. Audiência de homologação do acordo extrajudicial

O novel art. 855-D da CLT dispõe que o “juiz analisará o acordo, designará audiência se

---

<sup>85</sup> C.f., a título exemplificativo, o HoTrEx-0100392-03.2019.5.01.0042, no qual o magistrado do CEJUSC do TRT-1 determinou o pagamento das custas judiciais em até 30 dias após o pagamento do acordo.

entender necessário e proferirá sentença”. Em outras palavras, de acordo com o comando legal, a realização de audiência para a homologação de acordo extrajudicial não é obrigatória, ficando ao critério do magistrado a sua realização ou não.

Contudo, como aludido anteriormente, antes de homologar o acordo, deve a autoridade judiciária observar se as partes são civilmente capazes de pactuar o negócio jurídico, se não há dolo, lesão, estado de perigo, ou coação para a realização da transação, bem como se não há erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa.

Isso posto, a realização de audiência é uma maneira simples e eficaz de o magistrado perquirir se uma parte está realmente de acordo com os termos do ajuste, haja vista haver contato pessoal direto entre as partes e o juiz na ocasião.

Dessa maneira, o magistrado, ao perceber que uma das partes (sobretudo a operária, haja vista a presunção de hipossuficiência na relação laboral) não compreende, ou não está plenamente ciente dos efeitos do acordo extrajudicial, poderá elucidá-los e, havendo algum tipo de resistência das partes, não homologá-lo.

Tanto é assim, que os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e da 2ª Região possuem diretrizes semelhantes no sentido de orientarem aos magistrados a designação de audiência antes que seja realizado o acordo.

Assim dispõem os artigos 1º e o inc. XII do art. 2º do Ato 82/2019 da Presidência do TRT-1:

Art. 1º. Em se tratando de requerimento de Homologação de Transação Extrajudicial (HoTrEx), em fase inicial e ao recebimento pela unidade judiciária; os feitos distribuídos na Capital e em toda Região Metropolitana poderão ser encaminhados ao Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC - CAP), e nas localidades em que ainda não implantado o referido Centro, a petição será analisada pelo próprio Juízo vinculado, salvo se este também desejar o processamento pelo CEJUSC-CAP, para onde encaminhará o processo.

Art. 2º - No exame do requerimento, deverão ser verificadas as exigências do artigo 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho, com os seguintes requisitos:

[...]

XII - O Juízo determinará o comparecimento das partes ao CEJUSC, em pauta de audiência para ratificação dos termos do acordo, sendo indispensável a presença pessoal do trabalhador e de seu advogado, com prévia notificação das partes mediante seus procuradores. Na hipótese de as partes não comparecerem ou não

haver possibilidade de acordo, os autos serão devolvidos, com a justificativa da não realização do acordo, ao Juízo de origem, para as providências que o Juiz entender cabíveis.

De igual modo, os CEJUSCs do TRT-2 possuem a seguinte diretriz: “a audiência não é obrigatória, mas o Cejusc-JT-2, em regra, deverá marcá-la.”<sup>86</sup>

Percebe-se, desse modo, que muito embora não seja compulsória a realização da audiência para a homologação do acordo, os tribunais em epígrafe têm se direcionado no sentido de promovê-las, e tanto no TRT-1 quanto no TRT-2, a audiência é preferencialmente desingada para ocorrer em um CEJUSC.

Entretanto, para ser bem compreendida a questão a respeito das audiências referentes aos processos de jurisdição voluntária para a homologação de transação extrajudicial, antes deve ser esclarecido do que exatamente se tratam os Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC).

Apesar de o próprio nome do centro denunciar a sua função, cumpre transcrever o que consta no parágrafo único do art. 2º da Resolução do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) nº 174/2016:

Art. 2º. Fica instituída a Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas para assegurar a todos o direito à solução das disputas por meios adequados à sua natureza, peculiaridade e características socioculturais de cada Região.

