

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

Fernanda Pereira Esteves

OS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO:
Um estudo sobre a jurisdição voluntária

Rio de Janeiro

2019/2

Fernanda Pereira Esteves

OS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO:

Um estudo sobre a jurisdição voluntária

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Carolina Pereira Lins Mesquita**.

Rio de Janeiro

2019/2

CIP - Catalogação na Publicação

E79a Esteves, Fernanda Pereira
OS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO
TRABALHO: um estudo sobre a jurisdição voluntária /
Fernanda Pereira Esteves. -- Rio de Janeiro, 2019.
53 f.

Orientadora: Carolina Pereira Lins Mesquita.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2019.

1. Acordo Extrajudicial. 2. Reforma Trabalhista.
3. Conciliação. 4. Justiça do Trabalho. I. Mesquita,
Carolina Pereira Lins, 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.

Fernanda Pereira Esteves

OS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO: um estudo sobre a jurisdição voluntária

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Carolina Pereira Lins Mesquita**

Data da provação: ___/___/___

Banca Examinadora:

Carolina Pereira Lins Mesquita – FND/UFRJ (Orientadora)

Carla Appolinário de Castro – PPGSD/UFF

José Roberto Franco Xavier – PPGD/ FND/UFRJ

Rio de Janeiro

2019/2

AGRADECIMENTOS

A gratidão é revelada principalmente por ações, mas as palavras têm o papel de eternizar o que sentimos. Por isso, quero expressar meus agradecimentos às pessoas que fazem parte da minha história e me fizeram chegar até aqui. O que sou, sou por causa de vocês.

Ao meu Deus, cheio de graça e misericórdia, que segundo o beneplácito de sua vontade, me escolheu para fazer parte de Sua família e desfrutar de Sua doce presença, a quem dedico minha vida por ter me dado tudo que tenho e sou. Obrigada pelo sacrifício e morte de cruz que gerou vida, minha vida.

Aos meus pais, Sandra e Fernando, que sempre me ensinaram que o caminho da educação é a melhor escolha a se fazer. Todo esforço e renúncia que vocês fizeram ao longo desses anos, valeu a pena. Hoje estou me formando em uma das melhores universidades do País e isso, é graças a vocês.

À Professora Carolina Pereira Lins Mesquita por todos os ensinamentos e dedicação ao ministrar as aulas de Direito do Trabalho na FND e seu empenho na orientação dessa monografia. Professora, sua paixão contagia!

Aos juízes e servidores da quinquagésima oitava Vara do Trabalho e da sexagésima quarta Vara do Trabalho do Tribunal do Trabalho do Rio de Janeiro, que me acolheram e me ensinaram grande parte do que sei. Vocês foram fundamentais para o meu desenvolvimento profissional e pessoal.

Por fim, quero agradecer aos meus amigos que mais uma vez me mostraram que a felicidade não está em chegar ao objetivo final, mas sim, durante a trajetória. Amados, vocês deixaram o processo da graduação muito mais leve e feliz.

RESUMO

A presente monografia tem por tema a previsão de acordos extrajudiciais trazida pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/17) ocorrida em 2017. Primeiramente, são apreciados alguns dos princípios do Direito do Trabalho relacionados com a temática: proteção, indisponibilidade dos direitos trabalhistas e primazia da realidade sobre a forma. Observada a importância dos princípios para a aplicação do direito, passa-se à análise da Jurisdição Voluntária e sua incompatibilidade com o Direito do Trabalho. Além disso, observa-se a dogmática do direito no que tange à competência para julgar e normatizar sobre o tema dos acordos extrajudiciais, bem como à forma, ao conteúdo e aos efeitos das decisões homologatória e denegatória dos acordos extrajudiciais. Por fim, são investigados treze acordos extrajudiciais distribuídos à quinquagésima oitava Vara do Trabalho da Primeira Região, no período de fevereiro a junho de 2018, a fim de observar as decisões dos magistrados e os critérios utilizados por eles para a homologação (ou não) dos acordos. Deste modo, por meio de uma investigação descritiva, explicativa e qualitativa, amparada em revisão bibliográfica, investiguei se a nova previsão legal está em conformidade com os princípios do Direito do Trabalho.

Palavras-chave: Acordo Extrajudicial; Reforma Trabalhista; Conciliação, Justiça do Trabalho.

ABSTRACT

This monography has as it is theme the provision of extrajudicial agreements implemented by the Labor Reform (Law 13.467/2017). Firstly, some of the principles of labor law related to the theme are discussed: unenforceability, protection and primacy of reality over form. Observing the importance of the principles for the application of the law, proceed to the analysis of the Voluntary Jurisdiction and its incompatibility with the Labor Law. In addition, the dogmatics of the law is observed as regards the competence to judge and regulate on the subject of the extrajudicial agreement, the form, content and effects of the decisions approving and denying extrajudicial agreements. Finally, thirteen agreement extrajudicial, distributed to the fifty-eighth Labor Court of the First Region from February to June 2018, are investigated to observe the conduct of magistrates in the face of legislative innovation.

Keywords: Extrajudicial Agreement; Labor Reform; Conciliation; Labor Justice.

ANEXOS

Processo n. 0100105-26.2018.5.01.0058

Processo n. 0100169-36.2018.5.01.0058

Processo n. 0100223-02.2018.5.01.0058

Processo n. 0100221-32.2018.5.01.0058

Processo n. 0100381-57.2018.5.01.0058

Processo n. 0100455-14.2018.5.01.0058

Processo n. 0100514-02.2018.5.01.0058

Processo n. 0100519-24.2018.5.01.0058

Processo n. 0100583-34.2018.5.01.0058

Processo n. 0100587-71.2018.5.01.0058

Processo n. 0100602-40.2018.5.01.0058

Processo n. 0100168-51.2018.5.01.0058

Processo n. 0100177-13.2018.5.01.0058

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1 – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	12
1. Princípio da proteção	14
2. Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas	18
3. Princípio da primazia da realidade sobre a forma.....	21
CAPÍTULO 2 – OS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO.....	22
1. A Jurisdição Voluntária	23
2. A previsão de homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho..	28
3. Análise dos acordos extrajudiciais quanto à competência.....	32
4. Análise dos acordos extrajudiciais quanto à forma	35
5. Análise dos acordos extrajudiciais quanto ao conteúdo	38
6. Análise dos acordos extrajudiciais quanto aos efeitos da decisão homologatória	41
CAPÍTULO 3 – ANÁLISE DOS ACORDOS DISTRIBUÍDOS À 58ª VARA DO TRABALHO DA PRIMEIRA REGIÃO	43
1. Processo n. 0100105-26.2018.5.01.0058.....	43
2. Processo n. 0100169-36.2018.5.01.0058.....	45
3. Processo n. 0100223-02.2018.5.01.0058.....	46
4. Acordos extrajudiciais homologados.....	48
5. Decisão que denegou a homologação, originando o ajuizamento de nova ação com a discriminação das parcelas	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS	49
REFERÊNCIAS.....	52

INTRODUÇÃO

A minha relação prática com o Direito do Trabalho começou em julho de 2017 quando fui aprovada no processo seletivo para estagiar no Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região. No ambiente universitário, até então, só havia cursado duas eletivas relacionadas à dogmática trabalhista, ambas ministradas pela professora Sayonara Grillo, “Seminário de Pesquisa” (onde estudamos a configuração e relação de Trabalho) e “Laboratório de Jurisprudência” (onde analisamos o trabalho escravo contemporâneo). Por ter gostado das eletivas, decidi ingressar no estágio antes mesmo das inscrições nas disciplinas obrigatórias de Direito do Trabalho na Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Ao chegar na sexagésima quarta Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, fui cordialmente recebida pelo diretor da secretaria Ricardo Kathar Junior. Após conhecer todos os servidores, fui apresentada ao assistente do juiz Sidnei José de Almeida Junior com quem eu trabalharia. Após uma breve conversa, duas descobertas foram feitas: ele descobriu que eu não tinha nenhuma experiência com o direito do Trabalho e eu descobri que ele era ex-aluno da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, minha segunda casa.

Nos primeiros dias, ele me deu um manual de Direito do Trabalho cujo nome não me recordo e disse que eu precisaria estudar. Então, passei horas debruçada perante livros que me apresentaram o Direito do Trabalho: como esse ramo especializado do direito surgiu, seus princípios basilares, além de destrinchar a Consolidação das Leis do Trabalho. Depois disso, Sidnei me explicou como funcionava a logística da Vara e todo o trâmite na Justiça do Trabalho. Jamais me esquecerei de sua disposição em me ajudar. Ele é um homem admirável e sua inteligência, invejável. Com toda certeza, ele foi o responsável por acender em mim, o interesse por essa matéria.

No meu segundo mês de estágio, recebi a notícia de que havia passado no processo seletivo do Ministério Público Federal (MPF), e por motivos econômicos, despedi-me da sexagésima Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. No Tribunal Regional do Trabalho, eu recebia uma bolsa de estágio no valor de R\$ 920,00 para o período de 6 horas diárias. Já no MPF, o salário era inferior, R\$ 850,00, mas eu trabalharia 4 horas diárias, podendo optar por cumprir 5 horas e folgar uma vez na semana. Além disso, muitos amigos faziam estágio lá e gostavam.

Ao chegar no MPF, fui alocada, também como estagiária, no gabinete de crimes contra o sistema financeiro. Fui muito bem recebida pelos servidores Renato Barcellos, Gilson Sacramento e Amanda Levi, além do Procurador Paulo Henrique Ferreira Brito. Porém, a matéria com a qual eu trabalhava, não me agradava, razão pela qual, me arrependi amargamente de ter saído do TRT da 1ª Região. Inscrevi-me, então, no processo seletivo do TRT da 1ª Região e, novamente, fui aprovada.

Em janeiro de 2018, conheci os servidores da quinquagésima oitava Vara do Trabalho da 1ª região. Eu estava de volta ao Tribunal Regional do Trabalho que tanto me identifiquei. No mesmo período do meu retorno ao TRT, tive como matéria obrigatória na Faculdade Nacional de Direito, Direito do Trabalho I e, no período seguinte, Direito do Trabalho II, ambas ministradas pela Professora Carolina Lins Pereira Mesquita.

Ao decorrer das aulas e pelo interesse em direito do Trabalho, logo me vi estudando sobre os acordos extrajudiciais, previstos nos art. 855-B a 855-E incluídos pela Lei 13.467/2017 que pouco eram falados, considerando a vigência recente da chamada “reforma trabalhista”. Além disso, eu ainda não havia cursado a disciplina Direito Processual do Trabalho.

Por essas razões, decidi que esse seria meu tema de análise monográfico. Para tanto, analisei e salvei os acordos que foram distribuídos para a quinquagésima oitava Vara do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região no período de janeiro a julho de 2018.

Diante das mudanças implementadas pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), o estudo do tema “acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho” se mostra atual e indispensável especialmente, por ter como objetivo geral a análise dos modos pelos quais os magistrados, advogados e o judiciário trabalhista estão admitindo a nova previsão de Jurisdição Voluntária na Justiça do Trabalho.

Desta forma, analisei as decisões dos magistrados e os critérios utilizados por eles para homologação (ou não) dos acordos distribuídos para a quinquagésima oitava Vara do Trabalho do Rio de Janeiro da 1ª Região, nos meses de fevereiro a junho de 2018.

Além disso, também foram objetivos específicos da pesquisa as análises dogmáticas relacionadas à competência, à forma e ao conteúdo dos acordos

extrajudiciais submetido à homologação da Justiça do Trabalho, bem como os efeitos das decisões correlatas.

Para tanto, no primeiro capítulo faço uma breve abordagem sobre os princípios normativos-estruturantes do Direito do Trabalho (MESQUITA, 2012), enaltecendo suas funções no ordenamento jurídico brasileiro, bem como seu papel de resistência, principalmente aqueles que relacionam-se diretamente com a temática da monografia. Foram escolhidos os seguintes princípios: princípio da proteção, princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e princípio da primazia da realidade sobre a forma. Esses, juntamente com outros princípios, compõem uma estrutura basilar do direito social que busca garantir a proteção do trabalhador, visto como a parte hipossuficiente da relação empregatícia. O Direito do Trabalho possui o seguinte fundamento: proteção ao trabalhador inerentemente vulnerável e por isso, determinados direitos não podem ser suprimidos ou flexibilizados ante a uma política econômica liberal.

No capítulo seguinte, conceituo a Jurisdição Voluntária e demonstro a sua incompatibilidade com a Justiça do Trabalho, para em seguida, diante da previsão legal imposta, analisar o capítulo III-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) incluído pela Lei 13.467/17, bem como observo a previsão sob os aspectos de competência, forma, conteúdo e os efeitos da decisão homologatória dos acordos extrajudiciais.

Finalmente, no último capítulo, são analisados treze acordos distribuídos à 58ª Vara do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região no período de janeiro à julho de 2018 a fim de averiguar como os operadores do direito têm se comportado frente ao instituto.

Assim, por meio de uma investigação descritiva, explicativa e qualitativa, amparada em revisão bibliográfica, investiguei se a nova previsão legal está em conformidade com os princípios do Direito do Trabalho.

CAPÍTULO 1 – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

O ordenamento jurídico de um País é composto não apenas por normas, mas também por princípios. O constitucionalismo trouxe consigo o destaque aos princípios que de acordo com Federico de Castro (*apud* RODRIGUEZ, 1998, p.24), possui três funções: informadora, normativa e interpretadora.

