

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA EMPRESA E DOS
NEGÓCIOS**

NÍVEL MESTRADO PROFISSIONAL

EDUARDO BATISTA VARGAS

**O ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA COMO FORMA DE
SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

PORTO ALEGRE

2023

EDUARDO BATISTA VARGAS

**O ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA COMO FORMA DE
SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Empresa e dos Negócios – Nível Mestrado Profissional – da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)

Orientador: Prof. Dr. Maurício de Carvalho Góes

PORTO ALEGRE

2023

V297a Vargas, Eduardo Batista.
O acordo extrajudicial trabalhista como forma de solução de conflitos / por Eduardo Batista Vargas. -- Porto Alegre, 2023.

151 f. : il.; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Programa de Pós-Graduação em Direito da Empresa e dos Negócios, Porto Alegre, RS, 2023.

Orientação: Prof. Dr. Maurício de Carvalho Góes, Escola de Direito.

1.Direito do trabalho – Brasil. 2.Relações trabalhistas. 3.Conflitos trabalhistas. 4.Reforma legislativa – Brasil. 5.Juiz do trabalho – Brasil. 6.Negociação. I.Góes, Maurício de Carvalho. II.Título.

CDU 34:331(81)
349.2(81)
331.104

Catálogo na publicação:
Bibliotecária Carla Maria Goulart de Moraes – CRB 10/1252

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA EMPRESA E DOS NEGÓCIOS
NÍVEL MESTRADO PROFISSIONAL

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado O ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA COMO FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS, elaborado pelo mestrando Eduardo Batista Vargas, foi julgado adequado e aprovado por todos os membros da Banca Examinadora para a obtenção do título de MESTRE EM DIREITO DA EMPRESA E DOS NEGÓCIOS - Profissional.

Porto Alegre, 27 de fevereiro de 2023



Prof. Dr. Fabiano Koff Coulon

Coordenador do Programa de Mestrado Profissional em Direito da Empresa e dos Negócios

Apresentada à Banca integrada pelos seguintes professores:

Presidente: Dr. Mauricio de Carvalho Góes

MAURICIO DE
CARVALHO
GOES:90399900004

Assinado de forma digital por
MAURICIO DE CARVALHO
GOES:90399900004
Data: 2023.02.27 14:56:30 -03'00'

Membro: Dr. Wilson Engelmann (Participação por webconferência)

Membro: Dr. Guilherme Wunsch (Participação por webconferência)

Membro externo: Dr. Gilberto Sturmer (Participação por webconferência)

AGRADECIMENTOS

Ao iniciar o curso de Mestrado não imaginava todo o caminho que teria que percorrer, não só pela necessidade de dedicação intensa em todas as fases do estudo, mas principalmente na elaboração do trabalho final, a Dissertação. Menciono isso para dimensionar a importância de agradecer.

De início, meu reconhecimento ao Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Instituição da qual, orgulhosamente, faço parte e que me propiciou essa oportunidade singular de aprimoramento acadêmico.

Também é necessário reconhecer a qualidade excepcional do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Direito – Nível Mestrado Profissional – da Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS). Também conheci inúmeros colegas que engrandeceram a qualidade do estudo desenvolvido ao longo desses últimos dois anos. Não vou mencionar individualmente todos os professores e colegas que me muito me auxiliaram no decorrer do curso, mas preciso fazer uma menção, mais do que especial, ao Professor Doutor Maurício de Carvalho Góes. Tive o ensejo de conhecê-lo ainda estudante de Direito e a imensa satisfação de, após formado, ter sido meu colega de trabalho, na época em que exerci a advocacia. A vida nos proporciona oportunidades que, por vezes, não imaginamos, mas que são capazes de surpreender. Então, fui contemplado em ser aluno em um Curso de Mestrado de um professor que conheci ainda jovem estudante e, mais do isso, ser por ele orientado, com enorme paciência, habilidade ímpar, firmeza nos momentos oportunos e, sobretudo, com imensa sabedoria. E esse período de estudo somente revelou o que eu já previa: que é um excelente Professor.

Finalmente necessito agradecer à minha família. Minha esposa Synara, que sempre está ao meu lado em todas as minhas decisões e, como não podia deixar de ser, me apoiando durante todo esse período em que acabei, por força dos compromissos acadêmicos, suprimindo do convívio familiar. Junto com nossas meninas, Rafaella e Daniella, vocês três são a razão final de todo o esforço que faço na vida. Igualmente preciso agradecer aos meus pais, Rui e Marilene, pelos ensinamentos que sempre carrego comigo ao longo da vida.

RESUMO

O presente trabalho se dedica a explorar o instituto do Acordo Extrajudicial Trabalhista, surgido com o advento da Lei nº 13.467/2017, a denominada Reforma Trabalhista, sob a perspectiva de compreender qual o real papel dessa nova modalidade processual e se ela possui condições efetivas de equilibrar, com qualidade jurídica e sem fragilizar direitos trabalhistas, conflitos entre capital e trabalho. Esse é o problema que fundamenta a presente pesquisa, cujo objetivo geral é a verificação do cenário atual de utilização desse instituto processual na prática judicial e, de modo específico, se pode ser considerado um meio de eficiência empresarial, bem como se há controvérsias na sua aplicação e indicar, se for a hipótese, eventuais aperfeiçoamentos que se façam necessários. Para tanto, foi necessária uma revisão da bibliografia existente sobre o tema, nacional e estrangeira, estudo da jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho de grande porte, do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal, bem como uma pesquisa de campo em processos judiciais, com abordagem qualitativa e método dedutivo. Na primeira etapa do estudo, desenvolve-se uma análise da autonomia da vontade e sua crescente evolução legislativa, em contraposição aos princípios protetores do Direito do Trabalho, para compreender a negociação individual como ferramenta de eficiência empresarial. Em um segundo momento, aborda-se o acordo extrajudicial em si, desde seu surgimento, com comparação de modelos semelhantes da legislação estrangeira e a verificação dos eventuais problemas a partir da análise da jurisprudência até então existente e, de modo especial, por um estudo de campo em processos judiciais no âmbito do 1º Grau de Jurisdição, para, ao final, propor caminhos de aperfeiçoamento no uso do Instituto. Conclui-se que o Acordo Extrajudicial Trabalhista necessita de aprimoramento, tanto no plano legislativo como no comportamento do jurisdicionado, para que o instrumento jurídico tenha as características necessárias para ser efetivo na pacificação de conflitos sem prejudicar o trabalhador.

Palavras-chave: direito do trabalho; soluções adequadas de conflitos; negociação individual; acordo extrajudicial trabalhista.

ABSTRACT

The present work is dedicated to explore the institute of the Extrajudicial Labor Agreement, which arose with the advent of Law nº 13467/2017, the so-called Labor Reform, from the perspective of understanding whether this new procedural modality has the ability to solve, effectively, with legal quality and without weakening labor rights, conflicts between capital and labor. This is the problem that underlies this research, whose general objective is to verify the current scenario of use of this procedural institute in judicial practice and, specifically, whether it can be considered a means of business efficiency, as well as whether there are controversies in its application and indicate, if this is the case, possible improvements that may be necessary. To do so, it was necessary to review the existing bibliography on the subject, national and foreign, study the jurisprudence of the Regional Labor Courts, the Superior Labor Court and the Supreme Federal Court, as well as a field research in judicial proceedings, with a qualitative-quantitative approach and deductive method. In the first stage of the study, an analysis of the autonomy of will and its growing legislative evolution is developed, in opposition to the protective principles of Labor Law, in order to understand individual negotiation as a tool for business efficiency. In a second moment, the Extrajudicial Agreement itself is approached, from its appearance, with comparison of similar models of foreign legislation and the verification of eventual problems from the analysis of the jurisprudence until then existing and, in a special way, by a field study in judicial processes in the scope of the 1st Degree of Jurisdiction, in order to, at the end, propose ways to improve the use of the Institute. The conclusion is that the Extrajudicial Labor Agreement needs improvement, both legislative and in the behavior of the jurisdiction, so that the legal instrument has the necessary characteristics to be effective in the pacification of conflicts without harming the worker.

Key-words: labor law; adequate conflict solutions; individual negotiation; extrajudicial labor agreement.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Casos novos anuais.....	87
Gráfico 2 – Descrição do direito controvertido.....	89
Gráfico 3 – Quitação	91
Gráfico 4 – Índice de homologação.....	94
Gráfico 5 – Cobrança de custas	103
Gráfico 6 – Recolhimentos fiscais e previdenciários	106

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Alteração do Art. 855-B da CLT	119
Quadro 2 – Alteração do Art. 855-C da CLT	120
Quadro 3 – Alteração do Art. 855-D da CLT	121
Quadro 4 – Alteração do Art. 855-D da CLT	121

LISTA DE SIGLAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
AED	Análise Econômica do Direito
CCP	Comissão de Conciliação Prévia
CEJUSC	Centro Judiciário de Métodos Consensuais de Solução de Disputas
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CPC	Código de Processo Civil
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FMCS	Federal Mediation & Conciliation Service
HTE	Homologação de Transação Extrajudicial
IR	Imposto de Renda
JCJ	Junta de Conciliação e Julgamento
LE	Law and Economics
OJ	Orientação Jurisprudencial
PDI	Programa de Desligamento Incentivado
PJE	Processo Judicial Eletrônico
PL	Projeto de Lei
RE	Recurso Extraordinário
SDI	Seção de Dissídios Individuais
SECLO	Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 A NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL NO DIREITO DO TRABALHO	15
2.1 Princípios protetores no Direito do Trabalho e a autonomia da vontade	16
2.2 A valorização da vontade individual nas relações de trabalho	31
2.3 O incentivo à negociação individual como fórmula de equacionar conflitos e proporcionar eficiência empresarial	49
3 O PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA: A VISÃO PRÁTICA DA REALIDADE FORENSE	69
3.1 O surgimento na Reforma Trabalhista e os aspectos legais envolvidos	72
3.2 O cenário atual e as questões polêmicas decorrentes do acordo extrajudicial trabalhista	85
3.3 Alternativas de novos modelos: equalização entre modernização e precarização	108
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	123
REFERÊNCIAS.....	129
APÊNDICE A – PROPOSTA DE PROJETO DE LEI.....	147
APÊNDICE B – RELAÇÃO DE PROCESSOS DA PESQUISA	150

1 INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho sempre manteve uma proximidade muito grande com o tema da conciliação. Desde o seu surgimento como segmento especializado, a Justiça do Trabalho revela um especial apreço pela cultura da conciliação. Em verdade, a busca pelo acordo entre os litigantes se constitui em um dos pilares fundamentais do Judiciário Trabalhista, tanto que as atuais Varas do Trabalho eram denominadas de Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ). A proposta de acordo é uma obrigação existente no regramento da CLT¹, que deve ser feita quando da abertura da audiência e antes de encerrá-la. O estímulo à conciliação, que na época da JCJ era retratado especialmente pelo trabalho realizado pelos Juízes Classistas, atualmente se constitui em política nacional judiciária e não só na Justiça do Trabalho, mas de todo o Judiciário brasileiro, capitaneado por iniciativas do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Atualmente, o Judiciário vem tratando o tema da conciliação com muita profundidade, incentivando a adoção de soluções pacíficas para as disputas judiciais, sobretudo a partir da edição da Resolução nº 125/2010², do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que disciplina a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário.

A Justiça do Trabalho também possui regramento próprio de fomento ao desfecho consensual dos conflitos, conforme Resolução nº 174/16³, do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), inclusive incentivando a mediação na

¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 16 jan. 2022. Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proferirá a conciliação. Art. 850 - Terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

² BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 125 de 29 novembro de 2010**. Brasília, DF: Poder Judiciário, 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao_125_29112010_23042014190818.pdf. Acesso em: 10 jan. 2023.

³ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2079, p. 1-6, 5 out. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95527/2016_res0174_csjt_rep03.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 10 jan. 2023.

esfera pré-processual, o que é regulado pela Resolução nº 288/2021⁴, igualmente do CSJT. Nessa mesma onda encontram-se diversas passagens contidas no Código de Processo Civil (CPC), elencadas oportunamente. A própria Administração Pública, tradicionalmente refratária à conciliação, atualmente conta com lei específica para composição de seus conflitos com particulares, conforme Lei nº 13.140/15⁵.

Com a edição da Lei nº 13.467/17, a qual convencionou-se denominar de Reforma Trabalhista, face às inúmeras alterações e inovações trazidas para o Direito Material e Processual do Trabalho, surgiu o Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial, instituto a que esta pesquisa se dedica.

Na realidade, o Acordo Extrajudicial Trabalhista, denominação que será utilizada ao longo do texto, não é propriamente uma novidade no Direito do Trabalho, tendo em vista que, por força da Lei nº 9.958/2000, já havia a possibilidade semelhante de composição extrajudicial no âmbito das relações trabalhistas, por meio da Comissão de Conciliação Prévia (CCP), de acordo com os artigos 625-A⁶ a 625-H da CLT, introduzidos pela lei supra. Existem algumas diferenças importantes entre os institutos, como, por exemplo, a homologação judicial, que é inexistente na CCP. Entretanto, por razões que serão exploradas no curso deste estudo, tal alternativa jurídica caiu em descrédito e praticamente não é mais utilizada por trabalhadores e empregadores, embora ainda conste na lei. Além disso, antes do surgimento do novo texto legal, criando o Acordo Extrajudicial Trabalhista, ressalvado o exemplo específico da CCP, a alternativa de uma homologação de transação extrajudicial no âmbito do Judiciário Trabalhista sempre foi vista com reservas pelos Juízes, ocorrendo uma contumaz rejeição.

⁴ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 288 de 19 de março de 2021.

Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3198, p. 12-20, 9 abr. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/184270>. Acesso em: 10 jan. 2023.

⁵ BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de Junho de 2015**. Brasília, DF: Presidência da República. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Acesso em: 10 jan. 2023.

⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [DEL5452 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br). Acesso em: 16 jan. 2023. Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

E é nesse ambiente de estímulo às soluções consensuais para os conflitos, em que novidades jurídicas que estimulem a negociação direta entre as partes em ambiente privado são muito bem-vindas, mas, em contraposição, também de alguma desconfiança e, porque não dizer, de resistência ao instituto jurídico em si, que surge, no ordenamento jurídico, o Acordo Extrajudicial Trabalhista.

Por um lado, há expectativa de que a nova ferramenta jurídica possa se ajustar de modo efetivo dentro da perspectiva moderna de solução de conflitos de modo externo ao ambiente judicial, seguindo uma tendência mundial de alternativas ao modelo tradicional de jurisdição estatal, e, assim, significar importante e inovadora forma de resolução de disputas.

Mas, de outro ângulo, a experiência fracassada da composição extrajudicial nas Comissões de Conciliação Prévia (CCP), a desconfiança do Judiciário com esse novo tipo de ação e a eventual indisponibilidade e irrenunciabilidade de direitos trabalhistas (não todos, obviamente) trazem contornos pessimistas, em certa medida, para o novo Acordo Extrajudicial Trabalhista.

Esse paradoxo projeta a análise do problema que fundamenta a presente pesquisa científica: com a análise de dados estatísticos e a aferição da realidade dos processos ajuizados, incluindo a visão jurisprudencial, compreender qual é o real papel do Acordo Extrajudicial Trabalhista na equalização dos conflitos trabalhistas e se ele tem a efetiva condição de ser caracterizado como um instrumento jurídico dotado de relevância e segurança jurídica, hábil a harmonizar as relações de trabalho, sem ser considerado um meio de fragilizar os direitos dos trabalhadores?

Certamente não há respostas simples para a problemática proposta, mas provavelmente existem caminhos possíveis, o que será tratado ao longo da obra.

O objetivo geral será pesquisar o atual cenário de utilização do Acordo Extrajudicial Trabalhista na realidade forense em confronto com o texto legal existente, investigando como está o comportamento das partes nas suas postulações e das decisões judiciais proferidas. A partir dessa premissa decorrem mais quatro objetivos específicos, sendo que o primeiro, que pode ser desdobrado em dois subitens, analisar-se-á, baseado na importância da conciliação como meio de solução de conflitos, se o novo acordo extrajudicial é um mecanismo moderno de pacificação no ambiente laboral e ainda que, se utilizado adequadamente, pode ser

considerado um elemento propulsor de eficiência empresarial. O segundo objetivo específico será o levantamento dos principais pontos potencialmente polêmicos na utilização do instituto. O terceiro objetivo constituirá na análise de eventuais focos de atrito na utilização do instituto, para apontar, se for a hipótese, em que medida eles necessitam de correção ou aperfeiçoamento. E o quarto e último objetivo específico será pesquisar possíveis respostas viáveis para os problemas encontrados.