Parágrafo único. Para o adequado cumprimento do presente artigo, bem como para a implementação da Política Pública de Tratamento Adequado das Disputas de Interesses no âmbito da Justiça do Trabalho, deverão os Tribunais Regionais do Trabalho instituir um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – NUPEMEC-JT, assim como instituir Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT.

Ou seja, o CEJUSC é um centro vinculado a um tribunal especializado na promoção de meios consensuais de resolução de conflitos que são levados ao Poder Judiciário na esfera laboral, sendo responsável tanto pela designação e condução tanto de audiências de acordos judiciais como de extrajudiciais.

Foi promovida a tentativa de se presenciar algumas das audiências no CEJUSC do

<sup>86</sup> Disponível em: <<https://www.trtsp.jus.br/indice-noticias-em-destaque/21461-pedidos-de-homologacao-de-acordos-extrajudiciais-seguem-regras-especificas>>. Acesso em: 11. Jun. 2019.

Tribunal Regionais do Trabalho da 1ª Região, responsável por assessorar as varas trabalhistas e promover a conciliação nos processos em trâmite no 1º grau de tramitação.<sup>87</sup>

Entretanto, muito embora se tenha manifestado que o motivo da presença no CEJUSC se dava por propósitos acadêmicos, a autoridade judiciária responsável por conduzir as audiências informou que, em razão do princípio da confidencialidade, haja vista a possibilidade de serem tratadas questões delicadas durante o procedimento, não era permitida a presença de terceiros na audiência.

De igual modo, como confirmado por meio de contato telefônico realizado com o CEJUSC-Sede do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, as audiências em São Paulo também são sigilosas.

Em que pese o particular interesse na observação da audiência, impende esclarecer que o impedimento de presença de terceiros não é sem fundamento, pois, como consta expressamente no art. 166 do CPC, transcrito abaixo, a confidencialidade é princípio informador da conciliação e da mediação:

Art. 166. A conciliação e a mediação são informadas pelos princípios da independência, da imparcialidade, da autonomia da vontade, da confidencialidade, da oralidade, da informalidade e da decisão informada.

§ 1º A confidencialidade estende-se a todas as informações produzidas no curso do procedimento, cujo teor não poderá ser utilizado para fim diverso daquele previsto por expressa deliberação das partes.

§ 2º Em razão do dever de sigilo, inerente às suas funções, o conciliador e o mediador, assim como os membros de suas equipes, não poderão divulgar ou depor acerca de fatos ou elementos oriundos da conciliação ou da mediação.

§ 3º Admite-se a aplicação de técnicas negociais, com o objetivo de proporcionar ambiente favorável à autocomposição.

§ 4º A mediação e a conciliação serão regidas conforme a livre autonomia dos interessados, inclusive no que diz respeito à definição das regras procedimentais.

Dessa maneira, é revelador da grande importância dada ao princípio da confidencialidade pelo legislador o que consta no § 2º do artigo acima transcrito, haja vista que o dever de sigilo deverá ser respeitado pelo mediador, conciliador, bem como por suas equipes, ainda que convocados para prestar depoimento.

<sup>87</sup> Notícia veiculada no sítio eletrônico do TRT-1 a respeito da inauguração do CEJUSC disponível em: <[https://www.trt1.jus.br/ultimas-noticias?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=%2Fultimas-noticias&\\_101\\_assetEntryId=9302618&\\_101\\_type=content&\\_101\\_groupId=21078&\\_101\\_urlTitle=trt-rj-inaugura-cejusc-cap&inheritRedirect=true](https://www.trt1.jus.br/ultimas-noticias?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=%2Fultimas-noticias&_101_assetEntryId=9302618&_101_type=content&_101_groupId=21078&_101_urlTitle=trt-rj-inaugura-cejusc-cap&inheritRedirect=true)> . Acesso em: 12. Jun 2019.

Entretanto, muito embora não seja permitida a presença de terceiros nas audiências propriamente ditas, não há impedimento em se ficar na sala de espera onde são anunciadas as próximas audiências. Nesse contexto, certas particularidades da dinâmica social ali estabelecida merece ser descrita.