A primeira tem como característica influenciar e fundamentar a produção, criação ou modificação das normas, permitindo a manutenção do ordenamento como um todo coerente. Já a função normativa, é usada para preencher lacunas da lei. Os princípios são considerados, portanto, fonte formal subsidiária, conforme art. 4º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), bem como os arts. 126 do CPC e 8º da CLT. Por último, tem-se a função interpretadora onde os princípios são usados como fontes na aplicação do direito, orientando o intérprete e/ou aplicador da norma. Ademais, os princípios no Direito do Trabalho, possuem função normativa própria. Sob esse ponto de vista, Bobbio (*apud* BONAVIDES, 1997, p. 262) leciona que:

Os princípios gerais, são, a meu ver, normas fundamentais ou generalíssimas do sistema, as normas mais gerais. A palavra princípios leva a engano, tanto que é velha questão entre os juristas se os princípios são normas. Para mim, não há dúvida: os princípios gerais são normas como todas as outras. Para sustentar que os princípios gerais são normas, os argumentos são dois, e ambos válidos: antes de mais nada, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devem ser normas também eles... Em segundo lugar, a função para a qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso (*apud* BONAVIDES, 1997, p. 262).

Em um Estado Democrático de Direito, os princípios são fundamentais para uma decisão justa e equitativa. Há princípios gerais que são aplicáveis a todo o ordenamento jurídico como, por exemplo, o da dignidade da pessoa humana e o da legalidade.

Discorre Celso Antônio Bandeira de Mello sobre a função dos princípios:

o princípio é um mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para a sua exata compreensão e inteligência, exatamente para definir a lógica e racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica de lhe dá sentido harmônico (MELLO, 2004, p. 451)

Os ramos autônomos também possuem princípios importante ante a sua especialidade. Por isso, focaremos aqui nos princípios especiais do Direito do Trabalho, com enfoque naqueles que são relevantes para a análise do objeto da pesquisa. São eles: o princípio da proteção, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas e o princípio da primazia da realidade sobre a forma.

Carolina Mesquita os denomina de princípios normativos-estruturantes do Direito do Trabalho, caracterizando-os como:

os que versam sobre a estrutura do ordenamento jurídico do trabalho – estabelecendo as diretrizes para a própria construção, interpretação, integração, harmonização e aplicação das normas –, fixam o contorno próprio e unitário da Dogmática do Trabalho, em contraponto com universo jurídico em geral. (MESQUITA, 2012, p. 87).

No mesmo sentido, Melgar (2009, p. 220) defende que os princípios do Direito do Trabalho estão e devem estar orientados para o mesmo fim: a proteção do trabalhador.

Américo Plá Rodriguez (2000, p.26) afirma que eles "orientam o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador."

Pinho Pedreira (1999) defende que os princípios podem ser usados para proteger o trabalhador de possíveis prejuízos juridicamente arquitetados pelo empregador, sendo um agente de equidade e justiça. De acordo com o autor:

Os princípios do Direito do Trabalho não só tendem a cobrir casos qualificáveis como vazio jurídico, mas também surgem e se desenvolvem para reajustar moldes jurídicos inadequados à proteção dos trabalhadores e, mais simplesmente, para restabelecer a eficácia da regra de direito (SILVA, 1999, p. 14.)

Desse modo, de acordo com o art. 8º da CLT, quando não há disposições legais ou contratuais, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, analogia, equidade, e outros princípios e normas gerais de direito. Com isso, tem-se uma norma positivada que permite o uso dos princípios na Justiça laboral.

Tendo em vista o tema da presente monografia, torna-se indispensável o estudo de três princípios que devem ser observados como norteadores da relação laboral. Além disso, eles devem ser imperiosos ante à qualquer projeto de lei ou de emenda constitucional que vise a modificação de normas trabalhistas. Ademais, podem ser reputados como resistência ante às recentes mudanças estruturantes implementada pela reforma trabalhista.

1 Princípio da proteção

O Direito do Trabalho possui notória função social, pois regula uma relação de extrema importância: o trabalho no contexto do capitalismo. Diferencia-se, contudo, do

direito civil, pois não regula a relação paritária entre dois contratantes, mas visa a proteção de um deles, em face do outro. Se não há tutela do trabalhador que é inerentemente hipossuficiente, não há que se falar em Direito do Trabalho.

À luz disso, sem a preocupação com o empregado, o Direito do Trabalho não tem razão de ser. Pode-se afirmar que a proteção é o motriz da existência e segundo Pinho Pedreira, “é a causa fim do Direito do Trabalho” (SILVA, 1999, p.14).

O princípio protetivo é, portanto, um princípio basilar do ramo especializado do Direito. Sua importância decorre da subordinação estrutural do trabalhador em relação ao empregador, economicamente, mais forte. Em suma, o princípio da proteção garante que o Estado tome medidas coercitivas para que não haja tratamento desumano, degradante e perverso na exploração entre seres humanos.

No entendimento do Direito do Trabalho, o contrato firmado entre o detentor do capital (o empregador) e o detentor da mão de obra (o empregado) possui a desigualdade na sua essência, sendo intrínseco à relação laboral. Em função do poder econômico do empregador, que eleva seu poder de barganha, a relação será injusta caso não haja uma força externa que, minimamente, iguale as condições de pactuação da força de trabalho. O Direito Laboral, com base no princípio protetor, é o agente que tenta gerar a igualdade material de condições entre as partes.

A aplicação do princípio da proteção no âmbito do direito do trabalho não reflete quebra da isonomia dos contratantes, mas, traduz-se em atenuação da desigualdade substancial entre as partes, eis que a igualdade jurídica formal não se mostra suficiente, seja nas relações de direito material, seja nas relações de direito processual. Assim, afirma Eduardo Couture (*apud* RODRIGUEZ, 1999, p. 16) que o procedimento lógico de corrigir as desigualdades apresentadas é através da criação de outras desigualdades.

Seguindo a mesma lógica, após o Direito do Trabalho, outros ramos do direito surgiram sob o mesmo princípio protetor de uma das partes contratantes. Dentre eles, podemos citar o Direito do Consumidor e o Direito de Locações, cuja superioridade de uma das partes, possibilita a imposição de cláusulas unilaterais no contrato, gerando desigualdade e desequilíbrio na relação. A outra parte encontra-se, portanto, vulnerável.

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

Antonio Monteiro Fernandes (2010, p. 25-27), no mesmo sentido, afirma que a função do Direito do Trabalho é justamente compensar a debilidade contratual originária do trabalhador, no plano individual, referindo-se mais de uma vez, à função protetiva atribuída ao ramo.

Plá Rodriguez esclarece que:

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois esse, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador. (RODRIGUEZ, 1996, p. 28)

É possível afirmar que o contrato de trabalho é um contrato de adesão, haja vista restar ao trabalhador, principalmente em um cenário de crise econômica, aceitar todas as cláusulas impostas pelo empregador ou simplesmente, recusar todas elas. O obreiro não tem o poder de negociar de forma paritária com seu empregador porque necessita do trabalho para atender suas necessidades básicas como alimentação e moradia, sendo o trabalho, sua forma de subsistência.

Por essas razões, o trabalhador não costuma questionar os termos do contrato, pois ter o emprego é questão de sobrevivência. Além disso, considerando a demanda de procura por emprego maior que a oferta, percebe que caso não aceite as cláusulas impostas unilateralmente, será prontamente substituído por outra pessoa, perdendo assim, a fonte de seu sustento.

Pinho Pedreira (1999, p. 30-31) apresenta quatro fundamentos para o princípio da proteção no Direito do Trabalho, são eles: subordinação jurídica, dependência econômica, riscos ao trabalhador e ignorância jurídica do empregado.

O primeiro deles decorre da relação de poder entre as partes e do poder de mando do empregador, sendo este um poder diretivo, disciplinar, fiscalizatório e regulamentar. Existe uma relação de subordinação entre empregados e empregadores e ela é juridicamente prevista, haja vista que a caracterização do vínculo empregatício tem como requisito esse primeiro elemento (art. 3º da CLT).

Já o segundo, refere-se ao detentor do capital que explora a mão de obra de terceiros para enriquecer, enquanto o outro, vê-se obrigado a vendê-la para atender necessidades de subsistência. Tal desequilíbrio expõe a importância do princípio da proteção.

O elemento subsequente refere-se aos riscos que o trabalhador é submetido durante sua jornada de labor. Dependendo da atividade exercida, fica sujeito à ruídos, ao calor, à energia elétrica, pode desenvolver patologias, dentre outros malefícios à sua saúde e à sua integridade física.

Por último, tem-se a ignorância jurídica do empregado. Esse é um ponto que deve ser levado em consideração quando se trata da proteção do trabalhador. Isso porque no Brasil, com os altos índices de analfabetismo¹ a maioria da população desconhece seus direitos, estando numa situação de vulnerabilidade jurídica. Diante disso, é de grande importância a atuação do Direito do Trabalho a fim de tutelar o empregado.

Podemos concluir, portanto, que o Direito do Trabalho tem o papel de reconhecer as desigualdades estruturantes da relação laboral e por isso, promover a atenuação do desequilíbrio inerente ao contrato de trabalho.

Na relação jurídica onde uma das partes coloca sua força de trabalho, sua própria vida, o princípio da proteção do trabalhador, consubstancia-se em um imperativo de justiça.

Dentre as previsões legais que expressam o princípio ora estudado estão a previsão da periculosidade, insalubridade, responsabilidade decorrente de acidente de trabalho, proteção contra despedida arbitrária, inversão do ônus da prova, dentre outras. Além disso, tal princípio originou tantos outros princípios como, por exemplo, o da aplicação da norma mais favorável e o *indubio pro operario*.

Assim, torna-se necessária, a proteção do trabalhador, devendo o Estado intervir nas relações empregatícias a fim de proteger seus cidadãos, amenizando desigualdades geradas pelas relações oriundas do meio social.

Antagônico é o pensamento de Friedrich Hayek (*apud* GOMES, 2001, p.115) ao afirmar que a legislação protetiva do trabalho constitui-se em empecilho para o desenvolvimento econômico, criticando assim, a política do *Welfare State*. Segundo o autor, “a justiça do mercado depende da competência de cada indivíduo, qualquer interferência nas regras deste jogo constitui em violação da liberdade.”

Contudo, deve-se entender que para a sobrevivência do Direito do Trabalho o princípio protetor não pode ser visto como uma mera diretriz econômica, mas sim um princípio jurídico que não pode ser contrastado apenas com argumentos de cunho

¹ De acordo com os dados do IBGE (2019), 6,8% da população brasileira, cerca de 11,3 milhões de pessoas, é analfabeta.

financeiro. Elidir a proteção das relações laborais sob o argumento de aumentar os empregos, não só se apresenta ineficiente como ocasiona a redução do direito à cidadania a uma parcela significativa da população.

A Constituição Federal de 1988, implicitamente, elegeu o princípio protetor como diretriz central dos direitos fundamentais dos trabalhadores, adotando a valorização do trabalho não só como um elemento a mais na produção, em obediência exclusivamente aos interesses econômicos, mas também aos interesses da sociedade, exigindo-se que sempre seja mantida a dignidade do trabalhador (GOMES, 2001, p. 88).

No mesmo sentido, Delgado e Miraglia (2011, p. 63) afirmam que “Não há que se falar em realização plena da condição de dignidade do ser humano se o trabalho não for adequadamente protegido”. Assim, entende-se que a proteção ao trabalho vai além da igualdade jurídica entre as partes envolvidas na relação laboral, mas é um direito fundamental reconhecido pela Carta Magna do ordenamento jurídico brasileiro.

2 Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

O Direito do Trabalho, por se tratar de um ramo protetivo, proíbe que determinados direitos sejam renunciados pelo trabalhador. O art. 468² da CLT, evidencia isso ao enunciar que não pode haver disponibilidade de direitos trabalhistas, quer por ato individual, mediante renúncia do trabalhador, quer por ato bilateral, através da transação³, não pode haver disponibilidade de direitos trabalhistas, sob pena de nulidade do ato que assim dispuser. No mesmo sentido, os art. 9^o⁴ e o 444⁵ tratam respectivamente que os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT serão nulos e que as partes possuem liberdade de estipulação no contrato de trabalho, desde que não fira às disposições de proteção ao trabalho.

² Dispõe o art. 468 da CLT: “Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.”

³ DELGADO (2016, p. 219) diferencia renúncia de transação: a primeira consiste em ato unilateral através do qual o obreiro se despoja de um direito de que é titular, enquanto que na segunda, há concessões recíprocas envolvendo questões fáticas ou jurídicas duvidosa.

⁴ Dispõe o art. 9^o: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

⁵ Dispõe o art. 444: As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Assim, conforme Delgado (2016, p. 204), “a restrição imperativa imposta pelo Direito do Trabalho é tida como instrumento assecuratório eficaz de garantias fundamentais mínimas ao trabalhador, haja visto o desequilíbrio entre as partes contratantes”. A autonomia da vontade é, portanto, mitigada em prol dos interesses sociais, sendo o pensamento liberal da igualdade substituído pelo pensamento social da equiparação (SUSSEKIND *et. al.*, 2003, p. 117).

Nesse sentido, Delgado (2016, p. 145) denomina o rol de direitos não passível de disponibilidade por parte do trabalhador como “patamar civilizatório mínimo” sendo constituído por normas de indisponibilidade absoluta, protegidas sob o véu da tutela de interesse público e da preservação da dignidade da pessoa humana.