Os meios utilizados para a realização da presente pesquisa serão, nessa ordem, a revisão da literatura existente, nacional e estrangeira, abrangendo os Princípios Protetivos do Direito do Trabalho, a autonomia da vontade, conceitos de eficiência empresarial e o próprio Acordo Extrajudicial Trabalhista, a verificação da legislação pertinente ao tema, bem como pesquisa jurisprudencial junto ao Supremo Tribunal Federal (STF), Tribunal Superior do Trabalho (TST) e nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), de modo especial nos TRT's das seguintes Regiões: 1ª (Rio de Janeiro), 2ª (São Paulo capital e cidades adjacentes), 3ª (Minas Gerais) e 4ª (Rio Grande do Sul), considerados os maiores do País, junto com o da 15ª Região (Campinas e interior de São Paulo), este não abordado no estudo. A pesquisa na jurisprudência ocorrerá na rede mundial de computadores, nas páginas de *internet* dos Tribunais, entre os meses de maio e dezembro de 2022, mediante o uso das seguintes palavras-chave: “acordo extrajudicial + quitação”.

Além disso, para que se possa ter uma compreensão mais próxima da realidade das ações judiciais tituladas como Acordo Extrajudicial Trabalhista que estão tramitando na Justiça do Trabalho, proceder-se-á em pesquisa em 100 (cem) processos que tramitaram (já encerrados) no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com jurisdição no Estado do Rio Grande do Sul, envolvendo diversas Unidades Judiciárias.

A abordagem será mista, qualitativa e quantitativa, e o método de modo dedutivo.

A pesquisa *in loco* tornar-se-á relevante para complementar a investigação da Doutrina existente sobre o tema e visualizar, em que dimensão, o estado da arte está em consonância com a realidade prática das ações judiciais, valendo o mesmo para o próprio texto legal que regula a matéria. Essas importantes informações a serem extraídas da vivência forense poderão servir de baliza para uma reformulação da visão doutrinária e, até mesmo, uma possível revisão do texto legal.

O presente estudo se justifica porque se constitui em uma novidade jurídica ainda não sedimentada, com posicionamento jurisprudencial em plena construção, sem bases sólidas constituídas. A depender do modo como se comportar as pretensões dos jurisdicionados, sem uma ponderada e adequada utilização do instituto, sua importância como meio de solução de conflitos pode restar abalada e seu uso cair em descrédito, o que seria lamentável, pois, em tese, trata-se de uma ferramenta jurídica de grande relevância. Daí a importância de um estudo focado na realidade das ações ajuizadas, para que seja possível descortinar quais pontos demandam aprimoramento, obviamente se for a hipótese.

O trabalho se estruturará em duas partes principais, tratando, primeiramente e de modo geral, da manifestação da vontade individual do âmbito do Direito do Trabalho. Em um segundo momento, aborda-se o tema principal do presente estudo, o Acordo Extrajudicial Trabalhista.

O primeiro desses dois capítulos, concentrado na negociação individual trabalhista, divide-se em três itens. No primeiro dos três tópicos, será desenvolvido estudo sobre os Princípios fundamentais do Direito do Trabalho, em especial o da Proteção e de dois que dele decorrem, o da Indisponibilidade e da Irrenunciabilidade - sobre os quais recai o núcleo substancial dos direitos trabalhistas -, para verificar em que medida a autonomia da vontade, com um recorte de evolução de seu conceito, encontra espaço em uma relação de emprego. No tópico seguinte, abordar-se-á a evolução da vontade individual no âmbito dos contratos de trabalho observada nos últimos anos na seara legislativa. No terceiro tópico, haverá o avanço para conceitos de eficiência empresarial, exemplos reais de perda financeira por parte de organizações empresariais que deixam de negociar acordos trabalhistas que poderiam ser vantajosos a todos os envolvidos e, em uma análise de viés financeiro, a importância de um olhar empresarial, no espectro da negociação individual laboral, sob as lentes da Análise Econômica do Direito, também conhecida pela sigla AED. Neste último item, terá, ainda, menção às modernas técnicas de negociação.

No capítulo seguinte, adiantar-se-á para o tema precípuo de estudo, o Acordo Extrajudicial Trabalhista, primeiramente com a demonstração de suas origens dentro da Reforma Trabalhista, situando o tipo de jurisdição envolvida, a voluntária, e traçando, com base na Doutrina, os possíveis benefícios e as eventuais críticas.

Será apresentada, também, uma abordagem sobre as soluções conciliatórias extrajudiciais existentes na legislação estrangeira, comparando-as com o modelo brasileiro surgido com a Reforma Trabalhista. Ainda no mesmo tópico, ocupar-se-á com a ilustração dos dispositivos legais do novo texto legislativo.

Igualmente dentro desse capítulo, mas em um segundo tópico, o trabalho, visando uma fotografia mais próxima da realidade, terá uma pesquisa de campo em processos ajuizados no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, conforme antes já anunciado, com a pretensão de conhecer os seguintes aspectos: a) qual o objeto das ações (o direito transacionado); b) a abrangência da quitação da relação jurídica e se houve intervenção judicial com vistas à eventual readequação; c) se houve audiência e d) o recolhimento de custas, bem como contribuições previdenciárias e fiscais. Com base nos resultados dessa pesquisa e com amparo na Doutrina e a visão da jurisprudência, o terceiro e último item da segunda parte do trabalho pretende apresentar as soluções possíveis para a realidade detectada, inclusive com proposta de modelo legislativo capaz de gerar aperfeiçoamento ao Acordo Extrajudicial, o que será ilustrado em forma de Apêndice.

Em linhas gerais, assim será a estrutura da presente pesquisa científica, centrada no estudo do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial.

2 A NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL NO DIREITO DO TRABALHO

O livre-arbítrio no Direito do Trabalho sempre foi um tema sensível e que gera muita discussão. A liberdade individual contratual, que no Direito se conecta diretamente com o conceito de autonomia da vontade, sofre restrições no âmbito do Direito do Trabalho. Via de regra, as negociações trabalhistas são realizadas coletivamente, com a participação das entidades sindicais de trabalhadores e de empresas.

No Direito do Trabalho sempre se valorizou muito mais a negociação coletiva como forma de solução de conflitos trabalhistas do que a modalidade individual. Esse panorama decorre de vários aspectos, alguns mais relevantes, como, por exemplo, a expressa previsão constitucional de validade dos acordos e convenções coletivas de trabalho, consoante artigo 7º, XXVI,⁷ o que confere força e segurança jurídica, bem como a nova regra da CLT de prevalência no negociado sobre o legislado contida no artigo 611-A,⁸ que privilegia as soluções coletivas.

Além disso, a força e a importância dos acordos e convenções coletivas de trabalho também estão na abrangência, porque incidem sobre grupo ou categoria profissional, e na possibilidade de adaptar de modo mais efetivo determinadas especificidades que a lei, como regra geral, não consegue regular. Maurício Godinho Delgado destaca que “a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea”.⁹

Contudo, nos últimos anos, tem se observado uma mudança gradual tanto na legislação como na visão jurisprudencial, inclusive com um olhar mais favorável na Doutrina, sobre o tema da negociação individual no âmbito do contrato de trabalho.

Para uma visão mais ampliada dessa mudança de paradigma, o trabalho abordará, por primeiro, uma análise dos princípios protetores do Direito do Trabalho

⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 nov. 2022. “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”

⁸ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [DEL5452 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br/DEL5452). Acesso em: 10 nov. 2022. “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:”.

⁹ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1515.

em consonância com a autonomia da vontade, para que se possa compreender as razões da doutrina trabalhista em restringir, por vezes severamente, a livre manifestação de vontade das partes que integram o contrato de trabalho, em especial o trabalhador. Sem se descuidar dos princípios protetores trabalhistas, o estudo passará pela evolução do conceito de autonomia da vontade, no seu *habitat* natural, que é o Direito Comum, para revelar a atual visão, já sob a denominação de autonomia privada.

Isso permitirá um olhar mais apurado para que sejam abordadas as hipóteses de negociação individual no âmbito do Direito do Trabalho e o novo patamar em que se encontra a autonomia da vontade nas relações de trabalho. Na verdade, será tratada a crescente valorização da vontade individual no Direito Trabalhista para, ao final do capítulo, desvelar-se a importância da negociação individual trabalhista como meio de pacificar conflitos.

2.1 Princípios protetores no Direito do Trabalho e a autonomia da vontade

Os princípios exercem uma função primordial no sistema jurídico, funcionando como uma espécie de elemento central a permitir a análise e compreensão das normas jurídicas, mas não só isso, pois servem ainda como fonte inspiradora no cenário de construção legislativa e também de critério norteador de interpretação do texto da lei.

A palavra princípio tem raiz etimológica no latim *principium*, possuindo o significado de começo, origem ou ponto de partida. Em conhecido estudo doutrinário, o jurista Celso Antônio Bandeira de Mello, assim o define, como sendo:

[...] o 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 sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico.¹⁰

¹⁰ MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2001. p. 47.

De acordo com Carmem Camino, os princípios funcionam em uma tríplice dimensão, tendo, basicamente, as funções informadora, interpretadora e integradora, com o objetivo de garantir coerência ao ordenamento jurídico:

Daí resultar que os princípios, no direito, têm tríplice função: para o legislador, informam a criação da norma; para o intérprete e o operador do direito, orientam a compreensão da norma existente e podem, eventualmente, assumir o papel de fonte integradora da lacuna da norma. Mais explicitamente, no ato de criação da lei, o legislador deve fazê-lo em consonância com os princípios mais adequados ao fato social objeto de sua preocupação (função informadora dos princípios); na aplicação da lei existente, o intérprete deve procurar compreendê-la harmoniosamente com os princípios que a fundamentam (função interpretadora); chamado a solucionar o caso concreto sem enquadramento legal, o juiz deve buscar a solução naquelas ideias fundantes que presidiriam a elaboração da lei, acaso ela existisse (função integradora).¹¹

Em razão de sua importância no sistema jurídico, os princípios são alçados a um patamar destacado na pirâmide estrutural do Direito e, não raras vezes, sua violação é considerada uma severa ilegalidade ou mesmo inconstitucionalidade, como alerta Celso Antônio Bandeira de Mello:¹²

Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade [...].

Cumpra a advertência de que não se pretende estabelecer discussão aprofundada sobre os princípios, sobretudo os gerais de direito, muito menos adentrar nas diversas teorias sobre o instituto, inclusive nas visões críticas, mas apenas dimensionar a inquestionável importância de que eles gozam, especialmente no estudo e compreensão do Direito do Trabalho. Nesse contexto, valiosa a opinião de Homero Batista da Silva:¹³

¹¹ CAMINO, Carmem. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004. p. 91.

¹² MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2001. p. 47.

¹³ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. v. 1-2. *E-book*.

Embora seja correto dizer que os princípios permeiam todos os ramos do direito e desempenham semelhante papel, de alta relevância, em todos os segmentos, não é exagero dizer que no Direito do Trabalho esse papel é ainda mais potencializado. A propósito, tampouco é exagero afirmar que o Direito do Trabalho deve grande parte de sua emancipação, em face do direito civil, ao conjunto de princípios que se conseguiu visualizar, como identificadores de um ramo novíssimo, que surgia das lutas sindicais e dos conflitos da revolução industrial, mostrando-se o direito civil já incapaz de fazer frente a todas as suas demandas e necessidades.

A partir da compreensão inicial sobre a importância dos princípios para o Direito do Trabalho, avança-se na abordagem do seu sistema protetivo próprio para, na sequência, viabilizar a abordagem do tema da autonomia da vontade sob o enfoque dessa principiologia peculiar das normas trabalhistas.

E, nessa linha, a (in) disponibilidade dos direitos trabalhistas sempre se revestiu de intensa discussão, sobretudo doutrinária, mas também na seara jurisprudencial, pois decorre de um de seus princípios mais conhecidos ou, pelo menos, um dos mais invocados nas discussões judiciais trabalhistas, o denominado Princípio da Indisponibilidade (ou da Irrenunciabilidade) dos Direitos Trabalhistas.

O principal objetivo desse princípio, conforme afirmação de Alice Monteiro de Barros, é “limitar a autonomia da vontade das partes”,¹⁴ para que os trabalhadores não fossem privados, ainda que por sua própria manifestação de vontade, da proteção que a lei lhes assegura. Maurício Godinho Delgado, por sua vez, assevera que:

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego.¹⁵

Na visão de Carlos Henrique Zangrando,¹⁶ ao tratar do referido princípio, não é possível ao trabalhador abdicar de forma voluntária, ampla e antecipadamente, dos direitos assegurados pelas normas trabalhistas.

¹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 174.

¹⁵ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 205.

¹⁶ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 314.

Cumprе ressaltar, por uma questão de lealdade científica, que o princípio acima destacado decorre de um outro ainda mais importante, talvez o principal, que é o Princípio da Proteção. Aliás, deste último desdobra-se não só o da Irrenunciabilidade, como também o da Continuidade da relação de emprego e da Primazia da Realidade, além dos seus subprincípios (aplicação da norma mais favorável, a condição mais benéfica e o “*in dúbio pro operário*”). A gênese desse princípio, conhecido também como da Tutela e Tuitivo, é a proteção jurídica do trabalhador, ou seja, as normas, no Direito do Trabalho, sejam criadas ou interpretadas, são direcionadas à proteção da parte menos favorecida na relação de emprego.

Assim como já ressaltado em relação aos Princípios Gerais de Direito, igualmente não se pretende aprofundar no estudo da principiologia que norteia o Direito do Trabalho, mas é relevante destacar que o rumo histórico da relação entre trabalhadores e os que serviam-se dessa força de trabalho sempre guiou-se pela necessidade de trazer equilíbrio para uma relação jurídica quase nunca pautada pela paridade de forças, sendo natural, portanto, que após o surgimento do Direito do Trabalho como ramo jurídico autônomo, o Princípio da Proteção tenha protagonismo.

Dentre os princípios, existem os que se destaquem mais pela relevância que exercem, servindo não só para a análise e a compreensão dos fatos e das normas jurídicas, mas também como inspiração no surgimento das leis. Esse é o papel do Princípio da Proteção no Direito do Trabalho.

Américo Plá Rodrigues, ao tratar dos Princípios do Direito do Trabalho, explica que o Princípio da Proteção surge em face da desigualdade decorrente da liberdade de contratar, sob um ficto conceito de igualdade entre as partes contratantes, fato observado nos primórdios das relações de emprego e justifica a necessidade de proteção no Direito do Trabalho, distinguindo do que comumente se observa no direito comum:

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta 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. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o

objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.¹⁷

Esse desnivelamento de poder e capacidade financeira entre trabalhador e empregador é fator reiteradamente reconhecido nas obras de Direito do Trabalho e se constitui na ideia central da própria existência do Princípio da Proteção. Cesarino Junior, ao definir o “direito social como um sistema de proteção dos economicamente fracos”, afirmou que “em caso de dúvida, a interpretação dever ser sempre em favor do economicamente fraco, que é o empregado, se em litígio com o empregador”.¹⁸

Surge com bastante clareza a ligação entre o Princípio da Proteção e da Irrenunciabilidade, mas é este o que mais diretamente se relaciona com a (im) possibilidade de negociação entre o próprio empregado e seu empregador e, sem dúvida alguma, sempre será um ângulo de visão em todo e qualquer ato praticado por um trabalhador que implique em eventual disposição de direitos.