O CEJUSC visitado é organizado de modo que as partes e os advogados, antes de adentrarem na sala de audiências, compartilham o mesmo espaço.

Há um ságuão, no qual estão posicionadas algumas cadeiras e uma mesa com informativos da Justiça do Trabalho, e adjacente a ele uma saleta onde se encontram servidores do TRT-1.

Nesse sentido, os corredores e na sala de espera do CEJUSC, no período da manhã, horário que ocorreram as visitas, contavam sempre com grande movimentação, sendo possível encontrar advogados e partes conversando e aguardando o chamado à audiência.

A configuração desse espaço se mostrou oportuno ao propósito primordial do centro, que é a busca pela consensual de litígios, de modo que a sua projeção se mostrou um ambiente próprio para a realização de acordos.<sup>88</sup>

Nesse espaço, não raro se pode observar advogados procurando os patronos da outra parte, perguntando aos presentes se são responsáveis por representarem certa pessoa ou empresa. Observa-se, portanto, que as tratativas a respeito da possibilidade de realização de acordo judicial são iniciadas antes mesmo do início da audiência, uma vez que os advogados procuram uns aos outros para já serem iniciados os primeiros contatos.

Por outro lado, em todas as visitas se observou que “a pauta estava atrasada”, isto é, as audiências não estavam tendo início no horário previamente designado, o que revela o fato de que, em verdade, não se pode presumir que as audiências uniformemente demorarão apenas no máximo cinco minutos.

---

<sup>88</sup> PENHA, Ana Carolina Conceição. *“Fazer justiça” no trabalho: uma análise das práticas de administração dos processos na Justiça do Trabalho*. Dissertação (mestrado em Sociologia e Direito) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2017, p. 57.



Outrossim, cumpre destacar que, muito embora a audiência seja sigilosa, os autos dos processos de homologação de transação extrajudicial (HoTrEx) não o são, e, por isso, as atas e as decisões proferidas nos autos, em regra, são acessíveis pelo público em geral.

Por óbvio, não constam nas atas as discussões que são tratadas pelas partes, constando informações como a realização ou não da conciliação, bem como os seus termos. Nesse contexto, ao se analisar atas dos processos de homologação de transação extrajudicial, percebe-se que o seu teor é muito semelhante ao de uma ata de audiência de conciliação judicial.

Diante disso, em nova visita ao CEJUSC, dada a aparente similaridade entre os procedimentos de tentativa de acordo judicial, e da audiência preliminar à homologação de acordo extrajudicial, foi indagado aos servidores e a um dos magistrados, entre o fim de uma audiência e o início de outra, se já era rotineira a condução de audiências de processos de transação extrajudicial, e se havia alguma diferença na condução entre as audiências de conciliação judicial e de acordo extrajudicial.

Como resposta, foi informado pelos servidores que os processos de jurisdição voluntária constituem baixa percentagem do número total de audiências, e que, como estavam sendo remetidos tais processos ao CEJUSC, há pouco tempo, a tendência é que apenas nos próximos meses tais processos seriam mais frequentes.

Além disso, foi informado pelo magistrado que a condução da audiência preliminar à homologação de transação extrajudicial se dava de maneira muito semelhante à como era feita uma audiência de tentativa de conciliação judicial, mas que havia uma diferença primordial: nas audiências designadas nos processos de homologação de acordo extrajudicial a conciliação é mais fácil de ser alcançada, em razão de as partes já terem previamente ajustado os termos do acordo.

Isso posto, se encerrada a audiência observando o magistrado que não há nenhum vício no negócio jurídico, bem como não há qualquer violação às normas trabalhistas, deverá ele homologar o acordo extrajudicial apresentado.

Por outro lado, sendo constatado qualquer vício no teor do acordo apresentado, poderá o juiz, desde que fundamentadamente (art. 93, inc. IX, CRFB), não homologá-lo, conforme dispõe a já mencionada Súmula 418 do TST. Em sendo assim, nessa hipótese poderão as partes apresentarem irresignação com a decisão proferida, conforme será demonstrado no tópico a seguir.