Tal rol de direitos, de acordo com o autor, é composto por três grupos de normas heterônomas: as normas constitucionais, as normas infraconstitucionais que asseguram direitos de indisponibilidade absoluta ao trabalhador e as normas oriundas de tratados e convenções internacionais do trabalho.

Os direitos elencados no art. 7º da Constituição Federal estão contidos no primeiro grupo supracitado. Todos os seus incisos constituem direitos trabalhistas indisponíveis que o poder constituinte garantiu aos trabalhadores brasileiros, não sendo possível renunciá-los ou transacioná-los. Por isso, não há que se falar em validade da expressa manifestação de vontade do trabalhador em renunciar direitos como: FGTS, piso salarial, décimo terceiro, salário noturno superior ao diurno, repouso semanal remunerado, aviso prévio, dentre outros. Deste modo, a anuência do trabalhador não é relevante quando se trata de direitos indisponíveis, sendo estes marcados pela ordem pública e social, além de dotados de natureza de normas impetativas.

À luz disso, constata-se que existem normas que restringem a vontade das partes, uma vez que o Estado considera que determinados temas, ante a sua sensibilidade, devem ser regidos por normas imperativas e inderrogáveis, também denominadas normas cogentes. Assim, o Estado tenta garantir a tutela do trabalhador, a ordem pública e a justiça social.

Caso o ordenamento jurídico permitisse que o trabalhador dispusesse de seus direitos e garantias, os postulados que orientam o Direito do Trabalho, não passariam de teses, porque não teria sua aplicabilidade garantida. Ademais, a necessidade do emprego e a de prover sua subsistência, a concorrência no mercado de trabalho, a desinformação e a própria vulnerabilidade decorrente da sua hipossuficiente estrutural, tornariam o

empregado alvo fácil de atos de renúncia e acordos lesivos. Disso resulta a natureza pública das normas trabalhistas, reunidas no contrato mínimo legal, indisponível e irrenunciável. Da mesma forma, o segundo grupo constitui-se de normas infraconstitucionais que não permitem a disponibilidade de direitos pelo trabalhador e asseguram a sua proteção.

Já o terceiro grupo, é composto pelas normas internacionais que versam sobre Direito do Trabalho. Tais normas são oriundas de convenções e tratados da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

O Direito do Trabalho está inserido nas normas internacionais de Direitos Humanos. Nesse sentido, Barzotto (2007, p. 21) conceitua direitos humanos:

O reconhecimento de direitos à pessoa enquanto pessoa, derivados da dignidade própria da condição humana. Direitos humanos dos trabalhadores, por consequência, são os fundados na dignidade da pessoa humana nas suas dimensões jurídicas, políticas e econômicas.

Assim, conforme preconiza o art. 3º do art. 5º da CF⁶, as normas internacionais que versem sobre direito do trabalho possuem *status* de emenda constitucional, caso aprovadas com o *quorum* qualificado exigido pela Constituição. Até o momento, apenas o tratado que versa sobre os direitos das pessoas com deficiência possui tal *status*. Seu art. 27 versa sobre o acesso ao emprego, a não-discriminação e as condições dignas de trabalho para a pessoa com deficiência.

Os demais tratados internacionais sobre direitos humanos possuem natureza supralegal, estando abaixo da Constituição Federal e acima das demais leis do ordenamento jurídico, conforme entendimento do STF⁷.

Os defensores dos Direitos Humanos criticam tal entendimento, pois o *quorum* qualificado dificultou o reconhecimento de normas sobre direitos humanos no âmbito internacional. De acordo com eles, todas as normas que versem sobre direitos humanos devem ter natureza constitucional, independentemente do aspecto formal de internalização ao ordenamento jurídico pátrio.

Desse modo, através desses três grupos, o trabalhador é protegido contra possíveis arbítrios dos empregadores.

⁶Dispõe o §3º, do art. 5º, da CF/88: “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

⁷Vide decisão de 3 de dezembro de 2008 do RE 466.343-SP de relatoria do ministro Celso de Mello.

3 Princípio da primazia da realidade sobre a forma

O princípio da primazia da realidade sobre a forma evidencia que o contrato de trabalho muitas das vezes se dá de forma distinta da realidade fática. Por isso, o que foi formalmente pactuado não prevalece em relação ao efetivo circunstancial.

Além disso, a prática habitual modifica o contrato de trabalho pactuado, podendo gerar direitos e obrigações novos às partes, desde que mais benéficos para o trabalhador, conforme enunciado pelo princípio da condição mais benéfica.

Américo Plá Rodriguez (1978, p. 220-225), ensina que tal princípio tem o objetivo de encontrar a verdade real, não tendo o compromisso de beneficiar ou proteger uma das partes.

Desta forma, torna-se essencial a análise do juiz no curso da ação judicial, mediante prova oral e testemunhal para averiguar se a realidade fática está condizente com a realidade jurídica-formal apresentada no contrato de trabalho.

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

Complementando a abordagem acerca do tema, Maurício Godinho Delgado sustenta que:

No Direito do Trabalho deve-se pesquisar, preferentemente, a prática concreta efetivada ao longo da prestação de serviço, independentemente da vontade eventualmente manifestada pelas partes na respectiva relação jurídica. A prática habitual – na qualidade de uso – altera o contrato pactuado, gerando direitos e obrigações novos às partes contratantes (respeitada a fronteira da inalterabilidade contratual lesiva) (DELGADO, 2008, p. 300-301).

Diversos são os exemplos que demonstram que a aplicação do princípio é essencial para apuração da verdade dos fatos: às vezes, a carteira de trabalho e previdência social (CTPS) consta uma função e um determinado salário, enquanto na realidade, o trabalhador exercia função diversa ou recebia um valor adicional “por fora”. Ainda, existem os casos em que há divergência entre os horários da folha de ponto com os horários de fato laborados. Outro exemplo é a chamada “pejotização”, na qual há a pactuação de um contrato de prestação de serviço, por pessoa jurídica, quando se verifica a presença fática de todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Assim, vê-se a importância e funcionalidade do princípio da primazia da realidade como um elemento essencial para atenuação das diferenças derivadas da relação de emprego, pois assegura que as desigualdades ou desproporcionalidades sejam sanadas por meio de demonstração de verossimilhança nas alegações apresentadas pela parte insatisfeita, ressuscitando assim, o caráter sinalagmático do contrato de trabalho.

Por fim, pode-se concluir que os princípios do Direito são ferramentas importantes para a promoção da dignidade humana e a tutela do trabalhador no âmbito do Direito do Trabalho.

No que tange aos acordos extrajudiciais, objeto desta pesquisa, se torna imprescindível a aplicação dos princípios para manutenção da proteção ao trabalhador que não pode renunciar direitos indisponíveis num acordo, seja ele feito dentro ou fora do judiciário.

Assim, caso o magistrado se depare com renúncia de direitos indisponíveis ou abusos por parte do empregador, não deverá homologar o acordo proposto, agindo como mecanismo de justiça e não chancelando possíveis violações aos direitos fundamentais trabalhistas do obreiro.

CAPÍTULO 2 – OS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

O cenário trabalhista brasileiro foi muito impactado recentemente em decorrência da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que modificou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O projeto de lei (PL nº 38/2017) foi aprovado em tempo recorde sob muitas críticas, inclusive quanto à ausência de diálogo social no processo legislativo, considerando a mudança estrutural que impactaria a vida de milhões de brasileiros.

Os principais argumentos a favor da mudança foram a “modernização trabalhista” e a possibilidade de aumento dos postos de emprego⁸, além das críticas à “rigidez das normas trabalhistas”. Deste modo, o discurso da desregulamentação vem ganhando espaço, de forma a defender a abstinência estatal nas relações de trabalho e deixando tais decisões à mercê das regras do mercado e da autonomia privada das

⁸ Dados do IBGE (2019) revelam que após dois anos da vigência da Lei 13.467/17, o número de emprego formal aumentou apenas 1%. No segundo trimestre de 2017 o desemprego estava em 13% e o segundo trimestre de 2019, aponta para 12%.

partes, sob a justificativa de que os trabalhadores atuais são mais conscientes, maduros e menos explorados. (CASSAR, 2014. p. 71-72).

À época, a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB)⁹, manifestou-se contrária ao projeto de lei:

[...] constituem-se alterações legislativas de grande alcance e relevância, marcadas pela impossibilidade de ampla discussão, até o presente momento, considerando-se, sobretudo, ser o Brasil um país com dimensões continentais. Nesse sentido, eventuais reformas no atual estágio social, político e econômico só trazem maior insegurança jurídica ao país, de modo que a Ordem dos Advogados do Brasil, não havendo a possibilidade de apresentação de eventuais emendas, tendo em vista a celeridade imposta, adota a firme posição de se opor a aprovação integral do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017. (OAB, 2017)

Em que pese a reforma tenha alterado vários dispositivos significativos da CLT, o objetivo da presente monografia é analisar um em específico: a introdução normativa prevista no Título III-A: “Do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais”, à luz dos princípios do Direito do Trabalho.

1. A Jurisdição Voluntária

Para a análise do tema da pesquisa, faz-se necessário abordar a conceituação e a natureza jurídica da Jurisdição Voluntária para, posteriormente, analisar sua eficácia e aplicabilidade na Justiça do Trabalho.

Alexandre Freitas Câmara a explica:

Chama-se Jurisdição Voluntária à atividade de natureza jurisdicional exercida em processos cujo objeto seja uma pretensão à integração de um negócio jurídico. Explique-se: há negócios jurídicos cujas validade e eficácia dependem de um ato judicial que o complementa, aperfeiçoando-o. O negócio só é válido e eficaz se aprovado judicialmente. (CÂMARA, 2016, p.25)

No mesmo sentido, elucida Fredie Didier Júnior (2015, p. 186) que a “jurisdição voluntária é uma atividade estatal de integração e fiscalização”, através da qual “busca-se do Poder Judiciário a integração da vontade, para torná-la apta a produzir determinada situação jurídica”.

Proto Pisani (2001, p. 35) apresenta uma análise constitucional ao criticar a jurisdição voluntária. Segundo seu entendimento, “é uma jurisdição constitucionalmente não necessária, composta de atividades que a lei atribuiu aos juízes, como poderia ter atribuído a outros órgãos do estado ou do poder privado dos próprios interessados”

A jurisdição voluntária, portanto, destina-se à "administração de interesses particulares", exercendo a justiça um papel homologatório, enquanto meio necessário para a realização de atos jurídicos, validando-os juridicamente. Theodoro Júnior (2017, p.148) compara a atuação do magistrado a um tabelião de cartório, dependendo a eficácia do negócio jurídico da intervenção do juiz.

Deste modo, a jurisdição voluntária opõe-se à jurisdição contenciosa cujo caráter predominante é o da atividade negocial, sendo a atuação do juiz de natureza constitutiva ou integrativa a fim de tornar eficaz o negócio jurídico desejado pelos interessados.

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

No tocante à natureza jurídica do instituto, a doutrina divide-se entre duas correntes. A primeira denominada “teoria clássica”, defende que diante da inexistência de lide, a atuação judicial seria meramente administrativa. Em síntese, no exercício dessa atividade, o Estado-juízo se limita a integrar ou fiscalizar a manifestação de vontade dos particulares, agindo como administrador público de interesses privados. Não haveria, portanto, composição de lide, tampouco partes de um processo, mas sim interessados de um procedimento administrativo.

Já a alcunhada “doutrina jurisdicionalista”, entende que o juiz exerce atividade jurisdicional ao homologar o negócio jurídico posto ao seu crivo. Outrossim, no curso do processo podem surgir dissensões entre as partes, devendo o magistrado atuar de forma a solucionar o conflito. Portanto, o juiz possui o papel de tutela, com impessoalidade e independência, dos interesses dos particulares e das garantias fundamentais.

A Jurisdição não-contenciosa pode até lograr êxito na esfera civil. Contudo, não merece prosperar no âmbito das relações laborais. Isso porque a premissa do Direito Civil é absolutamente antagônica ao do Direito do Trabalho, já que se fundamenta numa

relação jurídica equitativa, em outros termos, parte do pressuposto da existência de igualdade entre as partes contratantes.

Por isso, vê-se inconcebível a jurisdição voluntária na justiça laboral ante ao desequilíbrio estrutural das partes inerente ao contrato de trabalho. Não se pode valer de fonte do processo civil de modo a descaracterizar o processo do trabalho. Trata-se de uma justiça especializada e com particularidades garantidas não só no âmbito nacional, como também internacionalmente.

Manoel Antonio Teixeira Filho (2009, p.156-157) segue no mesmo sentido quando denuncia a impropriedade da jurisdição voluntária por se tratar de ato meramente administrativo. O autor adverte, ainda, que o Estado não deve atuar de maneira voluntária, justificando tal convicção à luz do art. 702¹⁰ do CPC ao dispor que “o procedimento terá início por provocação do interessado, do Ministério Público ou da Defensoria Pública”.

Gabriela Neves Delgado¹¹ afirma:

A jurisdição contenciosa é constitucionalmente necessária, em obediência ao princípio do amplo acesso à justiça, pois assegura a materialização da garantia da tutela efetiva de direitos trabalhistas, ao passo que a jurisdição voluntária é constitucionalmente não necessária, eis que composta por atividades que a lei atribui à magistratura. (DELGADO, G., 2017).

Nesse sentido, a jurisdição voluntária deve ser apresentada como um modelo restrito e acessório à jurisdição contenciosa. Para isso, devem ser observados os limites constitucionais e legais para o seu exercício.