Nessa linha, Américo Plá Rodrigues traça uma distinção tênue entre Irrenunciabilidade e Indisponibilidade, esclarecendo que o segundo é uma forma de manifestação do primeiro¹⁹, embora outros autores o tratem como similares. Santoro-Passarelli, citado por Plá Rodrigues, esclarece que:

A disposição dos direitos do trabalhador está limitada em suas diversas formas, porque não seria coerente que o ordenamento jurídico realizasse de maneira imperativa, pela disciplina legislativa e coletiva, a tutela do trabalhador, contratante necessitado e economicamente débil, e que depois deixasse seus direitos em seu próprio poder ou ao alcance de seus credores.²⁰

No entanto, é comum que os doutrinadores utilizem as expressões Irrenunciabilidade e Indisponibilidade como sendo equivalentes ao mesmo princípio, embora alguns juristas façam, assim como Plá Rodrigues, uma diferenciação, como a destacada por Maurício Godinho Delgado, que explica ser a renúncia um ato unilateral, enquanto que a disposição de direitos não se limita a isso, mas também

¹⁷ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978. p. 83.

¹⁸ CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social brasileiro**. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963. p. 162.

¹⁹ *Op. Cit.*, p. 144.

²⁰ SANTORO-PASSARELLI *apud* PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978. p. 145.

repercute nos atos bilaterais, possuindo, então, um espectro mais amplo, como no exemplo da transação.²¹

Entretanto, não se descuida de críticas, algumas mais contundentes, ao excesso de princípios no direito brasileiro como um todo, fenômeno que Lênio Streck chama de “panprincipiologismo”.²² Nessa linha, no que pertine ao Princípio da Proteção, igualmente se observam reservas sobre sua demasiada aplicação, como enfatiza Carlos Zangrando:²³

Cabe ressaltar que o princípio da proteção não é isento de críticas. Na verdade, sua aplicação exagerada (e, por vezes, insensata) por mais de meio século causou um sério atraso nas relações trabalhistas de nosso País, e escondeu a verdadeira face do protecionismo: a manutenção do *status quo*.

Inclusive, nem sempre prevalecerá o comando principiológico, pois a análise dependerá do conjunto sistêmico do qual determinada regra ou norma faz parte. Délio Maranhão, ao tratar do Princípio da norma mais favorável e proclamar que sua aplicação não é irrestrita, ensina que:

Não é verdadeiro que, na dúvida, deva sempre o juiz interpretá-las em sentido favorável ao trabalhador. Uma norma não se interpreta isoladamente, mas em função do sistema que integra e do fim social a que se dirige. A valorização sistemática da norma e do propósito a que se destina pode revelar-lhe um sentido contrário à pretensão do empregado, no caso a ser decidido.²⁴

Não obstante as eventuais críticas, não há dúvidas quanto à importância dos Princípios no Direito e, em particular, do Princípio da Proteção para o Direito do Trabalho. E mesmo com esse manto protetivo dos direitos trabalhistas existe a possibilidade do titular de direitos dispô-los em determinadas circunstâncias, o que pode ocorrer, conforme diz Maurício Godinho Delgado, nos casos de renúncia,

²¹ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 205.

²² STRECK, Lênio Luiz. As Recepções teóricas inadequadas em terrae brasilis. **Revista Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 10, n. 10, jul/dez. 2011, p. 2-37. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrazil.com.br/index.php/rdfd/article/view/53>. Acesso em: 25 abr. 2022.

²³ ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009. p. 313.

²⁴ MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998. p. 37.

transação, composição e conciliação.²⁵ Avança-se, agora, para a prevalência, quando possível, da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho, iniciando, contudo, pela sua concepção de natureza de direito civil, com a necessária advertência de que interessa particularmente, para a presente obra, sem exclusão de outros, os institutos da transação e conciliação.

Nesse momento, impõe-se um necessário esclarecimento conceitual, para que não se parem dúvidas sobre a correta abordagem de institutos jurídicos. É comum que, na seara trabalhista, seja utilizada a expressão “autonomia da vontade”, enquanto que, no Direito Privado, a nomenclatura usual e atual é a “autonomia privada”.

A terminologia “autonomia privada” nem sempre foi prevalente no âmbito do Direito Privado, tanto que nas obras clássicas de Direito Civil era corriqueira a abordagem sob o prisma da autonomia da vontade, como, por exemplo, na visão de Maria Helena Diniz, que o conceituava como “o poder de estipular livremente como melhor lhes convier, mediante acordo de vontade, a disciplina de seus interesses, suscitando efeitos tutelados pela ordem jurídica”.²⁶ Clóvis do Couto e Silva, pontua que o princípio da autonomia da vontade significa:

Possibilidade, embora não ilimitada, que possuem os particulares para resolver seus conflitos de interesses, criar, associações efetuar o escambo de bens e dinamizar, enfim, a vida em sociedade. Para a realização desses objetivos, as pessoas vinculam-se, e vinculam-se juridicamente, através de sua vontade.²⁷

De acordo com Francisco Amaral Neto, a explicação de autonomia da vontade, no Direito Privado, funde-se com a própria liberdade na contratação, consoante ensinamento que traz:

A esfera de liberdade de que o agente dispõe no âmbito do Direito Privado chama-se autonomia, direito de reger-se por suas próprias leis. Autonomia da vontade é, portanto, o princípio de Direito Privado

²⁵ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 219.

²⁶ DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p. 40.

²⁷ COUTO E SILVA, Clóvis do. **A obrigação como processo**. São Paulo: Bushatsky, 1976. p. 17.

pelo qual o agente tem a possibilidade de praticar um ato jurídico, determinando-lhe o conteúdo, a forma e os efeitos.²⁸

Por sua vez, Judith Martins-Costa faz a necessária distinção entre os conceitos, ao explicar que “a expressão ‘autonomia privada’ é polissêmica”, sendo com frequência “confundida com a noção de ‘autonomia da vontade’, cujo núcleo está no querer, enquanto ‘autonomia privada’ denota poder de autorregulamentação de interesses privados”.²⁹

Na verdade, no âmbito do Direito Privado verificou-se uma transmutação do conceito clássico de autonomia da vontade para a autonomia privada, especialmente pelo fato de que o ângulo de visão sobre os institutos sofreu constante transformação ao longo da história, não apenas a jurídica, mas da própria humanidade.

Cumprе recordar que o conceito de autonomia da vontade começa a ganhar espaço justamente em uma época de grandes transformações sociais, como, por exemplo, a Revolução Francesa, sobretudo no limiar do Século XIX, quando a noção de liberdade, como oposição ao rígido regime intervencionista do Estado, passa a ser a tônica das relações. Teori Zavascki, citado por Rafael Gensas, menciona:

O século XIX foi tomado pela normatização do primeiro desses ideais: os direitos fundamentais de liberdade, por isso denominados ‘direitos de primeira geração’. Naquele século, ganharam densidade normativa os direitos civis e políticos, direitos do indivíduo contra o Estado. Quebrou-se a espinha dorsal do Estado Absolutista e de suas cinzas se modelou um Estado Liberal, não intervencionista, garantidor das liberdades individuais, com escassa margem de atuação nas relações sociais.³⁰

Na época, o Estado se organizava sob a premissa de todos eram iguais, ao menos formalmente, mas com abstração da realidade marcada por diferenças sociais e econômicas, o que, aliás, muito pouco difere nos tempos atuais.

Nesse momento histórico valorizou-se o direito dos indivíduos disporem, em suas relações, do modo que melhor lhes conviesse, sem imposição de limites pelo

²⁸ AMARAL NETO, Francisco dos Santos. **Autonomia privada e princípio fundamental da ordem jurídica: responsabilidade civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. v. 1: Teoria Geral. p. 117-144.

²⁹ MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado: critérios para a sua aplicação**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 423.

³⁰ ZAVASCKI, Teori *apud* GENASAS, Rafael Saltz. A Construção do conceito de autonomia privada: uma análise comparada. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, v. 107, p. 15-31, jan./mar. 2021.

Estado. A vontade significa a própria lei entre os contratantes, ou seja, a fonte de direito entre eles. De acordo com Rodrigo Trindade, “o contrato animado pela autonomia da vontade passa a ser o centro de todo o regime jurídico”.³¹

No entanto, esse modelo excessivamente liberal trouxe uma série de problemas, descortinando desigualdades e ocasionando contratos desproporcionais, seja pela fragilidade, necessidade ou mesmo desconhecimento que, porventura, possa caracterizar a pessoa humana. O ideal de igualdade formal entre os indivíduos não se concretizou no mundo real.

A explicação do enfraquecimento do conceito clássico de autonomia da vontade parte da constatação de que o direito necessitava enxergar que a igualdade daqueles que participam de negócios jurídicos não era tão linear como idealizada. Isso fica cristalizado na explanação de Aldacy Rachid Coutinho:³²

Na trajetória do declínio do dogma da vontade – voluntarismo – houve o reconhecimento de que o direito deveria atentar para a disparidade das situações sociais e econômicas em que se encontravam os sujeitos contratantes, cuja vontade sofreria influências externas que abalaram princípios da contratualidade. O pressuposto de existência de uma igualdade real atingia a liberdade, especialmente na formação do contrato. Longe de ser uma realidade, a igualdade formal ruína diante da percepção da desigualdade material.

Surgiu, dessa forma, a “necessidade de limitar os efeitos jurídicos da vontade”,³³ nas palavras de Rafael Gensas, pois a liberdade excessiva de ajustar as condições dos negócios jurídicos levou a um desequilíbrio entre os contratantes, situação que não poderia ser tolerada. Passou-se a entender que não seria adequado atribuir força absoluta e imutável ao acordo de vontades entre as partes de uma relação jurídica, sob pena de cancelar desigualdades e estimular práticas negociais abusivas.

Mesmo não sendo um elemento decisivo na transição do conceito de autonomia da vontade, embora relevante, não se pode esquecer todo o manancial

³¹ SOUZA, Rodrigo Trindade de. Autonomia privada no direito do trabalho: o resgate da individualidade do sujeito trabalhador. **Revista Trabalhista de Direito e Processo**, São Paulo, v. 12, n. 47, p. 71-84, jul./set., 2013.

³² COUTINHO, Aldacy Rachid. Autonomia privada da perspectiva do Novo Código Civil. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). **O Impacto do Novo Código Civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 67-84.

³³ GENSAS, Rafael Saltz. A Construção do conceito de autonomia privada: uma análise comparada. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, v. 107, p. 15-31, jan./mar. 2021.

de mudanças que as sociedades vêm enfrentando, por vezes assustadoras, mas também extraordinárias, verificadas desde a Revolução Industrial passando pela Tecnológica, mas de uma maneira exageradamente intensa nos últimos tempos. Schwab, que denomina a Revolução Tecnológica de “A Quarta Revolução Industrial”, diz que nada se compara com as mudanças atualmente enfrentadas pela sociedade contemporânea e que “estamos no início de uma revolução que alterará profundamente a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos”.³⁴

E é nessa linha a explicação de Francisco Amaral Neto para a mutação da autonomia da vontade:

Sendo o Direito Civil produto histórico de uma larga experiência jurídica, tanto no seu aspecto normativo quanto no de sua própria elaboração científica, a sua dogmática atual reflete as profundas mudanças que as revoluções industriais e tecnológicas têm causado na sociedade, tornando mais complexas as suas relações [...].³⁵

Uma nova concepção da manifestação da vontade passou a ser desenhada, para permitir ela se desenvolva a partir de determinados limites fixados em lei e inspirada no interesse social. Como regra, permanece a liberdade de contratar, com a definição de seu conteúdo e efeitos, mas com a constante vigilância do Estado, por meio da normatização, com leis e princípios positivados, e, conseqüentemente, pelas decisões judiciais e a formação da jurisprudência, impondo limites e contornos à essa liberdade. Há, portanto, uma certa redução no direito, antes amplo e irrestrito, de contratar. Nesses contornos, surge a autonomia privada.

Exemplos claros da nova inspiração surgem tanto da legislação pátria como no direito comparado. No Código Civil Italiano, em seu artigo 1.322, há a previsão de que as partes podem exercer a liberdade contratual, mas com limitações, conforme sua redação, ora traduzida, ao estabelecer que “as partes são livres para determinar o conteúdo do contrato dentro dos limites impostos pela lei e pelos regulamentos societários.”³⁶

³⁴ SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016. p. 11.

³⁵ AMARAL NETO, Francisco dos Santos. **Autonomia privada e princípio fundamental da ordem jurídica: responsabilidade civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. v. 1: Teoria Geral. p. 117-144.

³⁶ ITÁLIA. **Regio Decreto 16 de março de 1942, n. 262**. Roma, 1942. Disponível em: https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglio/codici/codiceCivile/1321_2_1. Acesso em: 04 ago. 2022. TITOLO II - DEI CONTRATTI IN GENERALE - CAPO I - Disposizioni preliminari – Art. 1322 - Le

Na mesma linha segue a legislação Portuguesa, em seu Código Civil, que no artigo 280³⁷ tem balizas que delimitam os negócios jurídicos, vedando-os se o objeto foi impossível ou contrário à lei, bem como se indeterminável, contrário à ordem pública ou ofensivo aos bons costumes. Já no âmbito nacional, o artigo 421 do Código Civil³⁸ prevê que: “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”.

Outras hipóteses de certa restrição do direito outrora absoluto na liberdade de contratar habitam o Código Civil, como o de observância da boa-fé (artigo 422),³⁹ exceção de contrato não cumprido (artigo 476),⁴⁰ resolução por onerosidade excessiva (artigo 478)⁴¹ e enriquecimento sem causa (artigo 884),⁴² dentre outros.

Além disso, a influência de princípios constitucionais na seara do Direito Privado, algo inegável nos dias atuais, também contribui de modo decisivo para essa nova modelagem que a doutrina civilista tem intitulado como autonomia privada.

Em linhas gerais, essa estreita digressão histórica revela como se transformou a liberdade contratual no âmbito do Direito Privado, cujos contornos atuais da autonomia privada acabam, de certa forma, ainda que com diferenças de princípios estruturais, aproximando-se da concepção trabalhista sobre a autonomia da vontade, isto é, dos limites que são impostos, pelas normas legais e a interpretação surgida das decisões judiciais, à liberdade contratual no Direito do Trabalho, em especial na negociação individual.

parti possono liberamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge e dalle norme corporative.

³⁷ PORTUGAL. **Código Civil de 25 de novembro de 1966**. Lisboa, 1966. Disponível em <https://www.codigocivil.pt/>. Acesso em: 04 ago. 2022. SECÇÃO II -Objeto negocial. Negócios usurários - Artigo 280.º - 1. É nulo o negócio jurídico cujo objeto seja físico ou legalmente impossível, contrário à lei ou indeterminável. 2. É nulo o negócio contrário à ordem pública, ou ofensivo dos bons costumes.

³⁸ BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.

³⁹ *Ibid.*, “Art. 422. Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé.”

⁴⁰ *Ibid.*, Art. 476. “Nos contratos bilaterais, nenhum dos contratantes, antes de cumprida a sua obrigação, pode exigir o implemento da do outro.”

⁴¹ BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 nov. 2022. “Art. 478. Nos contratos de execução continuada ou diferida, se a prestação de uma das partes se tornar excessivamente onerosa, com extrema vantagem para a outra, em virtude de acontecimentos extraordinários e imprevisíveis, poderá o devedor pedir a resolução do contrato. Os efeitos da sentença que a decretar retroagirão à data da citação.”

⁴² *Ibid.*, “Art. 884. Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários.”

Esclareça-se que, para fins de melhor compreensão terminológica, opta-se, a partir deste momento, pela utilização do termo “autonomia da vontade” ao invés de “autonomia privada”.

Assim como se observa, no campo do Direito Privado, alguma limitação do exercício de livre vontade, ainda que em medidas distintas, no âmbito do Direito do Trabalho a autonomia da vontade encontra freios ao seu livre desenvolver. Mas há semelhanças e uma delas, sem dúvida, é a constatação de que o desequilíbrio contratual impõe a atuação estatal como uma espécie de balança a regular essa relação. Essa questão sempre foi nítida no campo das relações contratuais trabalhistas, tanto que os Princípios da Proteção e o da Irrenunciabilidade, acima destacados, tem como papel principal a mitigação da flagrante desigualdade que caracteriza o comportamento de empregados e empregadores.