### **3.5. Meios de impugnação no processo de jurisdição voluntária para homologação do acordo extrajudicial**

Dispõe o art. 895, inc. I da CLT que das decisões definitivas ou terminativas das varas do trabalho, no prazo de 8 (oito) dias, cabe recurso ordinário à instância superior. Desse modo, a decisão que extingue o processo de jurisdição voluntária, não homologando o acordo, é atacável pelo recurso ordinário.

Nesse sentido é, inclusive, o que dispõe o art. 4º do Ato 82/2019 da Presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região: “Havendo recurso de decisão prolatada pelo CEJUSC, o mesmo será apreciado, inicialmente pelo Juízo de origem, que poderá reconsiderá-la ou determinar a remessa ao Tribunal para julgamento.”

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, de modo similar, possui a diretriz a seguir: “O processamento de eventual recurso será apreciado pelo juiz da vara do trabalho de origem.”

Por outro lado, a decisão que homologa o acordo é, em regra, irrecorrível, haja vista que nitidamente seria a hipótese de ausência de interesse recursal, na medida em que, como o processo foi iniciado por petição conjunta, a homologação do acordo extrajudicial é justamente o que pretendem ambas as partes.

Sendo assim, a regra é que o recurso eventualmente interposto contra sentença homologatória do acordo não deve ser admitido, haja vista que se configuraria hipótese de não preenchimento de um dos pressupostos recursais.

Entretanto, na hipótese de, após homologado o acordo, uma das partes alegar que havia alguma invalidade na transação, poderá ela interpor recurso ordinário alegando, por exemplo,

a existência de coação, lesão ou estado de perigo.

Isso posto, cumpre analisar de qual maneira um acordo extrajudicial já homologado, cuja sentença homologatória já tenha transitado em julgado, pode ser impugnada pelas partes.

Nesse diapasão, mais uma vez impende ser verificado o tratamento que é dado a casos semelhantes na esfera cível e na esfera trabalhista.

O art. 966, § 4º do CPC dispõe que “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.”.

Em razão disso, no processo civil impera a medida da ação declaratória de nulidade, também chamada de querela nullitatis, quando na hipótese de atos de disposição de direitos, praticados pelas partes ou por outros participantes do processo e homologados pelo juízo estarem eivados de nulidade.<sup>89</sup>

Além disso, essa é a medida a ser adotada pela parte prejudicada para desconstituir uma decisão proferida em processo que correu à sua inteira revelia, como na hipótese de ausência de citação ou citação defeituosa.<sup>90</sup>

Entretanto, de modo diametralmente oposto, importa ser destacado que o TST já consolidou o entendimento, por meio da Súmula 259, de que o termo de conciliação somente é impugnável pela via da ação rescisória.<sup>91</sup>

Nessa direção, entende Sérgio Torres Teixeira<sup>92</sup> que a existência no processo trabalhista

---

<sup>89</sup> DIDIER JR., Fredie. CUNHA, Leonardo Carneiro da. *Curso de direito processual civil: o processo civil nos tribunais, recursos, ações de competência originária de tribunal e querela nullitatis, incidentes de competência originária de tribunal* – 15. ed. reform. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2018, p. 672.

<sup>90</sup> Ibidem.

<sup>91</sup> Súmula nº 259 do TST. TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA - Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

<sup>92</sup> TEIXEIRA, Sérgio Torres. *Competência Material da Justiça do Trabalho e a Lei n. 13.467/2017: Dimensões da Jurisdição Voluntária diante das Novas Atribuições do Juiz do Trabalho no Processo de Homologação de*

de duas medidas de impugnação contra a sentença já transitada em julgado provocaria um desnecessário rito processual confuso e complicado para as partes.