É sabido que o Brasil ainda é um país onde há ocorrência de trabalho em condições análogas à escravidão, exploração do trabalho de menores, condições de trabalho sub-humanas e uma legislação trabalhista ainda muito desrespeitada. À luz desse cenário, defender o afastamento do papel jurisdicional do Estado nas relações empregatícias, é um retrocesso estrutural.

Carlos Henrique Bezerra Leite chega a afirmar que a

A Justiça do Trabalho se transformará em mero órgão cartorário homologador de rescisões de contratos de trabalho em substituição aos sindicatos e aos

¹⁰ Art. 702 CPC: “O procedimento terá início por provocação do interessado, do Ministério Público ou da Defensoria Pública, cabendo-lhes formular o pedido devidamente instruído com os documentos necessários e com a indicação da providência judicial”.

¹¹ Fala proferida pela jurista na audiência pública realizada em 25 out 2017 pelo CSJT. Disponível em <<https://www.youtube.com/watch?v=K3keqk7cCwA&feature=youtu.be>> Acesso em 20 out 2019.

órgãos do Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou Juiz de Paz, como previam o §§ 1º e 3º do art. 477 da CLT, revogados expressamente pelo art. 5º, I, j, da Lei 13.467/2017. (LEITE, 2017, p. 6).

É indiscutível que a tecnologia e globalização vem remodelando as relações de trabalho e tornando necessária a revisão do direito, contudo, as normas materiais protetivas, bem como as normas processuais que dão instrumentalidade ao processo, não podem deixar de ser observadas. A previsão de autocomposição extrajudicial vai de encontro a lógica de justiça social, humanização e centralização do trabalhador como figura principal a se proteger, princípios estes adotados pela Carta Magna de 1988.

Nesse mote, salienta Arnaldo Sussekind:

Não se pode perder de vista que diante do inegável cenário de contraste entre empregado e empregador, não é desejável uma desregulamentação das relações trabalhistas, como poderia soar a alteração legislativa tendente à possibilidade de homologação de acordo extrajudicial, ao contrário, mostra-se razoável uma mera flexibilização da “intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (SUSSEKIND, 1999, p. 48).

Ademais, fatores econômicos não podem preponderar sobre os direitos dos trabalhadores, tampouco tais direitos podem ser vistos como empecilho para o desenvolvimento econômico do país. Os direitos sociais não podem ser limitados a uma discussão que verse apenas sobre os seus custos, o que levaria a uma tendência de desregulamentação trabalhista e conseqüentemente, a fragilidade dos trabalhadores (COIMBRA, 2014, p.43).

A previsão de jurisdição voluntária é oriunda de uma onda que avança no ordenamento jurídico pátrio, consagrada principalmente pelo CPC de 2015 que dispõe sobre: os meios alternativos de resolução de conflitos, além da lei de arbitragem (Lei 9.307/1996) e a lei da mediação (Lei 13.140/2015). Muitos foram os simpatizantes com estas previsões, considerando grande número de processos que abarrotam o judiciário brasileiro, bem como da promessa de celeridade.¹²

¹² A presidente à época, Dilma Rousseff, no discurso solene de sanção da Lei 13.105/2015 (CPC) expôs a tendência conciliatória da nova legislação: “o espírito do novo código valoriza como nunca a conciliação, a busca do entendimento, o esforço pelo consenso, como formas de resolver pacífica e naturalmente os litígios com soluções negociadas, que satisfaçam da melhor maneira possível as partes envolvidas.” Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/DIREITO-EJUSTICA/483606-SANCIONADO-NOVO-CODIGO-DE-PROCESSO-CIVIL,-QUE-ENTRA-EMVIGOR-DAQUI-A-UM-ANO.html>> Acesso em 12 nov 2019

Assim, o Direito Civil utiliza-se desses institutos para resolução de seus conflitos. Porém, como aqui defendido, tal aplicação não merece prosperar no âmbito do Direito do Trabalho, com exceção da conciliação nas relações negociais no que pertine às convenções e acordos coletivos, consoante os parágrafos do art. 114 da CF, bem como no curso do processo sob o crivo do magistrado. Isso porque demonstra-se incompatível com a lógica protetiva do Direito do Trabalho.

A criação do título III-A da CLT, revela a verdadeira *mens legislatoris* da reforma trabalhista: desconstitucionalizar o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho e introduzir o chamado modelo da supremacia do negociado sobre o legislado e da autonomia da vontade das partes. Neste mote, afasta-se o princípio da proteção do hipossuficiente trabalhador, e coloca a Justiça do Trabalho com atribuições meramente administrativa, o que caracteriza verdadeiro retrocesso social (art. 7º, *caput*, CF).

Salienta-se que a Justiça do Trabalho foi criada pela Constituição Federal de 1934, sendo vinculada ao Poder executivo, possuindo, assim, papel meramente administrativo. Porém, foi através da Constituição de 1946 que a Justiça do Trabalho passou a ser vinculada ao Judiciário, o que foi mantido pela Constituição de 1967, bem como preservado pela Carta de 1988. Qualquer mudança nesse sentido, caracterizaria, portanto, retrocesso histórico e social.

A Lei nº 13.467/2017 rompe, portanto, com a lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, permitindo a desregulamentação e a flexibilização até mesmo de regras imperativas incidentes sobre o contrato de trabalho (DELGADO, 2017 p. 39-41).

O Direito do Trabalho tem por máxima a constatação da desigualdade intrínseca existente na relação de emprego, a qual justifica a incidência dos princípios protetivos e normas de ordem pública, considerando a subordinação jurídica do trabalhador em face do empregador.

Já que a legislação está em vigor e os operadores do direitos não podem ignorá-la, à luz da missão social e institucional da Justiça do Trabalho, propõe-se análise de como poderá a previsão legislativa ser utilizada de forma cuidadosa e responsável, a fim de evitar fraudes e acordos ruinosos ao trabalhador, ferindo a norma consagrada pelo art. 9º da CLT.

2. A previsão de homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho

O capítulo III-A da CLT recebeu a seguinte denominação: “do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial”. São apenas quatro artigos que compõem o capítulo e não são capazes de prever as possibilidades decorrentes da homologação, sendo portanto, insuficientes e omissos:

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.”

A gigantesca lacuna normativa tem gerado inúmeras decisões díspares nos Tribunais do Trabalho de todo o País, quanto à inconstitucionalidade¹³ dos artigos, à forma e ao conteúdo que podem ser objetos dos acordos, perpassando ainda, pelos efeitos jurídicos¹⁴ das decisões homologatórias. Assim, muitas são as controvérsias atuais acerca do tema.

Para que seja cabível a homologação, de acordo com o art. 855-B, devem ser observados alguns requisitos: *i*) a petição deve ser conjunta, ou seja, os interessados devem distribuir a ação de forma singular; *ii*) a petição deve estar subscrita pelas partes requerentes; *iii*) as partes deverão estar assistidas por advogado distintos¹⁵, podendo ser

¹³O juiz Leveson Bastos Dutra de Minas Gerais declarou, nos autos do processo 0010764-92.2018.5.03.0038, a inconstitucionalidade da alínea “f” do art. 652 sob o argumento de que nos moldes do inciso IX, do art. 114 da Carta Magna, a Justiça do Trabalho tem competência apenas para processar e julgar ações e outras controvérsias decorrentes da relação de emprego. De acordo com o magistrado, a presença de um litígio se faz necessária para o acesso à Justiça laborativa.

¹⁴ A 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho nos autos do processo 1000013-78.2018.5.02.0063 decidiu que a homologação de acordos extrajudiciais deve ser feita de forma integral e não parcial. Os ministros também admitiram a validade de cláusula de quitação geral do contrato de trabalho.

¹⁵ Destaca-se que é inviável que os advogados pertençam ao mesmo escritório. Este foi o entendimento da 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, nos autos do processo 0001128-79.2018.5.10.0015, que negou provimento ao Recurso Ordinário de uma empresa contra sentença que negou a homologação de acordo celebrado entre ela e uma trabalhadora demitida sem justa causa. Segundo a magistrada, a mesma banca de advocacia estaria representando, simultaneamente, empregado e empregador, mesmo constando na

também o sindicato da categoria. Tal previsão objetiva preservar a vontade livre e desembaraçada das partes. Além disso, ressaltou-se a importância do advogado nos acordos, sendo eles imprescindíveis para a justiça (CF, art. 133 c/c art. 68 da Lei 4.215/63). Nota-se que a figura do *jus postulandi* foi vedada pelo legislador, justamente na tentativa de evitar que o obreiro transacione direitos sem o conhecimento jurídico adequado¹⁶.

Tais requisitos legais demonstram-se insuficientes para a homologação, restando aos juízes, conforme o caso concreto, estabelecer parâmetros razoáveis para a homologação, isto é, que não caracterizem renúncias à direitos indisponíveis, além da verificação de possíveis fraudes.

O artigo seguinte (art. 855-C) é claro ao dispor que diante de um acordo extrajudicial, não sofrerá prejuízo o prazo de dez dias para pagamento da rescisão, contados a partir do término do trabalho, conforme estipulado no §6º do art. 477 da CLT, tampouco a multa do §8º do mesmo artigo. Conseqüentemente, por dedução lógica, não poderá ser objeto do negócio jurídico, as verbas rescisórias, haja vista que elas devem ser pagas no prazo legalmente estabelecido.

Contudo, as referidas verbas só serão devidas caso a distribuição da ação homologatória ultrapasse os prazos legais acima descritos, e, por isso, deverá estar, necessariamente, prevista no acordo. Caso não esteja, poderá o juiz aplicá-las de ofício, considerando o não cumprimento da obrigação por parte do empregador no momento tempestivo.

O art. 855-D estipula o prazo de quinze dias para que o magistrado analise o acordo e, caso entenda necessário, poderá designar audiência antes de proferir a sentença. Aqui, ao estipular o curto prazo, o legislador deixa claro o objetivo de “desafogar” o judiciário trabalhista e sua não preocupação com o teor dos acordos, possibilitando, até mesmo que os magistrados os homologuem sem realização da audiência para a oitiva das partes. Portanto, é instituída de modo facultativo a marcação

petição o nome de advogados distintos. O Relator do recurso, juiz convocado Antonio Umberto de Souza Júnior, pontuou que o propósito da exigência de advogados diferentes neste tipo de processo trabalhista é proteger as partes, afastando a possibilidade de fraude no terreno dos acordos extrajudiciais. "Desta forma, não é lícito que as partes sejam representadas pelo mesmo advogado, assim como também é ilegítima a representação das partes por advogados distintos integrantes do mesmo escritório de advocacia, posto que evidente o conflito de interesses"

¹⁶Porém, a nova previsão vão de encontro à Súmula 425 do TST: O *jus postulandi* das partes, estabelecido no art. 791 da CLT, limita-se às Varas do Trabalho e aos Tribunais Regionais do Trabalho, não alcançando a ação rescisória, a ação cautelar, o mandado de segurança e os recursos de competência do Tribunal Superior do Trabalho.

de audiência. Contudo, como poderá o juiz averiguar se a transação feita entre as partes é válida ou se o trabalhador está ciente das consequências jurídicas da decisão homologatória sem sequer escutar as partes?

Considerando as “casadinhas” (denominação atribuídas às lides simuladas¹⁷ na Justiça do Trabalho), deveria o legislador estabelecer critérios objetivos para evitá-las. Contudo, parece que a opção do legislador foi fomentar tais lides simuladas, considerando, inclusive, a previsão de audiência de modo facultativo.

Portanto, conclui-se que tal dispositivo afronta os princípios da proteção e da primazia da realidade sobre a forma ao passo que não busca averiguar as circunstâncias fáticas que circundam os acordos entabulados pelas partes.

Por fim, o último artigo do capítulo sobre o processo de jurisdição voluntária (855-E) prevê que a distribuição de uma ação de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional em relação aos direitos nela especificados. Em outros termos, a norma já parte do pressuposto de que existem direitos que não estão especificados no acordo, e quanto a esses a prescrição deverá fluir normalmente. Diante disso, a quitação deve-se restringir apenas ao objeto do acordo proposto. Conclusão diversa implicaria em renúncia antecipada de direitos além da vedação do direito constitucional de ação (art. 7º, XXXV da CF). Assim, sendo denegada a homologação, o autor poderá ingressar reclamatória trabalhista a fim de ter salvaguardados seus direitos. Ademais, a homologação judicial de acordos sobre determinadas verbas trabalhistas não impede que o trabalhador ingresse no judiciário a fim de pleitear outras verbas diversas do conteúdo do acordo extrajudicial homologado.

Observa-se que a legislação deixou incontáveis omissões como, por exemplo: *i*) Os acordos poderão versar sobre qualquer objeto/direitos?; Até mesmo implicar em quitação geral do contrato?; *ii*) Poderá haver recurso ordinário com o objetivo de reformar sentença que negou a homologação?; *iii*) Pode o juiz homologar acordo de forma parcial?; e *iv*) O juiz deverá analisar o conteúdo material do acordo ou apenas a sua forma?

Diante disso, após a publicação da Lei 13.467/2017, muitos questionamentos surgiram sobre o tema, principalmente diante das díspares decisões dos magistrados de todo território nacional. Ademais, os Tribunais Regionais do Trabalho também

¹⁷ As lides simuladas são aquelas onde autor e réu já entravam em acordo e apenas ajuizavam ação de reclamação trabalhista para ter o crivo do juiz na audiência inicial, celebrando assim um acordo

manifestaram-se na tentativa de uniformizar a jurisprudência, uma vista uma previsão tão antagônica à lógica do Direito do Trabalho como um todo.