Mas deve ficar nítida a conclusão de que a autonomia privada não detém transito livre no âmbito do Direito do Trabalho. A advertência de Maurício de Carvalho Góes é necessária:

Assim, num confronto entre autonomia privada individual e direitos trabalhistas, diante de um contrato de trabalho padrão devem prevalecer os direitos trabalhistas, afinal, não há como haver uma liberdade negocial plena dado o desequilíbrio patente existente na relação.⁴³

Diante disso, ao ser concretizada alguma negociação individual em um contrato de trabalho, o que pode se verificar em inúmeras hipóteses, tanto na formação, no desenvolvimento, no encerramento e mesmo após o término da relação contratual, a vontade do trabalhador deve ser aferida a partir do manto protetivo que caracteriza os direitos trabalhistas e, sobretudo, na espécie de bem jurídico envolvido na negociação. Isto é, se são disponíveis ou indisponíveis.

Via de regra, em termos jurídicos, quando ocorre uma negociação individual no âmbito do contrato de trabalho, verifica-se a hipótese da transação, mas também em algumas situações pode ser observada a renúncia e, em outras, quando na seara judicial, a composição (ou acordo, como diuturnamente é denominado na prática trabalhista), que é a transação entre as partes do processo judicial, cujos

⁴³ GÓES, Maurício de Carvalho. Os direitos fundamentais nas relações de emprego: da compreensão às novas tendências. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre, n. 37, p. 53, nov./dez. 2008.

termos são encaminhados ao Juiz para homologação, e a conciliação. São essas figuras jurídicas que retratam os atos e negócios jurídicos presentes no Direito do Trabalho, quando se trata da negociação individual entre trabalhador e empregador.

O conceito de transação é encontrado na própria previsão contida no artigo 840 do Código Civil,⁴⁴ sendo, em outras palavras, o negócio jurídico que visa evitar ou por fim a um litígio, através de recíprocas concessões. Possui quatro elementos vitais, os quais, de acordo com Pablo Stolze e Rodolfo Pamplona, são: a) o acordo entre as partes, com convergência de vontades; b) relação jurídica controvertida, a chamada “*res dubia*”; c) ânimo de extinguir dúvidas e d) concessões recíprocas.⁴⁵

Portanto, trata-se de ajuste bilateral com concordância de vontade, em situação ou fato jurídico controvertido, além de manifesta vontade de resolver incertezas mediante o elemento final de mútua condescendência. Conforme Vólia Bomfim, a transação é “bilateral e recai sobre direito duvidoso, e o seu efeito é a prevenção do litígio”.⁴⁶

No que pertine à dúvida jurídica, cuja presença é necessária, sendo também conhecida pela terminologia “*res dubia*”, expressão utilizada massivamente em obras jurídicas e nas decisões judiciais, não se percebe que deva ser substancial, bastando que exista, como repara Sílvio Venosa, “qualquer obrigação que possa trazer dúvida aos obrigados pode ser objeto de transação. Deve ser elástico o conceito de dubiedade”.⁴⁷

Em uma análise mais aprofundada, direcionada de modo específico às disputas judiciais trabalhistas, a reflexão de João Baptista Villela revela uma abrangência mais ampliada do conceito de *res dubia*:

Todos os direitos positivados na ordem jurídica padecem, por assim dizer e no que respeita à sua garantia estatal, de uma dubiedade intrínseca e imanente, que se manifesta sempre que alguém se opõe ao seu prevalecimento. O reclamante podia estar bem cômico e convencido de seu direito. Oferecida, porém, a resistência invencível

⁴⁴ BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 nov. 2022. “Art. 840. É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.”

⁴⁵ GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. p. 237-238.

⁴⁶ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho de acordo com reforma trabalhista**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 209.

⁴⁷ VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: teoria geral das obrigações e dos contratos**. São Paulo: Atlas, 2002. p. 306.

à sua pretensão, só lhe restou a alternativa de buscar o reconhecimento em juízo. A partir daí é a autoridade judiciária quem dirá se ele tem ou não tem direito. Não caímos, por isso, na tentação de pensar que direito é só o que as cortes declaram como tal. O direito preexiste ao juiz, que apenas o aplica. Mas é o ato concreto de jurisdição que aponta a norma incidente e lhe revela o sentido. Nem é o outro o sentido de jurisdição. Ela se constitui no poder que está investido o juiz para dizer o direito. Ou seja, apontar o direito aplicável à espécie sob seu julgamento. [...] Vê-se, pois, que a certeza do direito é relativa e que, diante da contestação, nunca se sabe, em rigor, que solução prevalecerá. *Res dubia*, portanto, pode ter um significado muito mais amplo do que simplesmente o de coisa duvidosa, aqui no sentido de direito cuja existência, conteúdo ou extensão o próprio titular esteja inseguro.⁴⁸

A renúncia, que se constitui numa manifestação de vontade, abdicando de um determinado direito, diferencia-se da transação por ser em caráter unilateral, mas não só por isso, possui o seguinte conceito, na seara do Direito Civil, trazido por Plácido e Silva:⁴⁹

[...] designa o abandono ou a desistência do direito que se tem sobre alguma coisa. Nesta razão, a renúncia importa sempre num abandono ou numa desistência voluntária, pela qual o titular de um direito deixa de usá-lo ou anuncia que não o quer utilizar. A renúncia pode vir expressamente ou pode ser deduzida. Daí a renúncia expressa e a renúncia tácita. A expressa é a que, claramente, positivamente, é declarada ou firmada em ato pelo qual se declara ou se anuncia o abandono ou a desistência. A tácita é a deduzida ou a presumida, decorrendo da omissão, ou da inexecução do ato, dentro do prazo legal, que viria a assegurar o direito.

Como ressaltado, não é apenas a unilateralidade o traço distintivo da renúncia para a transação. Ainda que em determinadas circunstâncias possam produzir o mesmo efeito jurídico (extinção de um direito, por exemplo), são institutos que não se confundem, inclusive por terem diferenças marcantes. A renúncia, normalmente, recai sobre um direito existente e quando o titular o abdica, inexistente retribuição por isso, como, por exemplo, no disposto no art. 500 da CLT.⁵⁰ Na transação, há

⁴⁸ VILLELA, João Baptista. Sobre a renúncia e transação no direito do trabalho. *In*: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). **Curso de direito do trabalho**: estudos em memória de Célio Goystá. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 182.

⁴⁹ SILVA, De Plácido e *apud* BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho de acordo com reforma trabalhista**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 208.

⁵⁰ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 nov. 2022. Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido

indefinição quanto à existência do direito e a solução da controvérsia pressupõe concessões mútuas. A diferenciação resta nítida na explanação de Bezerra Leite:⁵¹

Não há confundir, porém, renúncia e transação. Aquela diz respeito a direito já reconhecido, inquestionável, restando absolutamente claro que o renunciante está abrindo mão de algo que lhe pertence em troca de nada. Esta, ao revés, presume a controvérsia, a dúvida, a incerteza do direito. Aqui, cada parte abre mão de algo que supõe lhe pertencer.

Já a composição e a conciliação, no âmbito do processo do trabalho, são conceitos semelhantes, diferindo-se apenas no ambiente em que concretizado.

O acordo trabalhista, quando realizado no juízo trabalhista, possui a nomenclatura de conciliação, na forma prevista pela CLT, em seus artigos 831, § único⁵² e 846⁵³. A composição não envolve a intervenção judicial, mas se for em relação a direito controvertido judicialmente, pode ser encaminhado para a homologação judicial. Ou seja, a tênue diferença é que a conciliação, para a CLT, é quando há a intervenção do Juiz, incentivando ou mediando a construção do negócio jurídico, enquanto na composição uma (ou ambas) das partes reconhece em favor do outro algum direito e estabelecem obrigações.

A composição, de acordo com Maurício Godinho Delgado, é ato pelo qual “acertam direitos e obrigações entre as partes acordantes, mediante o reconhecimento da respectiva titularidade de tais direitos e obrigações pelas partes”.⁵⁴ Por sua vez, a conciliação, segundo o mesmo Jurista, constitui-se em “ato judicial, através do qual as partes litigantes, sob a interveniência da autoridade jurisdicional, ajustam solução transacionado sobre matéria objeto de processo judicial”.⁵⁵

quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

⁵¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020. p. 111.

⁵² BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 nov. 2022. Art. 831 - A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Parágrafo único. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

⁵³ *Ibid.*, Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

⁵⁴ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 219.

⁵⁵ *Ibid.*, p. 219.

Não se pretende, neste trabalho, tratar de modo exaustivo das figuras jurídicas que espelhem os atos individuais de manifestação de vontade, sobretudo as emanadas do trabalhador, mas apenas traçar um panorama das hipóteses em isso pode se concretizar dentro do ambiente do Direito do Trabalho, para, na sequência, abordar a transação individual na seara trabalhista e, de modo especial, o acordo extrajudicial trabalhista.

Sendo assim, fica cristalizada a importância dos princípios protetores de norteiam o Direito do Trabalho no estudo e na aplicação da autonomia da vontade nas diversas fases das relações trabalhistas, em especial, mas não exclusivamente, no contrato de trabalho.

2.2 A valorização da vontade individual nas relações de trabalho

O estudo do Direito do Trabalho costuma dar às negociações coletivas de trabalho uma ênfase bem maior do que as da esfera individual. De fato, os sindicatos representativos de trabalhadores e empregadores detêm um papel histórico e fundamental na efetivação dos direitos sociais e na equalização dos conflitos laborais. A própria CLT está alicerçada na prevalência do interesse coletivo sobre o individual, como claramente se extrai do seu artigo 8º.⁵⁶ A importância das soluções coletivas trabalhistas está assentada no seu *status* constitucional, consoante artigo 7º, XXVI,⁵⁷ e foi cristalizada com a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), quando, pela nova regra do artigo 611-A,⁵⁸ o negociado passou a prevalecer sobre o legislado, desde que observadas certas condições.

Cumprir pontuar, como recorte histórico, que a atuação sindical nem sempre teve esse reconhecimento. A luta sindical teve uma longa trajetória, de muito esforço

⁵⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 nov. 2022. “Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. ”

⁵⁷ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 nov. 2022. “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; ”

⁵⁸ BRASIL, *op. cit.*, “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: ”.

e batalha, até a obtenção do reconhecimento contemporâneo da importância de sua existência. Sua origem remonta ao século XIX, quando surgiram os primeiros sindicatos na Inglaterra. Alice Monteiro de Barros⁵⁹ refere que, ao argumento de que as associações perturbavam as relações entre sociedade e Estado, havia, na época, quando imperava o modelo econômico do Liberalismo, proibição de união com espírito de classe ou de proteção mútua.

Na mesma linha, James Magno Farias afirma que, até o fim do século XIX, “bastava alguém mencionar a palavra sindicato para estar cometendo um ato proibido, tipificado como crime, idêntico à tentativa de organizar uma conspiração”.⁶⁰ No Brasil, a resistência à organização sindical dos grupos operários seguia a tendência europeia. Héctor-Hugo Barbagelata destaca que “a atividade sindical foi seguida durante muito tempo por uma forte repressão, que em muitos casos transbordava do policial ao militar”,⁶¹ inclusive com declaração de estado de sítio na época.⁶² Todavia, o curso da história revelou o valor da organização sindical, inclusive em relação aos próprios empresários, que também se organizam coletivamente.

A menção acima é feita apenas no intuito de destacar a reconhecida dificuldade histórica que os sindicatos tiveram em relação ao exercício de sua vontade coletiva, hoje já consagrada em norma constitucional, não só no Brasil, como também na do México, desde 1917, e na Alemanha, na Constituição de Weimar, de 1919, como destacado por Alice Monteiro de Barros,⁶³ referidas apenas por serem as primeiras nesse sentido.

Esse exemplo serve para ilustrar, com muita ênfase, que, se a vontade coletiva encontrou muitas dificuldades no passado até se consolidar como instituto jurídico de ampla aceitação, o caminho a ser percorrido pelo tema da autonomia da

⁵⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 1170.

⁶⁰ FARIAS, James Magno Araújo. **Direitos sociais no Brasil: o trabalho como valor constitucional**. São Luís: Editora Azulejo, 2010. p. 143.

⁶¹ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A Evolução do pensamento do direito do trabalho**. Tradução de Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012. p. 58.

⁶² “Além disso, o prosseguimento que se seguiu nos casos em que houve conflitos sindicais importantes foi a declaração de *estado de sítio* com aplicação de medidas muito severas contra os grevistas. Exemplo disso foi o Decreto 1297 de 14.12.1904, que cita Evaristo de Moraes, o qual significou a extensão indefinida do *estado de sítio* no Rio de Janeiro, que somente se levantou muito tempo depois”. BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A Evolução do pensamento do direito do trabalho**. Tradução de Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012. p. 58.

⁶³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 1170.

vontade individual, matéria de suma importância ao presente estudo, também poderá ser de muitos obstáculos.

Superado o preambulo do passado sindical, é relevante asseverar que claramente houve, na legislação pátria, uma transição para um modelo de autonomia das soluções negociadas coletivamente, privilegiando-as. Antes da Carta Magna, havia um certo engessamento da vontade coletiva, marcado por ausência de normas legais que permitissem alguma flexibilização nas relações trabalhistas por meio de normas coletivas. A mudança de rumo tem seu ponto de partida, sem dúvida, na atual Constituição, como enfatizado por Luís Roberto Barroso e Patrícia Perrone Campos Mello:⁶⁴

De fato, a institucionalização do Direito do Trabalho, no Brasil, teve por marco inicial o ano de 1930 e transcorreu até o final do governo de Getúlio Vargas, em 1945. Desenvolveu-se, portanto, durante um longo período político autoritário, marcado inclusive pela perseguição estatal às lideranças operárias, e manteve seus efeitos, mesmo durante os breves períodos democráticos, sem grandes inovações, até a Constituição de 1988. [...] A transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônomo, para um modelo justralhista mais democrático e autônomo tem por marco a Carta de 1988. A Constituição reconheceu as convenções e acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação do sindicato nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical, vedando a prévia autorização do Estado para a fundação do sindicato, proibindo a intervenção do Poder Público em tal agremiação, estabelecendo a liberdade de filiação e vedando a dispensa do diretor, do representante sindical e do candidato a tais cargos. Nota-se, assim, que a Constituição prestigiou a negociação coletiva, bem como a autocomposição dos conflitos trabalhistas, através dos sindicatos.

É evidente que uma solução que abrange um número expressivo de trabalhadores e de empresas, abarcando não só os direitos individuais homogêneos, mas também os denominados difusos, têm um potencial muito maior de pacificação social do que os eventuais acordos individuais. Além, é claro, da vantagem da atuação coletiva dos trabalhadores em face de seus empregadores, pelo fato de

⁶⁴ BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O Direito coletivo do trabalho no Supremo Tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 190, n. 11, p. 21-46, jun. 2018.

que, juntos, o poder de negociação aumenta significativamente. Também despersonaliza o trabalhador, pois, a par de evitar eventual retaliação individual, é evidente que um só empregado tem muito menos chance de ver atendida sua reivindicação do que se essa mesma demanda fosse pleiteada pela sua categoria profissional.

A negociação coletiva, cuja participação do Sindicato é obrigatória,⁶⁵ é um instrumento jurídico de significativa relevância, seja quando meio de materialização de direitos, ampliando ou modificando os já existentes como criando novos, especialmente para as especificidades de determinadas categorias profissionais ou situações próprias de certos grupos de trabalhadores, pois um de seus objetivos, senão o principal, é “adequar as relações trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados, que se modifica a cada dia, base territorial, empresa e época”.⁶⁶ Também é de suma importância a sua função autocompositiva,⁶⁷ que estimula a prevenção e a solução de conflitos.

A atuação dos entes sindicais de trabalhadores e de empregadores permite a manutenção da estabilidade nas relações trabalhistas, desempenhando importante papel social e econômico, não apenas quando viabilizam o ajuste das normas jurídicas à realidade dos próprios envolvidos na relação de emprego, adaptando-as ao caso concreto, como também nas situações de melhoria das condições de trabalho, especialmente quando se trata de recomposição salarial. A negociação coletiva é uma expressão do Estado Democrático de Direito, pois destina-se, dentre suas várias finalidades, a atenuar as desigualdades sociais.