Logo, a simplificação do procedimento seria a medida que mais se compatibilizaria com o processo do trabalho, devendo ser mantido o caminho único da ação rescisória como meio de desconstituição da sentença transitada em julgado<sup>93</sup>:

O caminho mais em sintonia com as peculiaridades, antigas e novas, do modelo processual trabalhista, entretanto, conduzem à ideia de que a ação rescisória se revela mais adequada para postular a invalidação da sentença proferida em sede de processo de jurisdição voluntária de homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho.

Dito isso, levando-se em consideração a grande similaridade entre o termo de conciliação e a sentença homologatória do acordo extrajudicial, a previsão sumular nesse sentido, assim como também entendem Arantes e Pimenta<sup>94</sup>, entende-se que a ação rescisória será a medida aceita pelos tribunais para se desconstituir uma sentença proferida nos autos de um processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.

Por outro lado, em havendo algum vício transrescisório, como a homologação de um acordo sem que houvesse verdadeiramente a participação de uma das partes (por meio de falsificação de sua assinatura e a não realização de audiência, por exemplo), entende-se que tal decisão poderá ser desconstituída por uma ação anulatória, independentemente de ser transcorrido o prazo próprio da ação rescisória.

---

Acordo Extrajudicial In: *A Centralidade do Trabalho e os Rumos da Legislação Trabalhista — Homenagem ao Ministro João Oreste Dalazen*. Kátia Magalhães Arruda, Delaíde Alves Miranda Arantes (Orgs.). São Paulo: LTr, 2018. p. 320/351, p. 35.

<sup>93</sup> Ibidem.

<sup>94</sup> ARANTES, Delaíde Alves Miranda; PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. *Limites para a homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do trabalho*. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 82, n. 11, nov. 2018, p. 1304.

## CONCLUSÃO

Este trabalho monográfico analisou as implicações teóricas e práticas que o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial trouxe ao ordenamento jurídico e às práticas dos tribunais trabalhistas.

Oriundo da Lei 13.467/2017, “Reforma Trabalhista”, adveio legislação específica no intuito de trazer segurança jurídica para empregadores e empregados que realizarem a entabulação de uma transação, extrajudicialmente, que posteriormente seja homologada por uma autoridade judiciária.

Entretanto, constatou-se que, como o processo é normatizado em poucos artigos pela Consolidação das Leis do Trabalho, originaram-se inúmeras controvérsias no tocante à sua compatibilidade com as normas do direito do trabalho, bem como com os procedimentos que deveriam ser seguidos, as quais constituíram as principais indagações a serem respondidas por este trabalho.

Nesse tocante, o exame dessas controvérsias se mostrou relevante sobretudo em razão do impacto crescente que a novel legislação trouxe ao mundo do direito e processo do trabalho. Isso porque, em um ano, a quantidade de transações extrajudiciais levadas ao Poder Judiciário trabalhista subiu exponencialmente.

A figura abaixo, por exemplo, demonstra o número e o índice de homologação de acordos extrajudiciais levados ao TRT-2 no período de janeiro a outubro de 2018:

**Figura 1**



Fonte: Assessoria de Estatísticas e Gestão do TRT-2

A segunda figura abaixo, por sua vez, demonstra o exponencial aumento do número de acordos extrajudiciais levados à Justiça do Trabalho no período de doze meses após a vigência da Lei 13.467/2017:

**Figura 2**



Dessa maneira, fica evidente a importância da compreensão do tema, pois a transação extrajudicial tende a impactar cada vez mais as relações de trabalho, afetando, desse modo, milhares de empregadores e empregados.

Nesse sentido, foi demonstrado que os ideais de celeridade e composição consensual dos conflitos, norteadores da instituição e da prática dos acordos extrajudiciais, também são visados pelo direito brasileiro como um todo, e de modo ainda mais acentuado no direito trabalhista.

Por conseguinte, concluiu-se que a realização de acordos extrajudiciais para posterior homologação é compatível com as normas trabalhistas.

Por outro lado, da análise dos limites dos direitos que podem ser objetos do ajuste, tem-se que podem ser transacionados somente os direitos trabalhistas puramente patrimoniais, como inclusive comanda a legislação civil.