Em abril de 2017, antes do início da vigência da reforma trabalhista, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) sedimentou o entendimento que é faculdade do juiz homologar acordos judiciais em sede de jurisdição contenciosa, conforme redação da Súmula 418, haja vista que ante a não homologação dos acordos, as partes insatisfeitas com a decisão, estavam impetrando mandado de segurança para defender direito líquido e certo.

Por isso, o Tribunal Superior do Trabalho esclareceu que o juiz não está obrigado a homologar os acordos, sendo, portanto, facultativa a homologação:

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

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

Assim, parece ter sido pacificado o entendimento sobre a faculdade do juiz em homologar ou não os acordos que lhe são distribuídos. Contudo, a insegurança jurídica persiste ao passo que cada juiz tem usado critérios subjetivos para a homologação ou rejeição dos acordos propostos.

Em fevereiro de 2018, 125 enunciados foram aprovados na 2ª Jornada de direito material e processual do trabalho, sobre a interpretação e aplicação da reforma trabalhista. No que tange à Jurisdição voluntária, destaca-se os seguintes:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL.

I - A competência territorial do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial segue a sistemática do art. 651 da CLT.

II-Aplica-se analogicamente o art. -63, § 3º, do CPC, permitindo que o juiz repete ineficaz de ofício a eleição de foro diferente do estabelecido no art. 651 da CLT, remetendo os autos para o juízo natural e territorialmente competente.

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECURSO. ANÁLISE PELO TRIBUNAL. No caso de recurso da decisão que não homologar de forma fundamentada o acordo extrajudicial, o tribunal não poderá retornar o processo para que o juiz de primeiro grau o homologue (Enunciado nº 10 da Comissão 8)

Em maio de 2018, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), após reunir seus representantes durante o XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (CONAMAT) realizado em Minas

Gerais, entendeu por bem aprovar enunciados com o objetivo de nortear os juízes na aplicação da nova previsão normativa. São eles:

JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECUSA À HOMOLOGAÇÃO. O juiz pode recusar a homologação do acordo, nos termos propostos, em decisão fundamentada.

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

I. A faculdade prevista no capítulo III-A do título X da CLT não alcança as matérias de ordem pública;

II. O acordo extrajudicial só será homologado em juízo se estiverem presentes, em concreto, os requisitos previstos nos artigos 840 a 850 do Código Civil para a transação;

III. Não será homologado em juízo o acordo extrajudicial que imponha ao trabalhador condições meramente potestativas, ou que contrarie o dever geral de boa-fé objetiva (artigos 122 e 432 do código civil).

Perante a deficiência normativa apresentada, é vital o estudo do tema a fim de nortear os operadores do direito diante da legislação vigente. Por isso, passa-se a uma análise esmiuçada sobre as questões que permeiam a homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho, sob quatro aspectos centrais: a competência, a forma, o conteúdo e os efeitos da decisão.

3 Análise dos acordos extrajudiciais quanto à competência

No que tange à competência para decidir sobre a homologação dos acordos, é importante tratar tanto da competência para homologá-los, como para legislar sobre o assunto a fim de preencher as lacunas legislativas sobre o tema. Por isso, primeiramente, analisarei a competência da Justiça do Trabalho, discorrendo sobre a possibilidade de homologação pelos Centros Judiciários de Solução de Conflitos (CEJUSCs), para, em seguida, analisar a competência interna dos Tribunais e Órgãos Superiores para normatizar sobre a matéria.

A competência da Justiça do Trabalho está descrita no art. 114 da Constituição Federal. Em seu inciso IX, declara que compete à Justiça laboral processar e julgar outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei. Isso revela que para o acesso à Justiça do Trabalho, a lide faz-se necessária, revelando o papel jurisdicional da justiça especializada, já que utiliza os verbos “processar” e “julgar”.

O advogado Milton Correia (2017), ao discorrer sobre o projeto de Emenda Constitucional 45, sustenta que a palavra “conciliar” foi retirada do art. 144 da CF. De

acordo com o jurista, “a retirada foi proposital já que a conciliação estava presa à ideia de esfera administrativa do trabalho. Por isso, foi decidido que a Justiça do Trabalho, faria a conciliação, mas apenas no curso das ações ajuizadas”.

A reforma trabalhista (Lei n. 13.467/2017) incluiu a alínea “F” ao art. 652 da CLT que versa sobre a competência das Varas do Trabalho. Assim, elas passaram a ter atribuição funcional para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Ocorre que, diante da política de incentivo aos métodos de resolução de conflito¹⁸, foram criados também na Justiça especializada, os Centros Judiciários de Solução de Conflitos nos Tribunais Regionais do Trabalho (Resolução n. 174/2016). Assim, vários Tribunais do País passaram a determinar que os magistrados remetessem para os CEJUSCs os acordos que lhes eram distribuídos.

No que diz respeito à competência dos CEJUSCs, esta está disciplinada na Resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), criada em 2010, com o objetivo de organizar e uniformizar os serviços de conciliação, mediação e outros métodos consensuais de solução de conflito, evitando disparidade entre os Tribunais do País. Em 2016, através da Resolução 174 do CSJT, a matéria foi regulamentada para o âmbito da Justiça do Trabalho.

O art. 1º da Resolução 174 do CSJT apresenta a conceituação de conciliação e mediação para os fins da Resolução. Percebe-se claramente que ambas deverão ser utilizadas quando a lide já está instaurada:

Art. 1º. Para os fins desta resolução, considera-se:

I – “Conciliação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na **construção de um acordo quando a lide já está instaurada**, com a criação ou proposta de opções para composição do litígio;

II – “Mediação” é o meio alternativo de resolução de disputas em que as partes confiam a uma terceira pessoa – magistrado ou servidor público por este sempre supervisionado –, a função de aproximá-las, empoderá-las e orientá-las na **construção de um acordo quando a lide já está instaurada**, sem a criação ou proposta de opções para composição do litígio; (grifos acrescidos)

Desta forma, os CEJUSCs foram criados como órgãos a auxiliar a Justiça do Trabalho atuando nas ações em curso, ou seja, nas lides já instauradas. Suas atribuições estão elencadas no art. 5º da Resolução. Dentre elas, destacam-se: *i*) a promoção da mediação e conciliação dos dissídios individuais e coletivos; *ii*) incentivo à promoção de

¹⁸ Vide Resolução 125/2010 do CNJ que criou os Núcleos Permanentes de Mediação e Conciliação (NUPEMEC) e os Centros Judiciários de Solução de Conflitos (CEJUSC)

atividades normativas em matéria de solução consensual de litígios; *iii*) a interlocução com grandes litigantes.

Assim sendo, a homologação de acordo extrajudicial parte de premissa diversa daquela que apresenta as demandas submetidas ao CEJUSCs, uma vez que não consubstanciam-se em composição de litígio. Nos Centros, empregado e empregador estão em litígio, já nos acordos feitos fora do âmbito judicial, as partes já ingressam no judiciário conciliadas, sendo o papel central do magistrado certificar a rigidez jurídica do acordo e das manifestações de vontade. Desse modo, não será preciso aplicar nenhum tipo de instituto conciliatório, mas sim atividade jurisdicional a fim de examinar os termos e alcance do acordo, bem como a existência ou não de real manifestação de vontade das partes e sem vícios de consentimento.

Diante do todo exposto, pode-se concluir que não é competência do CEJUSC decidir sobre os acordos extrajudiciais que ingressam à Justiça do Trabalho, devendo ser distribuídos às Varas, em obediência ao estipulado no texto legal.

Guilherme Guimarães Feliciano afirma que:

Nas ações de homologação, não há, aparentemente, lide entre as partes, mas há questões de interesse público que devem ser observados pelo juiz na decisão proferida. Dentre elas destaca-se: acordos simulados, acordos fraudulentos, acordos temerários e os acordos ruinosos, uma vez que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis. (FELICIANO, 2017)

Além disso, o parágrafo 6º do art. 7º da Resolução 174/2016 veda expressamente a aplicação das disposições referentes aos institutos de resoluções de conflitos previstas no CPC, inclusive a mediação extrajudicial e pré-processual¹⁹, sendo autorizada apenas a mediação pré-processual nos conflitos coletivos. Por isso, mostra-se nítida a disparidade da previsão trazida pela Reforma Trabalhista, não só em relação aos acordos extrajudiciais, como também quanto à possibilidade de arbitragem. Esclarece-se que o art. 1º da lei 9.307/96 que dispõe sobre arbitragem é claro ao dispor que a arbitragem só é válida para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis, não sendo esse

¹⁹ Dispõe o § 6º do art. 7º da Resolução 174/2016 do CSJT que as conciliações e mediações realizadas no âmbito da Justiça do Trabalho somente terão validade nas hipóteses previstas na CLT, aí incluída a homologação pelo magistrado que supervisionou a audiência e a mediação pré-processual de conflitos coletivos, sendo inaplicáveis à Justiça do Trabalho as disposições referentes às Câmaras Privadas de Conciliação, Mediação e Arbitragem, e normas atinentes à conciliação e mediação extrajudicial e pré-processual previstas no NCPC.

o caso das verbas contratuais trabalhistas que são indisponíveis, considerando sua natureza alimentar.

No que pertine à competência dos Tribunais do Trabalho em legislar sobre as omissões legislativas, tal conduta à primeira vista, parece ser vedada constitucionalmente pelo art. 22, I que atribui privativamente à União a competência para legislar sobre direito processual e material do trabalho.

É sabido, porém, que os atos editados possuem o objetivo de auxiliar os magistrados diante da legislação omissa e insuficiente da previsão normativa, o que diante da penosa reforma, busca garantir um patamar civilizatório mínimo (DELGADO, 2016, p.145) de direitos ao trabalhador, bem como segurança jurídica.

Deste modo, mesmo que a competência não seja, aparentemente, do Tribunal, é preciso fazer uma leitura sistêmica do Direito do Trabalho onde norma, fatos e valores devem garantir a tutela do trabalhador. Assim, os Tribunais devem continuar orientando, no seu âmbito de incidência, requisitos que obedeçam à lógica protetiva do Direito do Trabalho. Não se trata de legislar sobre os direitos material e processual do Trabalho, mas sim de dar diretrizes de como a aplicação normativa se dará.

Ademais, não há violação ao princípio da independência dos magistrados (art. 95, I, II, III c/c art. 5º, XXXVII e LIII CF), que estabelece a liberdade que cada juiz tem de interpretação da norma ao julgar os casos concretos, uma vez que os atos devem ter apenas caráter recomendatório, não podendo vincular normativamente os julgadores.

Conclui-se, portanto, que é válida a edição de recomendações que visem a segurança jurídica e a uniformização das decisões em âmbito local, pelos Tribunais Regionais ou pelo TST, em âmbito nacional.

4 Análise dos acordos extrajudiciais quanto à forma

Os acordos e as conciliações na Justiça do Trabalho possuem natureza jurídica de transação, e como tal, constituem negócio jurídico bilateral pelo qual os pactuantes, mediante concessões recíprocas, extinguem obrigações litigiosas duvidosas (TARTUCE, 2016, p.798-799), nos termos do art. 840 CC. Por analogia, pode-se considerar que os acordos realizados extrajudicialmente possuem a mesma natureza.

Para ser válido o acordo, alguns requisitos devem ser observados. São eles: *i*) agentes capazes; *ii*) vontade livre e desembaraçada; *iii*) objeto lícito, determinado ou determinável; *iv*) forma prescrita por lei ou não vedada por ela.

No que tange à capacidade dos agentes no âmbito das relações de trabalho, é importante destacar a peculiaridade do direito especializado em relação ao Direito Civil. A capacidade civil é concedida aos maiores de dezoito anos (art. 5º CC), sendo os menores de dezesseis anos absolutamente incapazes e os maiores de dezesseis e menores de dezoito, relativamente incapazes.

A Constituição Federal no inciso XXXIII do art. 7º, proíbe o trabalho ao menor de quatorze anos. No mesmo sentido, de acordo com o art. 403 da CLT, é proibido o trabalho do menor de dezesseis anos, salvo como jovem aprendiz.. Ao maior de dezesseis e menor de dezoito, o trabalho é facultativo, observada a lei do jovem aprendiz (Lei 10.097/00).

Assim, um acordo extrajudicial que tenha como interessado menor de idade (art. 403 da CLT), deverá estar presente o Ministério Público do Trabalho ou seu representante legal, em obediência ao art. 793 da CLT e aos arts. 721 c/c art. 178, II, ambos do CPC²⁰, sob pena de nulidade do acordo. Além disso, deverá atentar-se com as peculiaridades da lei do jovem aprendiz.

Sobre a manifestação de vontade nos acordos extrajudiciais trabalhistas, é imprescindível que tal requisito de validade seja analisado, considerando a hipossuficiência do obreiro. Assim, a fim de evitar que o instituto seja usado para prejudicar o trabalhador, deverá o magistrado, na audiência, averiguar se as partes estão de fato exprimindo suas vontades na transação e se há vício na vontade, principalmente a do trabalhador. Por isso, conforme já exposto, é defendida a importância da realização da audiência para que esta análise seja possível.

Por fim, deverá ser lícito o objeto do contrato, não podendo versar um acordo extrajudicial oriundo de trabalho ilícito, sendo nulo de pleno direito. Outrossim, a forma deverá estar de acordo com o ordenamento jurídico, devendo ser imperiosa a boa-fé dos envolvidos.