O trabalho desempenhado por sindicatos de trabalhadores tem sido fundamental para a melhoria das condições de trabalho e, porque não dizer, na consolidação de um diálogo maduro entre os atores da relação de emprego. Claro que muitas vezes ainda remanescem conflitos, o que é, de certa forma, normal na

⁶⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 nov.2022. Art. 8º [...] - VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

⁶⁶ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho de acordo com reforma trabalhista**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p. 1250.

⁶⁷ A autocomposição significa a solução do conflito pelas partes, de forma consensual e negociada, sem a intervenção de terceiro. A autocomposição, em termos genéricos, pode ser classificada em: a) unilateral, quando se verifica renúncia de uma das partes de sua pretensão, ou o reconhecimento da pretensão da parte contrária; b) bilateral, em que se observam concessões recíprocas, com natureza de transação. GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 1225.

relação nem sempre amistosa entre capital e trabalho. Mas é evidente que a negociação entre empresa e empregados, com a necessária participação sindical e, nos últimos anos, pela maior participação da Justiça do Trabalho como órgão mediador, juntamente com o Ministério Público do Trabalho, tem proporcionado um maior equilíbrio nessa balança.

A própria Reforma Trabalhista, ao ampliar a força do negociado coletivamente, também limitou a possibilidade de intervenção do Judiciário nas composições alcançadas pelos Entes Sindicais, ao trazer uma nova regra legal⁶⁸ de hermenêutica no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, restringindo a declaração de invalidade para as hipóteses contidas no artigo 104 do Código Civil.⁶⁹

Significa dizer que a legislação, por meio do novo texto trabalhista, avançou no sentido de ampliar a força vinculativa dos pactos coletivos, e conseqüentemente, passou a conferir uma maior segurança jurídica a tais instrumentos.

Claro que há fortes críticas, algumas bem severas, ao renovado modelo jurídico-trabalhista trazido pela Reforma Trabalhista. No aspecto da atuação dos sindicatos ocorreu duro golpe financeiro, ao ser suprimida a contribuição sindical sem qualquer substituição. O enfraquecimento dos sindicatos, segundo os críticos, reduziria a capacidade de mobilização e de força nas negociações coletivas, tornando-os mais suscetíveis às imposições patronais. Raimundo Simão de Melo sentencia, em tom de censura:

Se é certo que um dos principais pontos da reforma trabalhista de 2017 foi aprovar o negociado sobre o legislado, por outro, os sindicatos restaram ainda mais enfraquecidos, o que é uma contradição, porque para fazer valer o negociado sobre o legislado o mínimo necessário é ter sindicatos fortes e livres.⁷⁰

⁶⁸ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 nov. 2022. “Art. 8º, §3º. No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. “

⁶⁹ BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 nov. 2022. “Art. 104. A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei. ”

⁷⁰ MELO, Raimundo Simão de. Enfraquecimento dos Sindicatos pela reforma trabalhista de 2017 e sua atuação em tempos de pandemia do novo coronavírus. *In*: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FERNANDEZ, Leandro; CONFORTI, Luciana Paula (coord.). **A Pandemia no mundo do trabalho**:

Mesmo com as críticas ao novo modelo de organização sindical que emerge da atual norma legal, pela diminuição da força de atuação dos sindicatos, ainda remanesce a importância das soluções coletivas. Contudo, nem sempre essas negociações coletivas conseguem resolver, adequada ou satisfatoriamente, as controvérsias que emergem das relações de trabalho, quando visualizadas individualmente, especialmente questões mais específicas ou mesmo aquelas de difícil equalização pela atuação sindical.

Seja no campo na negociação coletiva como na individual, com a cautela necessária (leia-se: respeito às normas e princípios), a liberdade negocial merece ganhar espaço. Gilberto Stürmer defende a diminuição da intromissão estatal:

A verdade é que, com crise ou sem crise, ao final da primeira década do século XXI, o mais importante é lembrar que a tese de que capital e trabalho são inconciliáveis está fora de moda e de contexto no mundo globalizado. O moderno direito do trabalho é aquele que necessária e obrigatoriamente une o social e o econômico. As soluções já existem e dispensam a presença do 'pai Estado'.⁷¹

Assim, respeitados os patamares protetivos dos direitos trabalhistas, tanto dos princípios como das normas legais, a negociação individual pode avançar em questões do contrato de trabalho e se constituir em um instrumento de relevância no direito.

Os acordos individuais no âmbito da relação de emprego têm ganhado, ao longo da história, significativo espaço de incidência. Fala-se aqui não do acordo judicial para pôr fim ao processo ou mesmo o extrajudicial, para prevenir litígios e que é principal tema deste estudo, mas sim do simples acordo individual no decorrer do contrato de trabalho, revelando típica vontade individual do trabalhador, como, por exemplo, o acordo para prorrogação da jornada em mais duas horas, previsto no artigo 59 da CLT.⁷²

desafios e perspectivas sob a ótica do direito individual, coletivo e meio ambiente laboral. Belo Horizonte: RTM, 2021. p. 293-316.

⁷¹ STÜRMER, Gilberto. Proteção à relação de emprego: promessa, efetividade de um direito social e crise. *Revista LTr – Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 73, n. 11, p. 1.338, nov. 2009.

⁷² BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 nov. 2022. Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

O espaço de negociação individual, com decisões tomadas pelos próprios trabalhadores, tem sido objeto de muita discussão, especialmente para que se possa ter maior aceitação no âmbito judicial. No ano de 2016, o que pode se dizer recente em se tratando de matéria jurídica, o Supremo Tribunal Federal julgou caso envolvendo adesão de trabalhador a plano de incentivo à demissão voluntária, criado a partir de negociação coletiva que previa, dentre outras questões, a possibilidade de quitação ampla do contrato de trabalho, matéria extremamente sensível na jurisprudência trabalhista.

Trata-se de *leading case* iniciado a partir do RE 590415, de relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, oriundo do Tribunal Regional do Trabalho de Santa Catarina, relacionado ao plano de demissão incentivada criado pelo Banco do Estado de Santa Catarina (BESC), cujo objeto era a discussão, à luz dos artigos 5º, XXXVI⁷³ e 7º, XXVI,⁷⁴ da Constituição Federal, da validade, ou não, de renúncia genérica a direitos contida em termo de adesão ao Programa de Desligamento Incentivado – PDI, com chancela sindical e previsto em acordo coletivo. Essa decisão do Supremo, em sede de repercussão geral, concebeu o Tema nº 152, com a seguinte redação:

Tema 152 - Renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária - A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado.⁷⁵

A Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em novembro de 2017, seguindo a linha traçada pelo STF no julgamento que ensejou o TEMA nº 152, introduziu na CLT o art. 477-B da CLT, que estabelece:

⁷³ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 nov. 2022. Art. 5º [...]XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;

⁷⁴ BRASIL, *op. cit.*, Art. 7º [...]XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

⁷⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 152 - Renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária**. RE 590415. Relator Ministro Luís Roberto Barroso, j. em 20/04/2015. Disponível em: Supremo Tribunal Federal (stf.jus.br). Acesso em: 10 dez. 2022.

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.⁷⁶

Ainda que tais questões envolvam, necessariamente, a participação sindical e, portanto, decorra de uma negociação coletiva, resta evidenciada a importância da vontade do trabalhador, que tem a opção de aderir ou não ao plano de demissão incentivada, exercendo seu direito de escolha. Por exemplo, ao eventualmente exercer sua vontade, desde que presentes os requisitos descritos no Tema nº 152 do STF, mais abrangentes que o previsto na CLT, art. 477-B, seu ato terá consequência significativa na relação jurídica mantida com seu empregador, envolvendo o efeito de quitação ampla de toda a relação jurídica havida, se assim previsto. A hipótese ora abordada revela exercício pleno da autonomia da vontade individual pelo trabalhador, o que, sem dúvida, rompe paradigmas passados.

Inclusive, as Cortes trabalhistas já possuem julgados acolhendo, de modo pleno, o entendimento emanado do STF, como se pode observar por decisão do Tribunal Superior do Trabalho, abaixo reproduzida:

"AGRAVO INTERNO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO. NEGATIVA DE SEGUIMENTO. TEMA 152. ADESÃO DO EMPREGADO AO PLANO DE DEMISSÃO INCENTIVADA DO BESC. QUITAÇÃO PLENA DO CONTRATO DE TRABALHO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. VIOLAÇÃO DO ARTIGO 7º, XXVI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. DECISÃO RECORRIDA EM CONFORMIDADE COM A TESE FIXADA NO ALUDIDO PRECEDENTE DE REPERCUSSÃO GERAL. APLICAÇÃO DE MULTA. CARÁTER PROTELATÓRIO. 1. Conforme ressaltado na decisão agravada, a SDI-2/TST, o acórdão objeto do recurso extraordinário, decidiu a controvérsia em sintonia com posicionamento adotado pelo STF no Tema 152 do ementário temático de repercussão geral - no qual a Suprema Corte reconheceu a repercussão geral da matéria e fixou a seguinte tese jurídica: *"A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado"*, entendimento consubstanciado no processo RE 590.415, da relatoria do Exmo. Min. Roberto Barroso, transitado em julgado em 30/3/2016. 2. Por conseguinte, a decisão ora impugnada, proferida pela Vice-Presidência desta Corte Superior, não merece reparos e, diante do caráter protelatório do

⁷⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 04 nov. 2022.

presente agravo, impõe-se a aplicação da multa estatuída pelo art. 1.021, § 4º, do CPC. Agravo conhecido e não provido, com aplicação e multa" (Ag-ED-AR-2302-21.2016.5.00.0000, Órgão Especial, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 14/11/2022).

No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, as decisões também seguem na mesma linha, como se vê pela ementa a seguir transcrita, dentre inúmeros outros julgados⁷⁷ que têm reafirmado que a adesão aos planos de incentivo à demissão implica, quando presentes os requisitos necessários, na eficácia liberatória geral do contrato de trabalho, eliminando qualquer possibilidade de discussão judicial futura por parte do trabalhador:

PLANO DE DESLIGAMENTO VOLUNTÁRIO. BANCO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL. Caso em que a autora aderiu ao PDV ofertado pelo banco, por meio de acordo coletivo de trabalho, incidindo, assim, a cláusula prevendo a quitação plena e irrestrita do contrato de trabalho, na forma do acordado e do posicionamento do STF, no julgamento do RE 590415, com repercussão geral. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020030-98.2021.5.04.0029 ROT, em 27/04/2022, Desembargador Rosiul de Freitas Azambuja)

De maneira oposta, nas hipóteses em que os critérios afirmados na decisão do STF ao julgar o Tema 152 não restam demonstrados, em recentes decisões o TST tem entendido pela impossibilidade de quitação geral da relação jurídica,⁷⁸

⁷⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Processo RO 0020989-06.2017.5.04.0451. ADESÃO AO PLANO DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. A natureza dos planos de incentivo, denominados de "demissão voluntária" é de distrato, mediante resilição bilateral em que empregado e empregador ajustam pôr fim ao contrato, mediante uma forma especial de demissão, em que o empregado concorda, recebendo, porém, vantagens específicas. Hipótese em que as condições estabelecidas mediante acordo coletivo foram entabuladas com ampla participação dos trabalhadores, assistência e representação da entidade sindical no plano da autonomia coletiva conferida na Constituição da República, devendo ser respeitados os limites e características que as partes livremente lhe atribuíram, conforme entendimento assentado pelo Supremo Tribunal Federal no Recurso Extraordinário (RE) 590415, com julgamento em 30.04.2015, de repercussão geral. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020989-06.2017.5.04.0451 ROT, em 28/02/2019, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa - Relator). Disponível em <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/rN4pBxhdiQZchvYSpFxiBQ?>. Acesso em: 24 mar. 2023.

⁷⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RRAg nº 1514-73.2017.5.10.0006**. "RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADESÃO A PDVI - QUITAÇÃO - AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA - ASSISTÊNCIA SINDICAL - AUSÊNCIA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA - ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 270 DA SBDI-1 DO TST - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. No julgamento do RE nº 590.415/SC, DJE de 29/5/2015, de repercussão geral, o plenário do Supremo Tribunal Federal decidiu pela validade da cláusula que dá quitação ampla e irrestrita a todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego nos planos de dispensa voluntária (PDVI), desde que constante em norma coletiva. 2. O Tribunal a quo consignou expressamente a

especialmente quando ausente norma coletiva instituidora do plano de demissão voluntária. Ao mesmo tempo em que reforça o vigor da negociação coletiva, o entendimento da Corte Superior Trabalhista mitiga, de certo modo, a decisão individual do trabalhador. Tal posicionamento, visto de outro ângulo, consolida a necessidade de conjugação entre a autonomia negocial coletiva e a manifestação individual de vontade do trabalhador, que se cristaliza na sua posterior adesão voluntária ao acordado coletivamente.

Não se pode perder de vista que até a decisão paradigmática do STF, acolhendo a possibilidade de quitação geral do contrato de trabalho em transação extrajudicial, o TST tinha firme posicionamento antagônico, inclusive sedimento na Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 270 da SBDI-1.⁷⁹

inexistência de norma coletiva, mas apenas a assistência e homologação sindical na adesão ao PDVI. 3. Desse modo, a decisão regional destoa do entendimento do Supremo Tribunal Federal no tema 152, razão de se reconhecer a validade da quitação geral reconhecida pela Corte de Origem. 4. Não se enquadrando o presente caso na hipótese delineada pelo STF no tema 152, prevalece o entendimento pacificado pela SBDI-1 na Orientação Jurisprudencial nº 270, no sentido de que a adesão do empregado a Plano de Demissão Voluntária implica a quitação unicamente das parcelas e dos valores constantes no respectivo recibo. Recurso de Revista conhecido e provido. II - AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO POSTERIORMENTE À LEI Nº 13.467/2017- PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL - CERCEAMENTO DE DEFESA Prejudicado, ante o provimento dado ao Recurso de Revista, com a exclusão da quitação ampla do PDVI". 4. Turma. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT. 11 de novembro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1514&digitoTst=73&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0006&submit=Consultar>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento nº AIRR - 11828-92.2015.5.01.0008.** "AGRAVO EM AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/17 - ECT. PLANO DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO AO APOSENTADO. CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA. AUSÊNCIA DE PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO. INVALIDADE. A jurisprudência do TST é firme no sentido de que a adesão voluntária do empregado ao PDV/PDI implica quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, desde que tal condição tenha expressamente constado do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado, conforme decidiu o STF no RE 590.415/SC, o que não ocorreu no caso dos autos. Agravo conhecido e não provido". 2. Turma. Agravante: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT. Agravados: Carlos Benjamim de Almeida e Outros. Relator: Ministro Sergio Pinto Martins, 11 de novembro de 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11828&digitoTst=92&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0008&submit=Consultar>. Acesso em: 10 dez. 2022.

⁷⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada em Dissídios Individuais. **Orientações Jurisprudenciais nº 270.** SBDI- OJ 270. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002). A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo. Disponível em: Orientação Jurisprudencial 270 - Orientações Jurisprudenciais da SBDI-1 - TST (modelo inicial.com.br). Acesso em: 10 dez. 2022.

Dessarte, o referido julgamento do STF trouxe um novo panorama para a temática da autonomia da vontade individual do trabalhador, alçando-o a um patamar nunca antes alcançado.

Diante de tamanha controvérsia, o aspecto da liberdade contratual individual do trabalhador vêm sendo, ao longo dos anos, fruto de muito debate jurisprudencial, com decisões que majoritariamente restringem a vontade manifestada pelo trabalhador, mas também com outras em sentido oposto. Ou seja, é matéria muito controvertida nos tribunais trabalhistas. Veja-se decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, também tratando de adesão à Plano de Incentivo à demissão, na qual se observa forte crítica ao excesso de protecionismo ao trabalhador:

Plano de incentivo à demissão – Adesão – Transação extrajudicial válida. Declaração de vontade válida e expressa sem vícios, externada conscientemente por pessoa física capaz, é instrumento jurídico válido para criar, modificar ou extinguir obrigações. Deixar de considerá-la em sua eficácia desestabiliza a ordem jurídica e retira do Direito a segurança e seriedade que deve imprimir às relações sociais. O trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa, só podendo o Direito invalidá-la quando se desnatura por vício, temor reverencial ou excessiva subordinação econômica. No caso da reclamada, trata-se de trabalhadores esclarecidos que participam de plano voluntário de demissão, cuja aderência provém de livre opção, seguida de obrigatórias ponderações e reflexões que a natureza do ato exige. A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz. (DJMG, 12.05.2001, TRT-3-RO-2394/01, rel. Des. Antônio Alvares da Silva).⁸⁰

Da decisão acima, destaca-se a seguinte passagem, que, por sua contundência, merece reprodução quando afirma que o “trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa” e conclui que a proteção estatal não pode ser

⁸⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **RO-2394/01**. Rel. Des. Antônio Alvares da Silva. DJMG, 12.05.2001. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm> (Inserir palavras principais, nome julgador e data de julgamento). Acesso em: 10 dez. 2022.

tamanha a ponto de deixá-lo “submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz”. Seguindo na mesma linha, Luís Roberto Barroso e Patrícia Perrone Campos Mello advertem:⁸¹

A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público.