Por outro lado, verificou-se que não seriam passíveis de transação os direitos trabalhistas absolutamente indisponíveis, isto é, aqueles que traduzissem um patamar civilizatório mínimo, em determinado momento histórico, de uma relação empregatícia, como

a garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável, nos termos das normas específicas, bem como o recebimento de um salário mínimo nacionalmente unificado.

Além disso, em que pese haver sido demonstrado dissenso jurisprudencial a respeito, da análise dos princípios e regras próprios do direito do trabalho, infere-se, por exemplo, que não poderiam ser objetos de transação a existência ou não de vínculo empregatício, na medida em que não caberia às partes decidir sobre a existência ou não do vínculo, uma vez que a relação de emprego se dá pela aferição do contexto fático da dinâmica entre empregador e empregado, e não por meio de um documento.

De igual modo, concluiu-se que não deveria ser homologado o acordo que contivesse cláusula de quitação genérica de qualquer direito decorrente do contrato de trabalho, devendo, portanto, ser estipulado no acordo especificamente as questões transacionadas e as verbas correspondentes.

Já no que toca o procedimento a seguido para que ocorra a homologação, na linha do quanto regido pela recente lei, o processo de homologação de transação extrajudicial deverá ser iniciado com a apresentação da petição conjunta das partes perante o juízo, cada qual representada por advogado distinto.

Em seguida, muito embora a lei disponha que a designação ou não de audiência pertence a um critério discricionário do magistrado, diretrizes tanto do TRT-1 quanto do TRT-2, orientam os juizes no sentido de elas deverem ser realizadas.

Ato contínuo, se o magistrado não encontrar qualquer vício no acordo apresentado, deverá homologá-lo, para que surta seus efeitos.

Muitos desses procedimentos foram disciplinados não pela lei, mas pelos tribunais trabalhistas, a fim de otimizarem e darem aplicabilidade aos dispositivos incluídos na CLT.

Desse fato, compreende-se que, em razão de imprecisões técnicas e lacunas normativas, a homologação de transação extrajudicial entabulada entre empregadores e empregados tem sido paulatinamente regulamentada pelos tribunais trabalhistas.

Nessa direção, da análise desses atos e diretrizes dos tribunais trabalhistas sobre a matéria, verificou-se que em certos pontos as regulamentações próprias das cortes são distintas, de modo que questões materiais e procedimentais a respeito do acordo extrajudicial são disciplinadas de modo diverso, a depender do tribunal responsável pelo julgamento.

Desse modo, muito embora a novel legislação a respeito do processo de homologação de acordo extrajudicial tenha apresentado muitos avanços e atendido uma demanda já existente dos jurisdicionados, tem-se que a nova lei foi elaborada de maneira demasiadamente superficial.

Em razão disso, em sentido diametralmente oposto ao discurso no qual se fundamentou, ao fim e ao cabo a nova lei culminou por gerar um cenário no qual ainda se encontra muita insegurança jurídica.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Adriana. Tribunal paulista aceita 80% dos acordos extrajudiciais trabalhistas. *Valor Econômico*. 18. Fev. 2019. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/legislacao/6122687/tribunal-paulista-aceita-80-dos-acordos-extrajudiciais-trabalhistas>>. Acesso em: 12. Jun. 2019.

ALVES, Ana Carla Pereira. *A lide simulada na justiça do trabalho e propositura da ação rescisória pelo Ministério Público do Trabalho*. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região, Recife, PE, v. 22, n. 39, p. 155-189, 2012.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; PIMENTA, Adriana Campos de Souza Freire. *Limites para a homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do trabalho*. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 82, n. 11, nov. 2018.

BEBBER, Júlio César. *Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 2, p. 73-86, 2017.