Ademais, deverá ser observado, por analogia (art. 8º da CLT), o parágrafo 1º do art. 840 da CLT, devendo a petição conter a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos que resultaram o acordo, bem como a discriminação das parcelas, sob pena de

²⁰ Poderá ser dispensada a presença do MPT caso o menor seja emancipado, conforme parágrafo único do art. 5º do CC.

ser extinto o processo sem resolução do mérito. Ademais, deverão as partes juntar os documentos necessários a fim de que o magistrado avalie os termos do negócio jurídico proposto. Caso o objeto seja pagamento de horas extras, por exemplo, deverá a empregadora juntar as folhas de ponto do trabalhador e o trabalhador os contra-cheques. Tais medidas evitarão possíveis arbitrariedades e ilegalidades, dando segurança jurídica ao instituto.

Porém, como já citado anteriormente, muitos Tribunais, na tentativa de uniformizar o instituto, têm emitido atos regulamentando, no âmbito de sua incidência, o procedimento de homologação de acordos feitos fora da esfera judicial.

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, sobre os acordos extrajudiciais, publicou o Ato nº 82/2019, que regulamenta o procedimento.

Em seu art 1º, estabelece que os magistrados poderão encaminhar os acordos ao CEJUSC, respeitando assim, a competência legal atribuídas às Varas do Trabalho.

Os critérios formais exigidos estão discriminados no art. 2º, *in verbis*:

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

I - A petição de acordo deverá estar assinada pelas partes e seus advogados, podendo o trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria;

II - Protocolização de petição ratificando os termos do ajuste pela parte que não inseriu o requerimento de homologação do acordo.

III - Discriminação de cada uma das parcelas do ajuste, com a definição da natureza jurídica respectiva e a indicação dos valores objeto da transação;

IV - Não será aceito acordo que se refira apenas a pagamento de parcelas incontroversas da rescisão contratual, como previsto no artigo 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho;

V - A distribuição de petição contendo acordo extrajudicial não prejudica o prazo estabelecido no § 6º e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º, ambos do artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho;

VI - Deverá constar da petição de acordo cláusula penal, com o seu percentual e sua base de incidência sobre o total do acordo ou das parcelas ou obrigações não adimplidas;

VII - Comprovação do recolhimento do FGTS e, se for o caso, da multa de 40% sobre o FGTS, caso tais parcelas não integrem o valor do acordo;

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

IX Comprovação do recolhimento dos tributos devidos (Contribuições previdenciárias e Imposto de Renda), nos termos da legislação correspondente;

X - Havendo obrigação de fazer, referente à liberação das guias do FGTS, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS e/ou entrega da Comunicação de Dispensa para habilitação no Seguro-Desemprego, tais guias devem ser entregues até a audiência de conciliação designada no CEJUSC;

XI - Só haverá expedição de alvará judicial para levantamento de FGTS e habilitação ao Seguro-Desemprego em caso de controvérsia resolvida em audiência;

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.

O ato não só detalhou requisitos já estipulados pelo art. 855-B, como também criou requisitos novos, considerando o ordenamento jurídico enquanto sistema. Dentre eles, destacam-se: *i*) a discriminação de cada parcela a ser paga, definindo sua natureza jurídica e indicação dos valores objetos da transação; *ii*) obrigatoriedade de cláusula penal; *iii*) as custas serão recolhidas conforme §3º do art. 789 da CLT; *iv*) comprovação do recolhimento previdenciário; *v*) determinação de audiência para ratificação dos termos do acordo, sendo indispensável a presença do trabalhador e de seu advogado. Caso ocorra ausência, os autos deverão ser devolvidos à vara de origem para que tome as providências que entender cabíveis.

Assim, como já defendido anteriormente, poderá o Tribunal Regional, através de uma interpretação sistêmica do Direito do Trabalho, recomendar como se aplicará as normas de direito material e processual do ramos especializado para homologação de acordos extrajudiciais.

5 Análise dos acordos extrajudiciais quanto ao conteúdo

No que pertine ao conteúdo dos acordos, conforme já afirmado, apenas os direitos indisponíveis são passíveis de transação.

Nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite,

[...] pela considerável gama de normas de ordem pública do direito material do trabalho, o que implica a existência de um interesse social que transcende a vontade dos sujeitos do processo no seu cumprimento e influencia a própria gênese da prestação jurisdicional. Numa palavra, o processo do trabalho teria uma função finalística: a busca efetiva do cumprimento dos direitos indisponíveis dos trabalhadores (LEITE, 2010, p. 84)

Desta forma, os direitos oriundos de normas constitucionais e internacionais não poderão ser objeto dos acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho. Dentre eles e além de outros, podem ser arrolados: férias remuneradas, FGTS, pagamento de hora extra não inferior a 50% da hora normal, aviso prévio, adicional noturno, licença-maternidade, descontos relativos ao INSS e imposto de renda, que não pode ser considerados como concessão.

À vista disso, o empregado não pode negociar o pagamento de verbas legalmente exigíveis. Logo, essas verbas são necessariamente devidas porque representam o simples cumprimento de um dever legal por parte do empregador, já que utilizou a força de trabalho do empregado a seu favor. Elas não derivam da autonomia das partes, mas de imposição legal, mediante normas cogentes, impostas pelo Estado. Nesse sentido, o parágrafo único do art. 725, VIII do CPC que possibilita que a autocomposição extrajudicial seja de qualquer natureza ou valor, não é compatível com o Direito do Trabalho.

Vale destacar que se os direitos forem certos e adquiridos, implicaria em renúncia e não em transação, o que não se pode admitir. A transação deverá ocorrer quando houve direitos controversos onde ambas as partes devem fazer concessões recíprocas, não podendo apenas o trabalhador sofrer prejuízos.

Diante do exposto, conclui-se que apenas direitos disponíveis controversos podem ser objeto de acordo extrajudicial.

Também deverá ser analisado pelo juiz, caso uma das partes seja menor de idade, se o trabalho exercido era sob condições insalubres ou perigosas, ou ainda, no turno da noite, sendo estas, situações expressamente vedadas pela Constituição Federal (art. 405 da CLT c/c art. 7º, XXXIII da CF).

Frisa-se, igualmente, que não poderá ser objeto de acordo apenas as verbas rescisórias, já que a legislação não substituiu a homologação rescisória que antes era atribuídas aos sindicatos, nos moldes dos revogados parágrafos 1º e 3º do art. 477 da CLT, para a Justiça do trabalho. Assim, não poderá o acordo ter como objeto apenas as parcelas resilitórias incontroversas, sobretudo, de forma parcelada.²¹

Quanto às custas, deve ser observado o art. 88 do CPC que determina que as despesas devem ser rateadas entre as partes, podendo ser concedido o benefício de gratuidade de justiça às partes nos moldes do parágrafo 4º do art. 790 da CLT. Já os honorários, poderão ser pactuado entre os transacionantes e seus respectivos advogados.

Ademais, existem convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos que determinam prazos menores para pagamento de verbas rescisórias, bem como multas superiores aos fixados na CLT ou em normas do Ministério do Trabalho. Considerando que as mencionadas cláusulas sejam mais benéficas para o empregado, elas prevalecem

²¹ Esse foi o entendimento da desembargadora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva no Acórdão que negou provimento ao recurso ordinário interposto contra decisão de 1º grau que extinguiu sem resolução do mérito o pedido de homologação de acordo extrajudicial nos autos do processo 0100141-33.2018.5.01.0005.

sobre o que é determinado em Lei, uma vez que possuem força normativa, sendo, portanto, de observância obrigatória. Porém, em nenhum dos acordos extrajudiciais analisados nesta monografia, foi juntado acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Apesar do papel fiscalizatório e garantidor de direitos, vê-se que os juízes estão a chancelar as renúncias a direitos indisponíveis. No dia 06 de agosto de 2019, dirigi-me ao Tribunal Regional do Trabalho a fim de assistir audiências de acordos extrajudiciais no CEJUSC da 1ª Região, com finalidade de pesquisa. Ali, pude constatar que o magistrado tem chancelado renúncias de direitos de trabalhadores. Assisti seis audiências que duravam, em média, cinco minutos cada.

A audiência referente ao processo 0100871-86.2019.5.01.0206 chamou minha atenção, já que foi homologado acordo que afasta o reconhecimento do vínculo de emprego entre as partes. Vale destacar um trecho do acordo proposto:

Reconhece neste ato, o RECLAMANTE, que não estiveram presentes os requisitos do vínculo de emprego, notadamente: habitualidade (os serviços prestados eram esporádicos, descontínuos, eventuais); pessoalidade (tem plena consciência de que os serviços aos quais se dispunha a prestar podiam e eram praticado por qualquer outra pessoa); salário (percebia diárias de acordo com os dias em que efetivamente prestava os serviços); subordinação (tinha plena liberdade de, conforme sua conveniência e disposição, prestar o serviço diário ou recusar-se sem qualquer penalidade e/ou necessidade de justificar sua recusa). Declara, o RECLAMANTE, pois, que não estava subordinado exclusivamente à RECLAMADA, podendo prestar serviços à outras pessoas jurídicas e físicas, não tinha obrigação de comparecimento e subordinação à carga horária (jornada diária/semanal), e percebia suas remunerações através de diárias negociadas no ato da aceitação.

Recordo-me que o juiz perguntou qual era a função exercida por Genilson da Silva e o reclamante disse que era ajudante de caminhoneiro. Depois, o magistrado perguntou quantos dias da semana o obreiro laborava. Este, afirmou que laborava de segunda à sábado, evidenciando assim, a habitualidade negada no acordo. Para a minha surpresa, o juiz disse que se ele aceitasse o acordo, não poderia “mais reclamar sobre nada” e que o reclamante, não teria direito ao INSS deste período. O reclamante disse que estava ciente e o acordo foi homologado no valor de R\$ 3.000,00 a serem pagos em três parcelas. Contudo, tais informações não constam na ata de audiência, contendo paradoxalmente que “as partes declaram que o valor total do acordo refere-se a serviços eventuais prestados, *sendo verbas de natureza indenizatória*, inexistindo recolhimento previdenciário” (destacou-se).

Posteriormente, outro trabalhador, juntamente com a mesma empresa do caso supracitado, entrou na sala de audiência a fim de ter seu acordo homologado. A petição

entabulada pouco diferenciava-se da petição do processo anterior, deixando expresso, novamente, a inexistência do vínculo empregatício. Dessa vez, nada foi perguntado ao trabalhador Willian, apenas tendo informando o magistrado que “não poderia reclamar mais nada na Justiça do Trabalho”. O obreiro acenou que “sim” com a cabeça e o acordo foi homologado em R\$ 2.000,00 a serem pagos em duas parcelas.

Salienta-se que o juiz, mesmo após a evidência de habitualidade do trabalho, não solicitou nenhum tipo de documento, sequer fez perguntas à empresa. Assim, parece-me que o magistrado chancelou a renúncia do direito de reconhecimento do vínculo de emprego do trabalhador. Além disso, pode ter havido prejuízo ao INSS, uma vez que consta na ata que “as verbas são de natureza indenizatória, inexistindo recolhimento previdenciário”.

Assim, demonstra-se que não houve tutela jurisdicional, tampouco proteção ao trabalhador, mas o crivo do poder judiciário ao homologar barbáries contra àqueles que, na maioria das vezes, desconhecem seus direitos.

6 Análise dos acordos extrajudiciais quanto aos efeitos da decisão homologatória

A decisão que homologa o acordo tem natureza jurídica de sentença e deverá ser fundamentada, observado o disposto no art. 489 do CPC. Dessa forma, tanto a decisão que homologa, como aquela que nega a homologação, deverão ser fundamentadas pelo magistrado, haja visto a possibilidade de revisão da decisão.

Aqui, filio-me ao entendimento de Manoel Antônio Teixeira Filho, proferido na palestra da OAB do Paraná, em 23 de outubro de 2019, cujo objetivo era discutir os temas “Jurisdição Voluntária” e “homologação de acordo extrajudicial na Justiça do Trabalho”.

O jurista destacou que à primeira vista, por ter natureza jurídica de sentença (art. 855-D, *in fine*), caberia recurso ordinário à decisão homologatória, nos moldes do art. 895 da CLT. Porém, tal afirmação é falaciosa, o que tentará demonstrar em seguida, conforme exposto por Teixeira Filho.

Caso o juiz homologue o acordo integralmente, constata-se que os transatores não possuiriam interesse processual em recorrer (art. 17 c/c 996, ambos do CPC), diante

da ausência de legitimidade. No caso, seria apenas possível embargos declaratórios²² para fins de esclarecimentos.

Contudo, caso o juiz homologue parcialmente o acordo²³, o interesse e a legitimidade constituem em requisitos para a interposição de recurso. Porém, uma análise mais apurada revela que as decisões oriundas de autocomposição são irrecuráveis, conforme art. 502 do CPC²⁴ c/c parágrafo único do art. 831 da CLT²⁵, outorgando-se a qualidade de coisa julgada à decisão, o que impede que seja novamente discutida pelas partes. Deste modo, o acordo transitará em julgado na data de sua homologação. Assim, a única opção das partes de desconstituir a coisa julgada é por meio da ação rescisória, por aplicação analógica da súmula 259 do TST²⁶ de forma analógica.