Entretanto, em uma análise ampla, sem adentrar em aspectos mais específicos, como a matéria representada pelo Tema nº 152 e o art. 477-B da CLT, não há como afirmar que os direitos trabalhistas são suscetíveis de total disposição pelos seus titulares, em especial pelo lado do trabalhador. É que, de modo geral, não pode o empregado, seja antes ou durante o contrato de trabalho, às vezes inclusive após, abdicar, por renúncia ou transação, dos seus direitos trabalhistas.

Nessa linha, somente pode ser objeto de negociação individual no contrato de trabalho os direitos denominados como sendo disponíveis. O grande problema é a adequada e ponderada configuração do que seria disponível ou indisponível.

Cumpra assinalar que a aferição da vontade individual também é vista com reservas em legislações estrangeiras, como no Direito do Trabalho Uruguaio, o que se observa no ensinamento de Héctor-Hugo Barbagelata⁸²:

Quanto ao consenso posterior para alterar as condições da relação de trabalho em curso, já se saberá que a sua existência não é resposta suficiente para o direito laboral e que, mesmo à margem da livre disposição das partes, 'pode ocorrer, -como Russomano diz-, que sob a aparência de alteração pactuada, há violação da vontade do trabalhador.

⁸¹ BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O Direito coletivo do trabalho no Supremo Tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 190, n. 11, p. 21-46, jun. 2018.

⁸² BARBAGELATA, Hector-Hugo; RIVAS, Daniel (Colab.). **Derecho del trabajo: la reglamentación legal del trabajo, la remuneración, el contrato de trabajo**. 3. ed., atual. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. t.1, v.2, p. 202. No original: “Em cuanto al consenso ulterior para alterar las condiciones de la relación de trabajo em curso, ya se sabe que la existencia del mismo no es suficiente respuesta para el derecho laboral y que aún dentro del margen de libre disposición de las partes, 'puede ocurrir, - como dice Russomano-, que bajo la apariencia de una alteración acordada, exista una violación de la voluntad del trabajador'.”

De acordo com Vólia Bomfim há impossibilidade de renunciar ou transacionar os direitos trabalhistas, explicando que a inviabilidade decorre da “natureza das normas trabalhistas, que são de ordem pública, cogentes, imperativas, logo, irrenunciáveis e intransacionáveis pelo empregado”⁸³. E a jurista fundamenta com exemplificação:

O art. 9º da CLT declara nulo todo ato que vise desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos direitos trabalhistas previstos na lei. Da mesma forma o art. 468 da CLT, que considera nula toda a alteração contratual que cause prejuízo ao trabalhador. Reforçando o entendimento, o art. 444 da CLT autoriza a criação de outros direitos pela vontade das partes, desde que não contrariem aqueles previstos na lei e normas coletiva.⁸⁴

Necessário assinalar que os artigos acima citados permaneceram incólumes com a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei nº 13.467/17. E isso é um bom sinal. Carmen Camino, ao abordar o tópico da irrenunciabilidade dos preceitos trabalhistas, indica tais dispositivos legais como os baluartes da proteção aos trabalhadores. E faz a seguinte advertência:

Não é à toa que, quando se preconiza a desregulamentação do direito do trabalho, no Brasil, as normas visadas são, justamente, aquelas consagradoras da indisponibilidade de direitos (artigos 9º e 468 da CLT). No momento em que tais preceitos deixarem de existir no ordenamento legal, todo o aparato estatal protetivo não passará de um amontoado de disposições pírias.⁸⁵

O desafio é encontrar o espaço adequado de manifestação legítima e válida da vontade do trabalhador, dentre os direitos trabalhistas passíveis de negociação, ou seja, aqueles denominados disponíveis, sem que tais atos se sujeitem, no futuro, a uma eventual declaração judicial de invalidade.

É certo que as regras inerentes ao contrato de trabalho, especialmente as decorrentes de lei, não podem ser modificadas livremente pelo empregador ou por ambas as partes da relação de emprego, ainda que o queiram. Ou seja, não são

⁸³ BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho de acordo com reforma trabalhista**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p 208.

⁸⁴ *Ibid.*, p. 208.

⁸⁵ CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 98.

plenamente disponíveis. Gustavo Filipe Barbosa Garcia⁸⁶ explica, de modo exemplificativo, que não são permitidas estipulações que versem sobre salário menor ao mínimo legal nem de férias em tempo inferior ao mínimo previsto em lei, mesmo que o empregado concordasse com tais alterações.

Na verdade, a doutrina trabalhista não é uníssona no tema da irrenunciabilidade, especialmente quando se trata da possibilidade de sua flexibilização. Para Maurício Godinho Delgado⁸⁷, a irrenunciabilidade divide-se em absoluta e relativa. Será absoluta quando a norma estiver tutelada ao nível de interesse público, com status de “patamar civilizatório mínimo”, expressão cunhada pelo ilustre Jurista. Em contrapartida, será relativa quando a vantagem jurídica se traduzir em interesse individual ou bilateral simples. Jorge Souto Maior possui posição semelhante:

Tratando-se de norma legal, entende-se irrenunciável (ex.: aviso prévio), exceto por autorização expressa da lei. Tratando-se de norma oriunda do trato contratual, pode haver renúncia, desde que não haja proibição legal para tal, vício de consentimento, ou prejuízo para o empregado (art. 468 da CLT).⁸⁸

Na mesma linha de pensamento é o entendimento de Arion Sayão Romita:⁸⁹

São absolutamente indisponíveis os direitos da personalidade do trabalhador: honra, intimidade, segurança, vida privada, imagem. Os direitos patrimoniais são plenamente disponíveis, após o término da relação de emprego e apenas relativamente disponíveis durante a vigência do contrato [...]. São disponíveis, porque sobre eles os titulares detêm poder que não invade a esfera dos direitos da personalidade.

Visão interessante é a trazida por Amauri Mascaro Nascimento⁹⁰, que analisa a possibilidade de renúncia em relação ao momento contratual da relação de emprego. A feita quando da constituição do contrato de trabalho é normalmente

⁸⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Forense, 2017. p. 103.

⁸⁷ DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 82.

⁸⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000. p. 298.

⁸⁹ ROMITA, Arion Sayão. Prefácio. In: SOUZA, Zoraide Amaral. **Arbitragem, conciliação, mediação nos conflitos coletivos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004. p. 11-12.

⁹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 202.

considerada nula de pleno direito, como, por exemplo, a orientação contida na Súmula nº 199 do TST.⁹¹ Na vigência da relação de emprego, a renúncia é apenas excepcionalmente admitida, nos casos de autorização normativa expressa. Após o término contratual, é admitida com menos restrições.

Um aspecto pouco explorado é a necessária distinção entre o direito dito indisponível e a expressão monetária que decorre deste mesmo direito. Vólia Bomfim estabelece que “o objeto da renúncia e da transação são os direitos patrimoniais trabalhistas de caráter privado”,⁹² indicando a importância de distinguir tais direitos dos (direitos) de índole pública, sendo estes divididos em disponíveis e indisponíveis. Prossegue a autora no seu raciocínio:

Patrimoniais são os direitos suscetíveis de serem avaliados em dinheiro, isto é, aqueles em que é possível se atribuir valoração econômica, expressão monetária. Indisponíveis são os direitos controlados pelo Estado com maior ou menor intensidade, por protegerem interesses públicos. Não derivam da autonomia da vontade da parte e sim de imposição legal feita através de normas cogentes, impostas pelo Estado para tutelar algum interesse social. Disponíveis são os direitos cujos interesses são particulares, suscetíveis de circulabilidade.⁹³

Um exemplo apropriado é o direito a alimentos, que é indisponível por ser decorrente de norma de ordem pública. Contudo, é possível transacionar sua correspondente expressão monetária, de acordo com a autonomia da vontade das partes transadoras. O mesmo vale para direitos tipicamente trabalhistas, como, por exemplo, horas extras. O trabalhador não pode abdicar do direito das horas extras, reduzindo, por exemplo, o adicional de 50% para 25%, mas pode, evidentemente, negociar o valor correspondente às eventuais horas extras devidas, ou seja, a

⁹¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 199**. BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. (ex-Súmula nº 199 – alterada pela Res. 41/1995, DJ 21.02.1995 - e ex-OJ nº 48 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996). II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. (ex-OJ nº 63 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2022]. Disponível em: Súmula TST nº 199 - Tribunal Superior do Trabalho (TST) (valor.srv.br). Acesso em: 10 dez. 2022.

⁹² BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho de acordo com reforma trabalhista**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021. p 209.

⁹³ *Ibid.*, p 209.

expressão monetária desse direito, especialmente se for uma transação submetida ao crivo judicial, mais ainda se ocorrer após o término da relação contratual.

Como visto, com a imprescindível verificação do tipo de direito objeto de negociação, tanto a doutrina como a jurisprudência trabalhista admitem a possibilidade de acordo individual, o que também resta previsto na legislação pátria, especialmente por regras surgidas nos últimos anos, incluindo, por óbvio, as emanadas da Reforma Trabalhista.

A atual redação da CLT possui oito preceitos, distribuídos entre artigos e parágrafos, que tratam da possibilidade de acordo individual no contrato de trabalho, a maioria deles relacionados à jornada de trabalho. O primeiro deles é o artigo 59, já citado acima. Depois há os parágrafos 5º e 6º, ambos do mesmo artigo 59, que dispõem sobre banco de horas e compensação de jornada,⁹⁴ respectivamente.

Também resta possível ajustar trabalho pelo regime de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso pela mesma modalidade de transação, conforme artigo 59-A:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.⁹⁵

Mais adiante há previsão, contida no artigo 74, §4º, de se estabelecer o registro da jornada por exceção⁹⁶, que é a possibilidade de ser inserida no controle

⁹⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 nov. 2022. Art. 59. [...]§ 5º O banco de horas de que trata o § 2o deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. § 6o É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

⁹⁵ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 nov. 2022. Art. 74 [...] § 4º Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

⁹⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 nov. 2022. § 4º. Fica permitida a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho

de horário apenas as horas extras realizadas, sem necessidade de assinalar a jornada normal.

O acordo individual também passou a regular questões afetas ao teletrabalho, permitindo a possibilidade de o trabalhador ajustar diretamente com seu empregador sobre a jornada a ser executada e se eventual prolongamento do horário se constitui em hora extraordinária, bem como do modo de comunicação entre eles. Essas alternativas constam do artigo 75-B, em seus parágrafos 5º e 9º:⁹⁷

75-B. [...] § 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.[...] § 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repousos legais.

Enquanto as novidades acerca da flexibilização da jornada por regime compensatório vieram ao mundo jurídico pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), os tópicos sobre teletrabalho surgiram com a Lei nº 14.442/2022, que trata principalmente do auxílio alimentação ao trabalhador, mas que trouxe outras questões de direito do trabalho, alterando a Consolidação das Leis do Trabalho.

Também há regra, na CLT, que prevê a utilização do acordo individual, igualmente surgida com a Lei nº 13.467/2017, relativamente ao descanso especial da mulher lactante para amamentação de seu filho, permitindo a liberdade entre trabalhadora e o empregador para definição do modo e momento de usufruir tais intervalos, consoante consta do artigo 396.⁹⁸

Além das questões relacionadas à jornada de trabalho, passíveis de negociação individual, a Lei nº 13.467/2017 também viabilizou o ajuste direto entre empregado e empregador em outros aspectos, como a faculdade de livre acordo

⁹⁷ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [DEL5452 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/DETL5452). Acesso em: 10 nov. 2022.

⁹⁸ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [DEL5452 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/DETL5452). Acesso em: 10 nov. 2022. Art. 396. Para amamentar seu filho, inclusive se advindo de adoção, até que este complete 6 (seis) meses de idade, a mulher terá direito, durante a jornada de trabalho, a 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um. [...] § 2º. Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

individual em relação aos direitos previstos no artigo 611-A⁹⁹ da CLT, de trabalhador portador de diploma superior e que perceba salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, havendo possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, conforme permite o artigo 444,¹⁰⁰ parágrafo único, da CLT.

Também surgiu no mundo jurídico trabalhista o distrato por mútuo acordo, de acordo com o previsto no artigo 484-A¹⁰¹ da CLT, a faculdade de cláusula compromissória de arbitragem (artigo 507-A¹⁰² da CLT), além da quitação anual contida no artigo 507-B¹⁰³. Cumpre recordar que a própria CLT já continha a previsão de quitação ampla em face da transação extrajudicial perante as Comissões de Conciliação Prévia, instituída pela Lei nº 9.958/2000.

A própria jurisprudência sumulada trabalhista admite, já há longa data, a manifestação de vontade do trabalhador para renunciar ao aviso prévio quando ele obtenha novo emprego, conforme Súmula nº 276,¹⁰⁴ e a faculdade de opção a plano de cargos e salários, consoante Súmula nº 51, II,¹⁰⁵ ambas do TST.

⁹⁹ *Ibid.*, Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

¹⁰⁰ *Ibid.*, 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. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

¹⁰¹ *Ibid.*, Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

¹⁰² *Ibid.*, Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996.

¹⁰³ *Ibid.* Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

¹⁰⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 276**. AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2022]. Disponível em: Súmulas do TST. Acesso em: 10 dez. 2022.

¹⁰⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51**. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. ART. 468 DA CLT. [...] II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um

Durante o período de pandemia denominada COVID-19 surgiram normas emergenciais que também viabilizaram a oportunidade de acordos individuais diretamente entre empregados e patrões, envolvendo principalmente a suspensão do contrato de trabalho e redução de salário e jornada.

Como se vê, a legislação vem evoluindo no sentido de criar novas possibilidades de negociação individual no âmbito do contrato de trabalho, especialmente após a Reforma Trabalhista, permitindo ao trabalhador, diretamente com seu empregador, estar no comando das decisões afetas ao seu contrato de trabalho, o que, em um passado bem recente, estava na competência das entidades sindicais, mediante negociação coletiva.

Trata-se de uma mudança progressiva na legislação, com a clara intenção de alçar o trabalhador ao papel de protagonista de sua vontade individual.

2.3 O incentivo à negociação individual como fórmula de equacionar conflitos e proporcionar eficiência empresarial

A atividade empresarial tem inúmeros desafios e a gestão dos conflitos decorrentes das relações contratuais que mantém com seus colaboradores, especialmente com os empregados, é um deles, certamente um dos principais. O ideal, em uma sociedade de livre mercado, ocorre quando a eficiência econômica das empresas é alcançada na mesma medida em que elas obtêm maior riqueza sem diminuir a dos outros, principalmente a dos que lhe prestam serviços.

Eficiência, no campo das organizações empresariais, tem íntima relação com a forma como se obtém os resultados. De acordo com Antônio Robalo, ao tratar da eficácia e eficiência organizacional, o conceito é um tanto quanto genérico e se mede pelos resultados. Explica que:

Eficiência é, em rigor, um conceito relativo e não absoluto: uma empresa é mais eficiente que outra ou outras; uma máquina ou um método é mais eficiente que outro. Geralmente não é possível definir uma empresa, uma máquina, um método como eficiente em termos absolutos – poderão existir ou vir a existir alternativas mais eficientes. Existem e são estabelecidos standards/normas em relação aos quais é possível medir a eficiência, mas a menos que existam e se conheçam limites absolutos mínimos (em termos de

utilização de recursos) ou máximos (em termos de obtenção de output), não é possível indicar que determinada empresa (ou máquina, ou método, etc.) é a mais eficiente em termos definitivos.¹⁰⁶

Não se pretende ingressar na discussão dos diversos conceitos de eficiência empresarial nem nas teorias das organizações, mas apenas, para o propósito deste trabalho, dar uma dimensão incipiente de eficiência empresarial no seu viés de boa obtenção de resultados, obviamente que relacionados aos seus objetivos societários.