BRASIL. *Código Civil*. Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406.htm)>. Acesso em: 22 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. *Código de Processo Civil*. Lei 13.105, de 16 de março de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm)>. Acesso em: 22 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Justiça. *Justiça em Números 2018: ano-base 2017/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2018*. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2018/08/44b7368ec6f888b383f6c3de40c32167.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 mai. 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 16 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm)>. Acesso em: 16 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6404consol.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6404consol.htm)>. Acesso em: 17 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7064.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm)>. Acesso em: 17 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9958.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9958.htm)>. Acesso em: 17 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.140, de 26 de junho de 2015. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113140.htm)>. Acesso em: 17

jun. 2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 7ª Turma. Recurso Ordinário nº 01007740320185010051. Relatora: Giselle Bondim Lopes Ribeiro. Data de Publicação: 16/02/2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. 6ª Turma. Recurso Ordinário nº 01008091520185010551. Relator: : Leonardo da Silveira Pacheco. Data de Publicação: 28/05/2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 5ª Turma. Recurso Ordinário nº 10013087220185020089. Relator: JOMAR LUZ DE VASSIMON FREITAS. Data de Publicação: 04/06/2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 9ª Turma. Recurso Ordinário nº 1002123-34.2017.5.02.0015. Relatora: Eliane Aparecida da Silva Pedroso. Data de Publicação: 02/02/2019

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 14ª Turma. Recurso Ordinário nº 10014081320185020029. Relator: FRANCISCO FERREIRA JORGE NETO. Data de Publicação: 13/05/2019.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. 6ª Turma. Recurso de Revista nº 1537003820085150045. Relator: Augusto César Leite de Carvalho. Data de publicação: 12/12/2014.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. Conflito de Competência nº 106572420165150090. Relatora: Maria Helena Mallmann. Data de Publicação: 14/12/2018.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *O princípio da proteção em xeque*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 4, p. 316-325, out./dez. 2017.

CASAGRANDE, Cássio. *A lição de Henry Ford: empregado não é colaborador, é empregado*. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/a-licao-de-henry-ford-empregado-nao-e-colaborador-e-empregado-12112018>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

\_\_\_\_\_. *Elsie Parrish, a camareira que salvou o Direito do Trabalho nos EUA*. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/o-mundo-fora-dos-autos/elsie-parrish-a-camareira-que-salvou-o-direito-do-trabalho-nos-eua-01042019>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho *Curso de direito do trabalho*; — 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento*. 19. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

DIDIER JR., Fredie. CUNHA, Leonardo Carneiro da. *Ação Rescisória e a Ação De Invalidação De Atos Processuais Previstas no Art. 966, § 4.º, Do CPC/2015*. Revista de

Processo, vol. 252/2016, p. 231 – 241.

DIDIER JR., Fredie. CUNHA, Leonardo Carneiro da. *Curso de direito processual civil: o processo civil nos tribunais, recursos, ações de competência originária de tribunal e querela nullitatis, incidentes de competência originária de tribunal*. 15. ed. reform. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2018.

DIMOULIS, Dimitri. *Manual de Introdução ao Estudo do Direito*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003.

FERNANDES, Anais. Acordo Extrajudicial salta de 1,7 mil para 33,2 mil após reforma da CLT. *Folha de S. Paulo*, 04. Fev. 2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/02/acordo-extrajudicial-salta-de-17-mil-para-332-mil-apos-reforma-da-clt.shtml>>. Acesso em: 16 jun. 2019.

FREITAS, Lorena de Matos. *Marxismo. Direito e a problemática da ideologia jurídica*. Artigo apresentado ao 4º colóquio Marx e Engels. CEMARX / UNICAMP, 2005.

GAGLIANO, Pablo Stolze e PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Novo Curso de Direito Civil: Parte Geral*. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

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

\_\_\_\_\_. Leonardo. Das normas fundamentais do processo civil (art. 1º a 12 do CPC/2015). In: *Breves comentários ao novo código de processo civil*. Coordenadores Teresa Arruda Alvim Wambier... [et al.]. 3. ed. revisada e atualizada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. *Código de Processo Civil - CPC De 2015 e Jurisdição Voluntária: Reflexos no Processo do Trabalho*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 62, n. 93, p. 139-152, jan./jun. 2016.