Na hipótese da sentença denegar a homologação, já é sabido, a teor da súmula 418 do TST, que as partes não poderão impetrar mandado de segurança, pois não há direito líquido e certo, sendo faculdade do juiz homologar ou não o acordo. Assim, a única alternativa aos interessados, é a interposição de recurso ordinário a fim de que o Tribunal homologue o acordo entabulado. Deste modo, da mesma forma que o acordo, o recurso deverá ser interposto por petição conjunta.

²² Dispõe o art. 1.022 do CPC: Cabem embargos de declaração contra qualquer decisão judicial para: I - esclarecer obscuridade ou eliminar contradição; II - suprir omissão de ponto ou questão sobre o qual devia se pronunciar o juiz de ofício ou a requerimento; III - corrigir erro material. Parágrafo único. Considera-se omissa a decisão que: I - deixe de se manifestar sobre tese firmada em julgamento de casos repetitivos ou em incidente de assunção de competência aplicável ao caso sob julgamento; II - incorra em qualquer das condutas descritas no art. 489, § 1º.

²³ No mesmo sentido, há decisão da 4ª Turma do TST. De acordo com o ministro Ives Gandra Martins da Silva Filho, do Tribunal Superior do Trabalho, o Judiciário só tem duas opções nesses casos: homologar ou não homologar o acordo: "Não lhe é dado substituir-se às partes e homologar parcialmente o acordo se este tinha por finalidade quitar integralmente o contrato de trabalho extinto"

Ressalta-se que sendo esta solução proposta um processo das partes, cabe ao Juízo, apenas homologar ou não pela via de sentença de forma completa o ajuste apresentado, não lhe sendo permitido eventual homologação parcial, salvo se as partes entenderem deslocar eixos do pacto firmado (GUIMARAES, 2017, p. 320). Porém há entendimentos contrários: "Sentença, como se sabe, envolve juízo de valor, apreciação dos elementos dos autos e, sobretudo, exposição da livre convicção motivada do magistrado. Logo, ele pode sim recusar a homologação ou a fazer parcialmente, ou ainda, com efeitos restritos. Como efeito, o juiz pode não se sentir à vontade para quitar 5, 10, 15 ou 20 anos de contrato de trabalho diante de um acordo de R\$ 2.000,00 calculados sobre o valor das verbas rescisórias. Ou ainda, pode homologar as verbas rescisórias, mas não as pendências que foram acrescidas." (SILVA, 2017, p. 190-191)

²⁴ Dispõe o art 502 do CPC: Denomina-se coisa julgada material a autoridade que torna imutável e indiscutível a decisão de mérito não mais sujeita a recurso.

²⁵ Dispõe o parágrafo único do art. 831 da CLT: no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecurável, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

²⁶ Dispõe a Súmula 259 do TST: TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA (mantida). Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

CAPÍTULO 3 – ANÁLISE DOS ACORDOS DISTRIBUÍDOS À 58ª VARA DO TRABALHO DA PRIMEIRA REGIÃO

Passa-se agora à análise de treze acordos extrajudiciais distribuídos, no período de fevereiro à junho de 2018, à quinquagésima Vara do Trabalho da 1ª Região, para investigação, sob os aspectos estudados na presente monografia, a fim de discorrer sobre como os operadores do direito estão comportando-se diante da inovação legislativa. Os acordos serão analisados os acordos quanto à forma, ao conteúdo, à decisão dos magistrados e seus fundamentos, além de particularidades identificadas. É importante salientar que os acordos foram distribuídos antes da publicação do Ato 82/2019 do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região e por isso, os requisitos estabelecidos nele, não serão observados durante a investigação.

1. Processo n. 0100105-26.2018.5.01.0058

O referido processo possui qualificação das partes, porém não há exposição dos fatos que culminaram no acordo proposto para homologação. Ademais, não há a assinatura dos interessados, apenas de seus respectivos patronos. Ressalta-se que a função exercida pelo trabalhador sequer foi informada. As partes pretendiam dar quitação geral ao contrato de trabalho que perdurou por cerca de três anos, não permitindo ao autor ingressar com Reclamação Trabalhista posterior.

Não houve marcação de audiência e a juíza indeferiu a homologação do acordo, sob o fundamento de que “não há discriminação das parcelas que estariam sendo pagas, a teor do que preconiza o art. 320 do Código Civil”. Ademais, ressaltou a magistrada que “diante da injustificada cláusula genérica de quitação ampla e irrestrita, não há como cancelar a presente proposta conciliatória, a teor do que preceituam os artigos 9º e 444, do Texto Consolidado.” As custas no valor de R\$ 280,00 ficaram ao encargo da empregadora. Não houve condenação de honorários advocatícios ante o caráter não litigioso da ação.

O autor, opôs embargos de declaração alegando o erro material quanto às parcelas do acordo. Informou que o valor de R\$ 14.000,00 seria pago em 4 parcelas de R\$ 3.500,00 e defendeu que o acordo está em consonância com o estabelecido no art. 320 do CC. Por fim, ressaltou que a quitação correspondia a prestação de serviços de pedreiro, não existindo vínculo empregatício entre as partes. O juízo rejeitou os embargos declaratórios

por não haver omissão, obscuridade ou contradição na sentença, pretendendo as partes sua reforma, o que não é possível mediante embargos de declaração.

O prazo para pagamento das custas decorreu *in albis* e, por isso, foi determinada penhora *online* na conta da empregadora. Posteriormente, o bloqueio foi convolado em penhora, sendo expedido alvará em face do beneficiário, a Fazenda Nacional. Por fim, foi determinado o arquivamento dos autos.

Em 11/08/2018, o mesmo trabalhador ajuizou Reclamação Trabalhista pleiteando o reconhecimento do vínculo de emprego, além de verbas como: 13º salário, aviso prévio indenizado, anotação de CTPS, multa do art. 467 da CLT, férias vencidas e proporcionais, horas extras, adicional de periculosidade, vale transporte, FGTS e multa de 40% sobre o FGTS, indenização a título de seguro desemprego e verbas rescisória. O valor atribuído à causa foi de R\$ 322.629, 14, cerca de 4,3 maior do que o valor do acordo extrajudicial inicialmente proposto.

Em audiência inicial, foi realizado acordo entre as partes no importe de R\$ 60.000,02, sendo R\$ 10.000,00 referente à primeira parcela e outras oito parcelas no valor de R\$ 7.142,86. O acordo celebrado em juízo deu quitação geral à reclamada, impedido reclamatória trabalhista posterior para fins de se apurar vínculo empregatício no período de 05/06/2014 a 30/11/2017. Foi imposta multa de 100% caso houvesse inadimplemento por parte da ré que além disso, ficou obrigada ao pagamento de quota previdenciária até o 8º dia do mês subsequente ao da quitação, comprovando-o até o 15º dia, na Secretaria da Vara. As custas ficaram ao encargo da reclamada no valor de R\$ 1.200,00 a serem pagas no prazo de cinco dias após o pagamento da última parcela do acordo.

Diante do exposto, percebe-se que o valor proposto, inicialmente no acordo extrajudicial, era muito inferior ao que o reclamante tinha direito. O reconhecimento do vínculo implicaria em diversas obrigações decorrentes da relação empregatícia, inclusive, assinatura da CTPS e contagem do tempo para fins de aposentadoria, porém os direitos não foram constatados, porque houve a celebração do acordo judicial, no âmbito da reclamatória trabalhista. Assim, a verificação do vínculo e a posterior condenação pecuniária no valor estipulado pelo autor, não foram realizadas. Isso porque na maioria das vezes, o trabalhador está sem emprego e precisa garantir sua subsistência, uma vez que a natureza das verbas salariais é alimentar. O empregador, por sua vez, se aproveita desta fragilidade para seu próprio benefício. Desta forma, deve o judiciário agir de forma a não permitir que haja renúncias de direitos do trabalhador e garantir que não haja

irregularidades nas relações sociais. Porém, tal caso, demonstra que a prioridade parece ser a de encerrar processos e não a efetiva tutela jurisdicional.

2. Processo n. 0100169-36.2018.5.01.0058

No caso em análise (processo n. 0100169-36.2018.5.01.0058), as partes foram qualificadas no acordo entabulado, bem como foi informada a função da empregada e seu último salário no valor de R\$ 3.559,25. A obreira que exercia a função de analista de RH II trabalhou para a imobiliária por 16 anos, 3 meses, e 26 dias e foi dispensada sem justa causa. As verbas foram discriminadas e referiam-se ao saldo de salário, 13º indenizado, férias, aviso prévio e FGTS, tendo sido descontado os valores referentes ao INSS e plano de saúde. O valor do acordo foi de R\$ 38.485,49 e preprendia “dar ampla e geral quitação do extinto contrato de trabalho.”

Alegou a empresa que:

“vem sofrendo uma redução considerável em seus faturamentos e diante da crise econômica que assola o país e ante a dispensa imotivada ocorrida em 06.03.2018, a Empresa JULIO BOGORICIN IMÓVEIS RIO DE JANEIRO LTDA. E VALESKA FARIAS DA SILVA DE AQUINO, acordaram em proceder ao pagamento na modalidade parcelada, referente à integral rescisão contratual da empregada com a quitação e a extinção do contrato de trabalho de todo o período contratual.”

Ocorre que, nos moldes do art. 2º da CLT, e em obediência ao princípio da alteridade, os riscos do negócio são do empregador, não podendo recair em desfavor do empregado. Assim, a crise econômica e os percalços financeiros enfrentados pela empresa, não podem ser usados como argumentos para afastar a incidência das multas dos arts. 467 e 477 da CLT, bem como para o parcelamento das verbas rescisórias²⁷. A lei estipula que as verbas rescisórias devem ser pagas no prazo de 10 dias após a dispensa do empregado. O acordo entabulado pretendia parcelar tais verbas em vinte e

²⁷ Esse é o entendimento do TST: RECURSO DE REVISTA. MULTA PREVISTA NO ART. 477 §8º. PARCELAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS. É firme a jurisprudência desta Corte Superior no sentido de que é direito indisponível do trabalhador a percepção da totalidade das verbas rescisórias nos prazos estipulados no § 6º do art. 477 da CLT. O pagamento em parcela implica atraso, atraindo a incidência da multa prevista no §8º do mesmo dispositivo legal. Incidência do disposto no art. 896, § 7º da CLT. Recurso de Revista de que não se conhece. (TST-RR: 228002320095150015, Relator: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 02/10/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT: 04/10/2019)

seis vezes, transferindo o ônus do negócio ao trabalhador, o que jamais pode ocorrer²⁸. Chancelar um acordo nesses termos seria uma afronta à norma legal à ordem pública, além de um resrespeito com a empregada.

Por fim, foi estipulada multa de 30% sobre o valor da parcela inadimplida. Requereu a empresa gratuidade de justiça, haja vista a crise financeira que se encontrara. A petição foi assinada apenas pelos advogados das partes e foi juntado documentos que comprovam a relação empregatícia, como a CTPS anotada, além dos contra-cheques.

Em sede de audiência, o acordo foi homologado no valor proposto a ser pago em vinte e seis parcelas de R\$ 1.480,21 por meio de depósito bancário na conta da ex-empregada. As custas de R\$ 769,71 ficaram ao encargo da trabalhadora, sendo dispensada, sendo-lhe deferida a grauidade de justiça.

Desta maneira, vê-se, mais uma vez, que, sob o argumento da crise econômica, os direitos dos trabalhadores brasileiros têm sido flexibilizados e renunciados com a autorização do poder judiciário que tem deixado de observar as normas legais que são imperativas.

3. Processo n. 0100223-02.2018.5.01.0058

O objeto do acordo do processo de n. 0100223-02.2018.5.01.0058 versa sobre indenização, nos moldes dos arts. 186 c/c 927 do CC, decorrente de prestação de serviço que data desde 2001, sem contudo, ser declarada qual era a prestação de serviço realizada por mais de quinze anos. Por consequência, não há anotação na CTPS do obreiro.

Além disso, o acordo tem por objeto apenas verbas de natureza indenizatórias. Porém, não foi informado o ato lesivo praticado pela empresa, podendo ser caso onde verbas de natureza salarial são declaradas como verbas indenizatórias para que não haja incidência da contribuição previdenciária, o que gera prejuízos a terceiro, nesse caso, para o fisco. O empregado é prejudicado não só por não receber devidamente as verbas

²⁸O mesmo argumento foi utilizado no acordo do processo n. 0100168-51.2018.5.01.0058 onde foi dito que a “Reclamada ficou sem poder trabalhar em razão da FALTAS REITERADAS DE PAGAMENTO ou REPASSE DOS SERVIÇOS JÁ PRESTADOS, logo em seguida, teve paralização pelas festas natalinas e do ano novo, desta maneira, deslanchou num amontoado de cobranças em cima de cobranças, pois além dos empregados, a reclamada sem trabalhar paga aluguel, energia elétrica, telefone, internet e outros encargos, como aluguel de carro; enfim, sem trabalho os problemas e as dívidas amontam-se e se, não pedir ajuda, as coisas ficam ainda piores”.

decorrentes da relação, como também não terá esse período de trabalho computado para fins de sua aposentadoria, o que pode ser extremamente danoso.

Ademais, os únicos documentos juntados foram as procurações, bem como aqueles referentes à empresa, como contrato social, suas alterações e termo de autenticação da junta comercial. Não há nenhum documento do autor como identidade, CTPS ou comprovante de residência.