As empresas, segundo John Ruggie, são “fontes primárias de investimento e criação de empregos”,¹⁰⁷ que auxiliam na expansão da economia e na redução da pobreza. Mas adverte Ruggie que a atuação das empresas deve se adaptar de modo a garantir proteção efetiva dos direitos humanos, no que se inclui, obviamente, os direitos trabalhistas. Em outras palavras, significa dizer que a empresa, para ter uma boa performance financeira, normalmente seu maior objetivo, não necessita lesar os direitos daqueles com quem faz suas transações, o que, no campo do direito do trabalho, equivale ao cumprimento das obrigações legais e contratuais.

O desafio de compatibilizar o interesse empresarial, normalmente pautado pelo lucro, com as obrigações que decorrem dos contratos de trabalho, sempre foi enorme. Fala-se muito do “custo trabalhista”¹⁰⁸, normalmente ligado ao impacto financeiro que a folha salarial representa a título de despesas, sobretudo pelo alto percentual dos tributos incidentes sobre os salários pagos, mas que também tem

¹⁰⁶ ROBALO, Antônio. Eficácia e eficiência organizacionais. *Revista Portuguesa de Gestão*, Lisboa, p. 105-116, 1995. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/1383>. Acesso em: 28 nov. 2022.

¹⁰⁷ RUGGIE, John Gerald. **Quando negócios não são apenas negócios**: as corporações multinacionais e os direitos humanos. São Paulo: Planeta Sustentável. 2014. p. 264.

¹⁰⁸ A alternativa mais simples para identificar os custos do trabalho é considerá-lo como a somatória do salário nominal, adicionado a todos os gastos definidos por lei e realizados pelo empregador, independentemente de serem impostos federais (a previdência social, por exemplo), impostos associados a benefícios aos empregados pagos pelo empregador mas cujo custeio é parcialmente financiado através de reduções fiscais (como o vale-transporte), contribuições obrigatórias para associações (o chamado Sistema S), fundos disponíveis na ocorrência de riscos ou como uma espécie de poupança involuntária – como pode ser considerado o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) – ou ainda benefícios tipicamente trabalhistas com retorno certo ao trabalhador, como o direito a férias remuneradas e seu adicional. A despeito da diversidade da natureza desses valores, todos podem ser considerados como custos diretos ou indiretos para a empresa definidos pela legislação. NORONHA, Eduardo; DE NEGRI, Fernanda; ARTUR, Karen. Custos do trabalho, direitos sociais e competitividade industrial. Tecnologia, Exportação e Emprego. Brasília, Ipea, p. 197-198, 2006. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/265158486_CUSTOS_DO_TRABALHO_DIREITOS_SOCIAIS_E_COMPETITIVIDADE_INDUSTRIAL_1?enrichId=rgreq-a42879f58746309ad06ec94b0b73641d-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI2NTE1ODQ4NjUzODU5OTczMTNAMTQxNjgzNzQ2NDgxMw%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf. Acesso em: 23 mar. 2023.

relação sobre as eventuais disputas judiciais que possam surgir entre empregados e empregadores.

De outro ângulo, quando se fala de trabalho humano, está-se, obviamente, tratando de pessoas de diferentes personalidades. As empresas, assim como a própria sociedade, são compostas de pessoas, tanto as que dirigem como as que prestam serviços, com perfis, pensamentos e culturas diferentes, sendo relativamente comum que um ambiente de trabalho seja local de divergências, visões opostas, inclusive sobre os textos legais e, portanto, fonte de conflitos.

Essas tensões naturais se maximizam ainda mais dentro de um ambiente corporativo altamente competitivo, permeado de contextos que envolvem desafios, pressão por resultados e por diminuição de despesas, incluindo as com os próprios empregados, além de rivalidade entre os trabalhadores, especialmente na linha hierárquica, caracterizando a presença de divergências que podem resultar em possíveis disputas judiciais, evitáveis, contudo, se houver uma equilibrada e adequada prevenção de conflitos.

Nessa conjuntura, as questões decorrentes das relações de trabalho sempre significaram preocupação aos dirigentes empresariais, principalmente porque consideram que as obrigações trabalhistas possuem um custo extremamente alto, o que, de fato, é verdade. Por isso, sob a perspectiva empresarial, é de suma importância a adoção de medidas que impactem diretamente na performance positiva do empreendimento empresarial, sobretudo aquelas que advêm de inovações legislativas e que viabilizem a concretização da segurança jurídica necessária para a higidez das relações de trabalho e emprego.

Uma pesquisa extremamente interessante sobre a perda de oportunidade de as empresas negociarem acordos com os trabalhadores em ações trabalhistas por eles ajuizadas foi conduzida pelo Juiz do Trabalho Rogério Neiva Pinheiro, conforme reportagem apresentada no site Consultor Jurídico, baseada na tese de Doutorado do magistrado. No estudo, o pesquisador investigou o comportamento das empresas na fase de conciliação dos processos judiciais e observou que propostas vantajosas foram desprezadas, com os reclamados amargando prejuízo posterior, quando do cálculo obtido ao final do processo, em quantias muito mais expressivas que aquelas que poderiam ser negociadas com os trabalhadores na fase inicial da ação trabalhista. A conclusão da obra, segundo a tese do Juiz, foi no seguinte sentido:

De acordo com o estudo, em 42% dos casos analisados, nos quais foram apresentadas propostas de acordo pelas duas partes, mas seguiram para a sentença, foi constatado que a empresa leva a pior ao não fazer o acordo no valor proposto pelo empregado. Ou seja, a empresa arcaria com menos se aceitasse se aceitasse a proposta de acordo do trabalhador. Em contrapartida, foi constatado que apenas 21% dos casos o trabalhador perde ao não aceitar a proposta da empresa [...]. Ainda do lado das empresas, ao ser apurado a estimativa de prejuízo e considerando os valores pagos por ano aos trabalhadores na Justiça do Trabalho, constatou-se que pode chegar a dois bilhões de reais.¹⁰⁹

O estudo enumera vários exemplos concretos de oportunidade perdidas de solução do litígio por um valor bem inferior ao que foi apurado ao final do processo, dentre os quais destacam-se os seguintes:

Houve um caso em que o trabalhador apresentou uma proposta de acordo de receber R\$44.789,90, tendo a empresa oferecido pagar R\$22.394,95. Ao final do processo, a empresa teve que pagar R\$147.081,00. [...] Em outro exemplo, o trabalhador apresentou uma proposta de acordo de receber R\$29.085,71, tendo a empresa rejeitado a proposta e proposto pagar R\$5.817,14. Ao final do processo, a empresa teve que pagar R\$104.760,00. [...] Os valores das propostas estão quebrados, porque foram atualizados considerando o momento da apresentação da proposta e o momento em que o valor final foi apurado, de modo a evitar o efeito da inflação.¹¹⁰

Veja-se a relevância dos exemplos reais apontados. No primeiro, a empresa pagou mais de 3 vezes (328,37% de acréscimo, para ser mais exato) a quantia que o trabalhador aceitaria para conciliar. E, na outra amostra, a empresa pagou o excedente de 360,18% em relação ao que aceitaria o autor da ação para conciliar.

Este módulo do presente trabalho contempla esses dados impactantes da pesquisa sobre o comportamento das partes, em especial das empresas, diante da oportunidade de negociar valores para pôr fim ao litígio judicial. Os valores envolvidos nas condenações pagas pelos reclamados nas ações trabalhistas são gigantescos. Nos últimos quatro anos, segundo dados da mesma pesquisa acima

¹⁰⁹ PINHEIRO, Rogério Neiva. Falta de negociação de acordos traz prejuízos às empresas. In: CONSULTOR jurídico. São Paulo, 14 jun. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-14/falta-negociacao-acordos-traz-grande-prejuizo-empresas>. Acesso em: 04 dez. 2022.

¹¹⁰ PINHEIRO, Rogério Neiva. Falta de negociação de acordos traz prejuízos às empresas. In: CONSULTOR jurídico. São Paulo, 14 jun. 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-jun-14/falta-negociacao-acordos-traz-grande-prejuizo-empresas>. Acesso em: 04 dez. 2022.

destacada, de 2018 a 2021, o total pago em ações trabalhistas quase chega a 121 bilhões, com média anual superior a 30 bilhões. Portanto, o cálculo apresentado na pesquisa feita pelo Juiz do Trabalho Rogério Neiva, de que há uma possível perda anual de 2 bilhões pelas empresas ao não negociarem adequadamente as propostas de acordo, é perfeitamente factível.

Uma análise interessante que as empresas poderiam fazer, nisso também incluído os trabalhadores, seria um olhar dos conflitos trabalhistas e as vantagens pela solução conciliatória, via negociação individual, pelas lentes da Análise Econômica do Direito.

O termo Law and Economics (LE), ou a Análise Econômica do Direito, simplesmente denominada AED, tem ganhado, nos últimos anos, grande espaço, não só de divulgação, mas de seu próprio desenvolvimento no cenário econômico-jurídico global, inclusive no Brasil, onde vêm angariando inúmeros adeptos e defensores de sua utilização.

A AED pode ser definida como o estudo dos fenômenos jurídicos, sob a influência de critérios econômicos e, com essa perspectiva, avalia a influência dos comandos normativos no comportamento dos indivíduos e conduz a concepção e a reorganização do direito com atenção à eficiência econômica, aos custos e às utilidades envolvidas.

Ao se falar de Análise Econômica do Direito, imperativa é a menção à Ronald Coase,¹¹¹ que, juntamente com Guido Calabresi¹¹² e outros, foi o grande mentor dessa área de estudo, que trata dos aspectos e questões que norteiam a relação entre Direito e Economia, envolvendo as empresas, trazendo o estudo dos custos de transação e da eficiente alocação dos recursos, de modo que a análise jurídica de determinado fato deve considerar sua respectiva faceta econômica. Posteriormente, surgiram autores como Richard Posner,¹¹³ Henry Manne e Gary Becker, que consolidaram a importância da Análise Econômica do Direito. De acordo com Antônio José Porto, ao trazer um pouco de história, é possível afirmar que:

¹¹¹ COASE, Ronald Henry. The problem of social cost. **Journal of Law and Economics**, Chicago, v. 3, n. 1, Oct. 1960.

¹¹² CALABRESI, Guido; BOBBITT, Philip. **Tragic Choices: the conflicts society confronts in the allocation on tragically scarce resources**. London: Bustray & Norton, 2001.

¹¹³ POSNER, Richard. **How judges think**. Boston: Harvard University Press, 2001.

Até 1960, AED era sinônimo de análise econômica do Direito da Concorrência, “Antitrust Law”, havendo algum trabalho pioneiro e exploratório no domínio da regulação de mercados e intervenção do Estado. [...] No entanto, o termo “Law and Economics”, após os artigos de Ronald Coase e Guido Calabresi em 1960, alicerçou o seu domínio nas áreas de propriedade, contratos, responsabilidade (danos), criminal, processual, família e constitucional.¹¹⁴

Necessário distinguir Análise Econômica do Direito (AED) do Direito Financeiro ou Econômico. Não se trata de um ramo da Economia ou do Direito, como é o Direito Econômico ou o Concorrencial, com os quais ainda muitos se confundem, mas sim de uma metodologia de estudo interdisciplinar envolvendo a conexão entre a Economia e o Direito e que se vale, segundo Ivo T. Gico Jr¹¹⁵, da “utilização da abordagem econômica para tentar compreender o direito no mundo e o mundo do direito”.

O mesmo autor, Ivo T. Gico Jr.,¹¹⁶ explica que a Análise Econômica do Direito se refere ao “método de investigação aplicado ao problema, o método econômico, cujo objeto pode ser qualquer questão que envolva escolhas humanas”. Outro conceito interessante é o que trata da consequência das normas jurídicas e das decisões judiciais, como o de Gustavo Kloh,¹¹⁷ que explica a AED como “o método de estudo da teoria econômica relativamente a estruturação, formação, impacto e consequências de eventual aplicação de instituições jurídicas e textos normativos”.

Ronald Coase, ao publicar sua obra “The Nature of the Firm”, que versou sobre a relação das empresas (firmas) e o mercado (economia), trouxe importantes lições não só para a Economia, mas também ao Direito e, além disso, marcou o próprio surgimento do estudo da Análise Econômica do Direito. Afirmou que:

A Teoria Econômica sofreu no passado por não ter declarado claramente seus pressupostos. Os economistas, ao construir uma teoria, muitas vezes omitem o exame dos fundamentos sobre os quais ela foi erguida. Este exame é, no entanto, essencial não só para evitar mal-entendidos e controvérsias desnecessárias que

¹¹⁴ PORTO, Antônio José Maristrello. **Análise econômica do direito (AED)**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2013. p. 11.

¹¹⁵ GICO JR., Ivo T. Introdução à análise econômica do direito. *In*: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius (coord.) **O que é análise econômica do direito**: uma introdução. Belo Horizonte: Fórum, 2011. p. 20.

¹¹⁶ *Ibid.*, p. 19.

¹¹⁷ KLOH, Gustavo. Teoria econômica da propriedade e dos contratos. *In*: PINHEIRO, Armando Castela; PORTO, Armando Maristrello; SAMPAIO, Patrícia R. Pinheiro (org.). **Direito e economia**: diálogos. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2019. p. 289.

surgem da falta de conhecimento do pressuposto em que uma teoria se baseia, mas também por causa da extrema importância para a Economia do bom julgamento na escolha entre conjuntos rivais de premissas.¹¹⁸

Na doutrina estrangeira, a AED é bem mais difundida do que no Brasil. De fato, o surgimento no nosso País decorre da inspiração alienígena, especialmente norte-americana e europeia. Ao explicar o objetivo da EAD, Francesco Denozza afirma, em tradução livre, que:

A análise econômica do direito tem como objetivo a formação de regras que garantam a realização de transações (ou seja, aquelas trocas e aquelas cessões de recursos) que sejam capazes de maximizar o bem-estar geral. A indicação que dá é a de preferir, entre as várias disciplinas possíveis de um determinado fenômeno, aquela que produz os resultados mais eficientes (ou seja, aquela que maximiza o bem-estar geral).¹¹⁹

Com esses conceitos, torna-se evidente que a Economia tem relação muito próxima com o Direito, sobretudo pela potencial interferência que as leis e sua aplicação podem acarretar ao setor econômico, em especial em relação às empresas e, mais intensamente, com normas e regras de direito do trabalho, de incidência indireta na economia das empresas, seja pela possibilidade de elevação de custos de transação e também de redução da eficiência econômica.

Não se quer dizer, por óbvio, que a Análise Econômica do Direito pretenda a eliminação ou desconsideração das normas jurídicas que possam interferir negativamente na performance das empresas, mas que, isto sim, a análise e interpretação de todas as normas e regras jurídicas, não só as trabalhistas, deve levar em consideração as eventuais consequências econômicas, não para evitá-las,

¹¹⁸ COASE, Ronald Henry. **The Nature of the Firm**. *Economica*, 7(16), 386-405, nov. 1937.

Retrieved 02 28, 2019, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>. Acesso em 23 mar. 2023. No texto original: “*Economic Theory has suffered in the past from failure to state clearly its assumptions. Economists in building up a theory have often omitted to examine the foundations on which it was erected. This examination is, however, essential not only to prevent the misunderstanding and needless controversy which arise from lack of knowledge of the assumption on which a theory is based, but also because of the extreme importance for Economics of good judgment in choosing between rival sets of assumptions*”.