MACÊDO, Lucas Buril de. *Novo CPC e contextualização: revisitando a jurisdição voluntária*. Revista Brasileira de Direito Processual: RBDPro, Belo Horizonte, v. 23, n. 92, p. 145-160, out./dez. 2015.

MARTELLO, Alexandre. Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles. *G1*, 30. out. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>>. Acesso em: 28 abr. 2019.

MEIRELES, Edilton. *Homologação judicial de acordo extrajudicial*. Disponível em: <[https://www.academia.edu/36103198/HOMOLOGAÇÃO\\_JUDICIAL\\_DE\\_ACORDO\\_EXT\\_RAJUDICIAL](https://www.academia.edu/36103198/HOMOLOGAÇÃO_JUDICIAL_DE_ACORDO_EXT_RAJUDICIAL)>. Acesso em: 28 abr. 2019.

PÁDUA, Antonio Carlos Torres de Siqueira de Maia e. *A mutação constitucional e a coisa julgada no controle abstrato de constitucionalidade: análise de um fragmento da jurisprudência no Supremo Tribunal Federal*. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Brasília, Brasília, 2006, p. 32.

PAES, Arnaldo Boson. *Homologação de acordo extrajudicial: especificidades da jurisdição voluntária*. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, SP, v. 82, n. 2, p. 155-159, fev. 2018.

PENHA, Ana Carolina Conceição. *“Fazer justiça” no trabalho: uma análise das práticas de administração dos processos na Justiça do Trabalho*. Dissertação (mestrado em Sociologia e Direito) – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2017.

PINTO, José Augusto Rodrigues. Revogação da Proteção Assistencial ao Empregado na Extinção do Contrato de Emprego na pela Lei 13.467/2017, In: *A Centralidade do Trabalho e os Rumos da Legislação Trabalhista – Homenagem ao Ministro João Orestes Dalazen*. Kátia Magalhães Arruda, Delaíde Alves Miranda, Organizadoras. São Paulo: LTr, 2018. p. 166-172.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000

SALES, C. M. Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial. In: SOUZA JÚNIOR, A.C.[et al.] (Org.). *Reforma trabalhista: análises e comentários sobre a Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2018.

SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho de acordo com o novo CPC*. 11. ed. São Paulo: LTr, 2016.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. *O acordo no processo do Trabalho*. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15 Região. Campinas: LTr, n. 13, out./dez. 2000. p. 156.

\_\_\_\_\_, José Antônio Ribeiro de Oliveira (Coord.). *Comentários ao novo CPC e sua aplicação ao processo do trabalho. Vol. 1. Parte geral. Artigos 1º ao 317. Atualizado conforme a Lei n. 13.256/16*. São Paulo: LTr, 2016.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. *Comentários ao novo código de processo civil sob a perspectiva do processo do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. Competência Material da Justiça do Trabalho e a Lei n. 13.467/2017: Dimensões da Jurisdição Voluntária diante das Novas Atribuições do Juiz do Trabalho no Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial In: *A Centralidade do Trabalho e os Rumos da Legislação Trabalhista — Homenagem ao Ministro João Oreste Dalazen*. Kátia Magalhães Arruda, Delaíde Alves Miranda Arantes (Orgs.). São Paulo: LTr, 2018. p. 320/351.

\_\_\_\_\_. Sergio Torres. *Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da Lei 13.467 de 2017*. Revista de direito do trabalho, São Paulo, SP, v. 44, n. 187, p. 51-89, mar. 2018.

VENOSA, Camila. Um ano depois da reforma, ações trabalhistas caem 36,06% no Brasil. *Correio Braziliense*. Disponível em: <[https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/11/12/internas\\_economia,718899/um-ano-depois-da-reforma-aco-es-trabalhistas-caem-36-06-no-brasil.shtml](https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2018/11/12/internas_economia,718899/um-ano-depois-da-reforma-aco-es-trabalhistas-caem-36-06-no-brasil.shtml)>. Acesso em: 28 abr. 2019.