O acordo reconhece que não há vínculo empregatício entre as partes, quitando assim todas as verbas da relação de trabalho. Informa ainda que o contrato foi rescindido pelo trabalhador. Houve pedido de isenção de custas pelas partes e em caso de indeferimento, que fosse dividida entre elas ou suportada integralmente pela empresa. O valor do acordo foi de R\$ 1.500.000,00, sendo uma parcela de R\$ 1.000.000,00 e a segunda no valor de R\$ 500.000,00 através de depósito bancário na conta do obreiro. Pois bem, considerando o grande valor do acordo, pensa-se em qual poderia ter sido o ato lesivo praticado pela empresa. Parece que estamos diante de um caso onde a má-fé está nítida ao passo que pretende a chancela de um acordo onde o judiciário reconhece que não há vínculo empregatício decorrente da relação, garantindo assim para a empresa, que não haverá nenhuma ação futura ajuizada pelo ex-empregado.

Na sentença, a juíza titular indeferiu o acordo, sob o mesmo fundamento que parece usar na maioria das decisões sobre a homologação de acordos extrajudiciais: “não há discriminação das parcelas, conforme estipulado no art. 320 do CC, tratando-se de cláusula genérica”. O processo foi extinto sem resolução do mérito, por isso, a magistrada deixou de pontuar os pontos aludidos, o que gerou a possibilidade de recurso.

A empresa opôs embargos declaratórios alegando que houve erro material na sentença, pois foi estipulado que o acordo tem por objeto indenização por dano recorrente à quebra contratual. Pois bem, primeiro as partes informaram no acordo que o fim da relação se deu por parte do trabalhador, porém na petição dos embargos, afirma que a empresa pretende pagar mais de um milhão de reais por quebra contratual. Vê-se claramente a presença de dissimulação no caso em questão.

A juíza rejeitou os embargos de declaração fundamentando que não havia obscuridade, contradição ou omissão na decisão e que a intenção do embargante é reformar a sentença, o que não é cabível por esse instrumento processual. Diante do inconformismo, a empresa interpôs recurso ordinário a fim de obter a homologação em

instância superior. Para isso, juntou comprovante de depósito recursal no valor de R\$ 9.189,00 e custas no importe de R\$ 22.583,20. Alegou que a nova previsão legislativa, ao permitir a autocomposição, possibilitou que houvesse cláusula de quitação geral e irrestrita do contrato e que a relação em questão é de trabalho e não de emprego. Por isso, não haveria nenhuma discriminação de verbas a ser feita.

O Acórdão reconheceu como “válido à luz da ordem jurídica”, o instrumento de homologação de acordos extrajudiciais, “constituindo-se em importante meio de estímulo à autocomposição de litígios.” Pontuou, ainda, que “não estamos diante de um conflito de interesses, e sim de convergência de interesses, já que o acordo extrajudicial apresentado reflete a vontade de ambos os interessados”.

Assim, por satisfeitos os requisitos do art. 855-B, o acordo foi homologado, por unanimidade, pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. As custas no valor de R\$ 7.416,80, foram pagas pela empresa ao final da quitação do acordo e foi expedido alvará em favor da empresa com o valor referente ao depósito recursal realizado quando da interposição de recurso ordinário.

Com a leitura do Acórdão, percebeu-se que até mesmo o Tribunal, ao afirmar que “o acordo extrajudicial apresentado reflete a vontade de ambos os interessados”, sem contudo ter havido audiência para verificar a procedência de tal afirmação, homologou o acordo e selou a possível relação empregatícia mascarada de prestação de serviço, bem como não vislumbrou a fraude a terceiro, como credores ou o fisco.

4 Acordos extrajudiciais homologados

Com a observação dos acordos, constatou-se que o único requisito observado pelo juízo da 58ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro é se haviam verbas discriminadas, conforme estabelecido no art. 320 do CC sendo, portanto, um requisito formal. Assim, por não obedecer o dispositivo, o acordo era indeferido e o processo era extinto sem resolução do mérito. Dessa forma, as questões materiais de direito não eram apreciadas, dando margem para que os requerentes recorressem da decisão de primeiro grau.

Caso o acordo tivesse as parcelas discriminadas, mesmo se tratando das verbas decorrentes da rescisão contratual, os acordos eram homologados. Assim ocorreu com sete dos treze acordos examinados. Eles foram homologados, em audiência, por terem as parcelas das verbas objeto do acordo discriminadas. São eles: 0100221-

32.2018.5.01.0058, 0100455-14.2018.5.01.0058 que foi integralmente quitado até mesmo antes da decisão homologatória, 0100519-24.2018.5.01.0058, 0100587-71.2018.5.01.0058, 0100602-40.2018.5.01.0058, 01000381-57.2018.5.01.0058, 0100514-02.2018.5.01.0058 (que trata de relação doméstica).

5 Decisão que denegou a homologação, originando o ajuizamento de nova ação com a discriminação das parcelas

Exatamente pela observação apenas do requisito formal, observou-se que em dois processos (0100168-51.2018.5.01.0058 e 0100177-13.2018.5.01.0058), após a decisão que denegou a homologação, as partes preferiram não interpor recurso, mas após o trânsito em julgado da decisão, ajuizaram nova ação discriminando as verbas. Como havia dependência entre os processos, nos moldes do art. 286, II do CPC, as novas ações foram distribuídas novamente para a 58ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. Assim, como as partes alteraram o acordo, passando a discriminar as verbas, ambos os acordos foram homologados na audiência. Contudo, não foi observado que as novas petições tinham como objeto verbas decorrentes da rescisão contratual entre as partes, desobedecendo assim, o estipulado no art. 477 da CLT, bem como indenização por danos morais. Ambos os acordos foram homologados na audiência.

Conclui-se que a fundamentação adotada na decisão judicial para homologação ou não do acordo foi, exclusivamente quanto à forma dos acordos. Caso não houvesse discriminação das verbas, os magistrados da quinquagésima Vara do Trabalho do Rio de Janeiro não homologavam os acordos, por entenderem que se tratava de quitação genérica, em desconformidade com o art. 320 do CC, extinguindo o processo sem adentrar no mérito dos acordos. Desta forma, os interessados poderiam optar em interpor recurso ordinário ou ainda ajuizar nova ação obedecendo o dispositivo legal e tendo seus acordos chancelados pelo poder Judiciário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do estudo realizado, é possível concluir que o novo Capítulo III-A da CLT, acrescentado pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), diverge da lógica do

Direito do Trabalho e ameaça as garantias constitucionais, bem como as normas das CLT de proteção ao trabalhador.

Homero Batista Mateus da Silva (2017), em comentário sobre a inovação normativa assim ponderou:

Ninguém duvide do poder de persuasão que o empregador exercerá, durante o contrato de trabalho ou ao seu término, por ocasião do pagamento das verbas rescisórias, para influenciar o empregado a aceitar que a homologação rescisória ocorra via “acordo extrajudicial”. (SILVA, 2017, p. 189)

Assim, a Reforma trouxe a possibilidade de não só de renúncia a direitos, como ter essas violências, chancelada pelo Judiciário. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (2019), foram apreciados, em âmbito nacional, 1.742 acordos extrajudiciais nos 12 meses anteriores à Reforma. Um ano depois, foram propostos 33,2 mil – um crescimento de 1.804%.

A promessa da Reforma Trabalhista era a de que com a previsão de homologação de acordos extrajudiciais resultaria em celeridade processual. Porém, ao invés de desafogar o judiciário, o novo instituto está aumentando as demandas, visto que os Tribunais Regionais estão tendo que julgar os recursos decorrentes da não homologação ou da homologação parcial dos acordos, além das inconstitucionalidades dos textos.

Apesar das justificativas de aumento dos postos de emprego e de “modernização do Direito do Trabalho”, que já se demonstrou não ser verdade, a Reforma Trabalhista implementada não está consoante as ideias basilares da Constituição Federal de 1988, como o conceito de Estado Democrático de Direito, os princípios fundamentais da pessoa humana no campo justtrabalhista e da compreensão do direito como um instrumento civilizatório e de inclusão social.

Como se afirmou, o Direito do Trabalho possui suas particularidades que o tornam singular, devendo ser respeitadas suas diferenças em relação às regras materiais e processuais do Direito Civil. Por isso, os princípios deste ramo especializado do Direito são essenciais para a conclusão de que a jurisdição voluntária não é compatível com os preceitos da Justiça do Trabalho.

Além disso, a observação sistêmica do ordenamento jurídico torna-se imprescindível para evitar que direitos sejam renunciados ou flexibilizados em um contexto de crise econômica.

Pode-se aferir alguns apontamentos e apresentar algumas conclusões no que diz respeito aos acordos extrajudiciais. É de especial relevo sinalizar que tais conclusões não têm a pretensão de serem exaustivas, tampouco generalizantes. Meu intuito é de apresentar, tão somente, conclusões parciais, sobre os acordos extrajudiciais distribuídos à quinquagésima Vara do Trabalho da Primeira Região nos primeiros meses da Reforma Trabalhista, bem como de uma análise sistêmica do Direito do Trabalho.

Assim, por intermédio da pesquisa, pude constatar que:

- (i) o capítulo III-A é antagônico ao Direito do Trabalho;
- (ii) a Jurisdição Voluntária não pode ser aplicada à Justiça do Trabalho;
- (iii) as dificuldades econômicas do País não podem ensejar em retrocesso social;
- (iv) a Reforma Trabalhista teve como objetivo enaltecer a autonomia da vontade das partes, deixando o trabalhador, propositalmente, numa situação de vulnerabilidade face ao empregador;
- (v) a proteção ao trabalhador deriva do texto Constitucional e não apenas às normas infraconstitucionais;
- (vi) a homologação dos acordos deve obedecer critérios além dos dispostos no título III-A da CLT, decorrente de uma interpretação sistêmica do Direito do Trabalho;
- (vii) em observância ao princípio da primazia da realidade sobre a forma, devem os magistrados marcar audiência para verificar se há vício de consentimento do trabalhador;
- (viii) os magistrados não devem homologar acordos que consubstanciem em renúncias a direitos indisponíveis do trabalhador;
- (ix) é necessária a normatização do TST sobre a matéria a fim de uniformizar o instituto em âmbito nacional, bem como trazer segurança jurídica às partes;

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio: **Por um Direito do Trabalho de segunda geração: Trabalhador integral e Direito do Trabalho integral**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região., v. 91, p. 235, 2016.

ALMEIDA, Maira Santana Gama. **Reforma Trabalhista: uma análise à luz dos princípios constitucionais e dos princípios basilares do Direito do Trabalho**. Porto Alegre, 2018.

AMARAL, Julio Ricardo de Paula. **Limitações à aplicação do princípio da proteção no direito do trabalho**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Belo Horizonte, v.63, p. 69-89, 2001.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. **Os acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho e a Lei 13.467/17: Jurisdição voluntária? Validade formal ou material? Competência?** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. Recife, v. 44, p. 18-48, 2018.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01 maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em 02 nov 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 30 out 2019.

BRASIL. Ordem dos Advogados do Brasil. **Nota Técnica sobre o Projeto de Lei 6.787/2016**. Brasília, 27 jun 2017 Disponível em: <http://csb.org.br/wp-content/uploads/2017/07/Para-conhecer-os-demais-pontos-abordados-pela-Nota-T%C3%A9cnica-do-Conselho-Federal-da-OAB-clique-aqui.pdf>. Acesso em 14 nov 2019.

CORREIA, Henrique: **Guia Prático da Reforma Trabalhista no seu dia a dia**; Saraiva Jur, 2018.

CORREIA, Henrique: **Manual da Reforma Trabalhista**; Saraiva Jur, 2018.

CSJT. **Audiência Pública 002/2017 - Homologação de acordos extrajudiciais (Reforma Trabalhista)**. Brasília. 25 de out de 2017. Publicado por csjtoficial. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=K3keqk7cCwA&feature=youtu.be>. Acesso em 10 de nov de 2019.

DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: reflexões de estudantes da graduação do Curso de Direito da Universidade de Brasília. 1ª ed. Brasília: Universidade de Brasília – Faculdade de Direito, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

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

DELGADO, Maurício Godinho. **Os princípios na estrutura do Direito**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 75, p. 17-34, 2009.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Dos princípios do direito do trabalho no mundo contemporâneo**. Revista Nacional de Direito do Trabalho, v. 107, p. 15-33, 2007.

GARCIA, Alessandra de Souza. **Apontamentos sobre a homologação de acordo extrajudicial e a ação rescisória em lide simulada sem a ciência do trabalhador**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná. Paraná, p. 65-73, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores de desemprego**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego>. Acesso em 18 nov em 2019

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Saraiva, 2017. V.1. 847p.

MESQUITA, Carolina Pereira Lins. **Teoria Geral do Direito do Trabalho**: pela progressividade sociojurídica do trabalhador. São Paulo. LTr, 2012.

OAB, Paraná. **Homologação de acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho**. Paraná, 23 out 2019. Facebook: oabpr.oficial. Disponível em: <https://www.facebook.com/oabpr.oficial/videos/401787027166824/>. Acesso em 10 nov 2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 9ªed. São Paulo: Malheiros, 1992.

THEODORO Jr., Humberto. **Teoria Geral do Direito Processual Civil I**. Rio de Janeiro (RJ). Editora Forense – 2012

XAVIER, Eduardo Vidal. **A jurisdição voluntária na justiça do trabalho e a quitação geral**: aspectos da reforma trabalhista. Anais do III Congresso de Processo Civil Internacional. Vitória, 2018, p. 74-81.