¹¹⁹ DENOZZA, Francesco. **Norme efficienti**: l'analisi economica delle regole giuridiche. Milano: Giuffrè editore, 2002. No texto original: “*L'analisi economica del diritto assume come obiettivo la formazione de regole che garantiscano la realizzazione delle transazioni (cioè di quegli scambi e di quelle assegnazioni di risorse) che sono in grade di massimizzare il benessere complessivo. L'indicazione che essa fornisce è quella di preferire, tra le diverse possibili discipline di un certo fenomeno, quella che produce I risultati più efficienti (cioè, quella che massimizza il benessere complessivo)*”.

se imperativas, mas sim, dentro das possibilidades jurídicas existentes, escolher aquela que potencialmente signifique a chance de gerar maior eficiência econômica.

Sendo assim, o valor da Análise Econômica do Direito, dentre outros, é a possibilidade de compreensão de várias áreas do Direito sob uma perspectiva financeira, de modo a propor que a eventual incidência jurídica, seja na própria criação de normas como na interpretação da lei, seja considerada também à luz da Economia e não só pelas lentes exclusivas do Direito.

Isto para o Direito do Trabalho, sem dúvida alguma, significa um novo olhar, especialmente porque se trata de uma ciência jurídica arraigada em conceitos e princípios muito particulares, voltados a proteger uma relação jurídica marcada pelo desequilíbrio de forças entre trabalhador e empregador.

Mas, mesmo assim, no campo do Direito do Trabalho já se observa, há algum tempo, influência na criação de novos modelos de regulação contratual, como, por exemplo, em tópicos da própria Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) e também em decisões do Supremo Tribunal Federal em temas como a terceirização. A título de exemplo, com a edição da Lei nº 13.429/2017, que introduziu o artigo 4º-A¹²⁰ na Lei nº 6.019/74, a que trata do trabalho temporário, restou positivada a terceirização no cenário legislativo brasileiro, em qualquer atividade, posição jurídica que restou consolidada com a decisão do Supremo Tribunal Federal, em sede de Repercussão Geral (Tema 725),¹²¹ estabelecendo de forma definitiva a licitude da terceirização¹²²

¹²⁰ BRASIL. **Lei 6.019/74 de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm. Acesso em: 05 dez. 2022. Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

¹²¹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa**. ADPF 324 e RE 958.252. Disponível em: Supremo Tribunal Federal (stf.jus.br). Acesso em: 04 dez. 2022. "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante."

¹²² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF (8. Turma). **Recurso Extraordinário nº 760.931/DF**. Redator: Ministro Luiz Fux, julgado em 30 de Março de 2017. "RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA COM REPERCUSSÃO GERAL. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. SÚMULA 331, IV E V, DO TST. CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 71, § 1º, DA LEI Nº 8.666/93. TERCEIRIZAÇÃO COMO MECANISMO ESSENCIAL PARA A PRESERVAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO E ATENDIMENTO DAS DEMANDAS DOS CIDADÃOS. HISTÓRICO CIENTÍFICO. LITERATURA: ECONOMIA E ADMINISTRAÇÃO. INEXISTÊNCIA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO HUMANO. RESPEITO ÀS ESCOLHAS LEGÍTIMAS DO LEGISLADOR. PRECEDENTE: ADC 16. EFEITOS VINCULANTES. RECURSO PARCIALMENTE CONHECIDO E PROVIDO. FIXAÇÃO DE TESE PARA APLICAÇÃO EM

em todas as atividades empresariais, inclusive a do seu objeto principal. Tal decisão

CASOS SEMELHANTES. 1. A dicotomia entre "atividade-fim" e "atividade-meio" é imprecisa, artificial e ignora a dinâmica da economia moderna, caracterizada pela especialização e divisão de tarefas com vistas à maior eficiência possível, de modo que frequentemente o produto ou serviço final comercializado por uma entidade comercial é fabricado ou prestado por agente distinto, sendo também comum a mutação constante do objeto social das empresas para atender a necessidades da sociedade, como revelam as mais valiosas empresas do mundo. É que a doutrina no campo econômico é uníssona no sentido de que as "Firmas mudam o escopo de suas atividades, tipicamente reconcentrando em seus negócios principais e terceirizando muitas das atividades que previamente consideravam como centrais" (ROBERTS, John. *The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth*. Oxford: Oxford University Press, 2007).

2. A cisão de atividades entre pessoas jurídicas distintas não revela qualquer intuito fraudulento, consubstanciando estratégia, garantida pelos artigos 1º, IV, e 170 da Constituição brasileira, de configuração das empresas, incorporada à Administração Pública por imperativo de eficiência (art. 37, caput, CRFB), para fazer frente às exigências dos consumidores e cidadãos em geral, justamente porque a perda de eficiência representa ameaça à sobrevivência da empresa e ao emprego dos trabalhadores.

3. Histórico científico: Ronald H. Coase, "The Nature of The Firm", *Economica (new series)*, Vol. 4, Issue 16, p. 386-405, 1937. O objetivo de uma organização empresarial é o de reproduzir a distribuição de fatores sob competição atomística dentro da firma, apenas fazendo sentido a produção de um bem ou serviço internamente em sua estrutura quando os custos disso não ultrapassarem os custos de obtenção perante terceiros no mercado, estes denominados "custos de transação", método segundo o qual firma e sociedade desfrutam de maior produção e menor desperdício.

4. A Teoria da Administração qualifica a terceirização (outsourcing) como modelo organizacional de desintegração vertical, destinado ao alcance de ganhos de performance por meio da transferência para outros do fornecimento de bens e serviços anteriormente providos pela própria firma, a fim de que esta se concentre somente naquelas atividades em que pode gerar o maior valor, adotando a função de "arquiteto vertical" ou "organizador da cadeia de valor".

5. A terceirização apresenta os seguintes benefícios: (i) aprimoramento de tarefas pelo aprendizado especializado; (ii) economias de escala e de escopo; (iii) redução da complexidade organizacional; (iv) redução de problemas de cálculo e atribuição, facilitando a provisão de incentivos mais fortes a empregados; (v) precificação mais precisa de custos e maior transparência; (vi) estímulo à competição de fornecedores externos; (vii) maior facilidade de adaptação a necessidades de modificações estruturais; (viii) eliminação de problemas de possíveis excessos de produção; (ix) maior eficiência pelo fim de subsídios cruzados entre departamentos com desempenhos diferentes; (x) redução dos custos iniciais de entrada no mercado, facilitando o surgimento de novos concorrentes; (xi) superação de eventuais limitações de acesso a tecnologias ou matérias-primas; (xii) menor alavancagem operacional, diminuindo a exposição da companhia a riscos e oscilações de balanço, pela redução de seus custos fixos; (xiii) maior flexibilidade para adaptação ao mercado; (xiv) não comprometimento de recursos que poderiam ser utilizados em setores estratégicos; (xv) diminuição da possibilidade de falhas de um setor se comunicarem a outros; e (xvi) melhor adaptação a diferentes requerimentos de administração, know-how e estrutura, para setores e atividades distintas.

6. A Administração Pública, pautada pelo dever de eficiência (art. 37, caput, da Constituição), deve empregar as soluções de mercado adequadas à prestação de serviços de excelência à população com os recursos disponíveis, mormente quando demonstrado, pela teoria e pela prática internacional, que a terceirização não importa precarização às condições dos trabalhadores.

7. O art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93, ao definir que a inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, representa legítima escolha do legislador, máxime porque a Lei nº 9.032/95 incluiu no dispositivo exceção à regra de não responsabilização com referência a encargos trabalhistas.

8. Constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93 já reconhecida por esta Corte em caráter erga omnes e vinculante: ADC 16, Relator (a): Min. CEZAR PELUSO, Tribunal Pleno, julgado em 24/11/2010.

9. Recurso Extraordinário parcialmente conhecido e, na parte admitida, julgado procedente para fixar a seguinte tese para casos semelhantes: "O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93". Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4434203>. Acesso em: 10 dez. 2022.

é um exemplo concreto da influência da Economia no Direito do Trabalho, na esteira de uma tendência globalizada de descentralização empresarial, tratando de matéria nitidamente econômica, fazendo a dicotomia do que vem sido nomeada como Análise Econômica do Direito.

No voto desse Recurso Extraordinário (RE 760931), ficou expresso que as razões de decidir foram baseadas em critérios meramente econômicos, guiados pela racionalidade da eficiência empresarial. No corpo da decisão, o seguinte recorte chama a atenção, por traduzir a total influência da Teoria de Coase:

O objetivo de uma organização empresarial é o de reproduzir a distribuição de fatores sob competição atomística dentro da firma, apenas fazendo sentido a produção de um bem ou serviço internamente em sua estrutura quando os custos disso não ultrapassarem os custos de obtenção perante terceiros no mercado, estes denominados “custos de transação”, método segundo o qual firma e sociedade desfrutam de maior produção e menor desperdício.¹²³

Assim, resta evidenciado que o direito trabalhista brasileiro, notadamente refratário às influências externas de outros campos do direito e da economia, desta especialmente, sobretudo no tocante aos conceitos mais liberais, está em novo patamar, aceitando, pelo menos pela mais alta Corte Judicial, a ingerência das ideias da nova economia.

Sob um ângulo mais específico, trazendo os números da economia, visualiza-se melhor a necessidade de mudança no cenário das lides trabalhistas, sobretudo por uma busca de soluções mais eficientes do que a mera disputa judicial. Luciana Yeung apresenta um pequeno retrato dessa realidade:

Um dos trabalhos pioneiros da Análise Econômica do Direito brasileiro foi realizado por Lamounier, Sadek e Castelar Pinheiro, em 2000. Este trabalho empírico consistia em um levantamento junto a centenas de empresas brasileiras, e tinha como objetivo coletar a avaliação e a experiência destas com relação ao funcionamento das cortes judiciais. O resultado mostrou que as 600 empresas participantes da pesquisa se envolveram, em um período de 10 anos,

¹²³ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 246 - Responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviço**. STF - RE nº 760.931/DF, Redator Ministro Luiz Fux, julgado em 30/03/2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4434203&numeroProcesso=760931&classeProcesso=RE&numeroTema=246>. Acesso em: 02 dez. 2022.

em mais de 134.500 processos (entre concluídos e em andamento na época da pesquisa). Destes, nada menos do que 80% eram processos trabalhistas. Os processos relacionados a questões comerciais e econômicas – relacionado a dívidas, quebras contratuais, problemas com fornecedores e/ou clientes, etc. – aparecem bem atrás, em segundo lugar, com apenas 10,5% de todos os casos de litígio.¹²⁴

Este quadro revela a necessidade de que o enfrentamento dos conflitos trabalhistas precisa de mudanças, com a utilização de novos mecanismos jurídicos, como é o caso do acordo extrajudicial trabalhista, e também de novas técnicas de abordagem do problema, ou seja, exemplificativamente, com o uso de modernas ferramentas de negociação.

A janela de diálogo entre os sistemas se apresenta como pressuposto para que o Direito possa atender aos recados sinalizados pelos demais agrupamentos sociais, assim como ter a capacidade de regular, limitar, sancionar e inspirar comportamentos econômicos. A interpretação do direito e o comportamento do indivíduo, aqui no caso a empresa, deve levar em consideração critérios de eficiência, pragmatismo e consequencialismo, características típicas da AED.

Conforme Rogério Gesta Leal, ao abordar ensinamento de Robert Cooter, economista da Nova Escola de Chicago, uma avaliação racional leva à conclusão de que a solução conciliatória deve ser levada em consideração ao invés de se investir no litígio:

Essa avaliação de Cooter pode tranquilamente ser utilizada para se avaliar se os custos das demandas judiciais – tanto para as partes como para o Estado – e, tendo-as presente, evidenciá-las como instrumentos de sensibilização pacificadora, voltada para o consenso de soluções de demandas judicializadas ou não. Estou dizendo que, mesmo nos espaços de conciliação (auto ou hetero-compositivas) de conflitos, é importante ter-se, em algum momento da transação, presentes os custos (não só econômicos, mas também de tempo, de disposição de recursos diretos ou indiretos para participar do processo, psíquicos, afetivos, etc.) da lide, eis que, seguramente, a maior parte das pessoas não tem noção aproximada do que é participar de uma demanda judicial.¹²⁵

¹²⁴ YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise econômica do direito do trabalho e da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Revista Estudos Institucionais**, v. 3, n. 2, p. 907, Feb. 2018.

¹²⁵ LEAL, Rogério Gesta. **Impactos econômicos e sociais das decisões judiciais**: aspectos introdutórios. Brasília: ENFAM, 2010. p. 63.

E, com tal mudança de comportamento, baseado em critérios racionais, resta possível evitar a insegurança que pode advir dos litígios e das decisões judiciais inesperadas, em face da oscilação da jurisprudência. Esse é um componente do estudo da Análise Econômica do Direito que, sem dúvida, incentiva que as pessoas e, sobretudo, as empresas busquem meios de redução das incertezas. Nessa linha é o caminho sugerido por Rogério Gesta Leal:¹²⁶

Por tais razões, é fundamental que se busquem níveis cada vez maiores de redução das incertezas no âmbito das relações econômicas, jurídicas e seus efeitos – em especial os que estão relacionados com bens da vida de alta significação e importância -, proporcionando que decisões mais definitivas sejam tomadas, até para garantir expectativas, segurança, certeza e previsibilidade de temas que envolvem a vida (digna) da pessoa humana.

Inclusive, ao abordar a importância da AED na utilização da mediação como instrumento de eficiência empresarial, Manoel Neubarth Trindade e Daniela Kessler, asseveram que:

Com efeito, compreendendo-se a forma de aplicação da teoria econômica frente aos institutos jurídicos, possível demonstrar de que maneira a mediação de conflitos é meio eficiente para a consecução dos fins aos quais se propõe o direito e seus operadores, na condição de balizadores do comportamento, mantenedores da paz e harmonia social, assim como redutores dos custos de transação e da assimetria informacional, além de, porque não dizer, alcance de eficiência econômica.¹²⁷

Contudo, há críticas à aplicação da AED ao Direito do Trabalho, porquanto o trabalho humano, no qual o princípio da Dignidade da Pessoa Humana, dentre outros, é um valor inegociável, não pode ser aferido apenas com base em critérios unicamente econômicos, mas sim em um contexto bem mais amplo.

Ao analisar a Reforma Trabalhista, Aldacy Coutinho, traça uma severa crítica quanto ao uso da AED no campo do Direito do Trabalho:

¹²⁶ *Ibid.*, p. 64.

¹²⁷ KESSLER, Daniela Seadi; TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. A mediação sob a perspectiva Behavioral Law and Economics. In: ROMEIRO, Ralfe Oliveira; FERREIRA, Cristina Sanchez Gomes (org.). **Direito 5.0: temas contemporâneos em Direito**. Erechim: Deviant, 2019. p. 15.

O anteprojeto de lei apresentado pelo Poder Executivo brasileiro para alteração da legislação trabalhista é encaminhado ao Congresso Nacional contendo apenas sete artigos; é devolvido para promulgação, após tramitação em processo legislativo, com mais de cem artigos e se torna a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. A decisão política sustenta-se naquela janela de oportunidades, dentre outras razões, em torno da necessidade de uma “modernização” da legislação trabalhista. Nas falácias das narrativas, justificativas várias capturaram o momento a partir do foco econômico e não jurídico; ou mais precisamente, do jurídico como econômico. Apontou para uma tragédia e inaugurou uma farsa; não concretizou um ótimo de Pareto.¹²⁸

Dessarte, a par de questionamentos sobre a pertinência da utilização da AED, não há como objetar que se trata de um modelo que, salvo melhor interpretação, representa um caminho sem volta e que, na verdade, já vêm de muito tempo, desde, por exemplo, do início da própria terceirização de serviços, embora, na época, sequer se cogitasse de utilizar a AED como método jurídico-econômico para sua disseminação. O julgamento do Tema 725, pelo STF, revela claramente a influência da AED.

Tendo-se em mente critérios majoritariamente econômicos já é possível perceber que a rota mais adequada para a solução de conflitos deve ser aquela que desenhe um cenário de menor insegurança e, portanto, mesmo que envolva algum risco, o que quase sempre existirá, que ele seja mais atenuado. Certamente, a opção pela judicialização do conflito, o que envolve custos significativos, tempo indefinido, imprevisibilidade da decisão, acompanhado ainda de componentes psicológicos (angústia, temor, incerteza, etc.), não seria a hipótese mais racional.

Há outro aspecto relevante a ser considerado, que é a imprevisibilidade das decisões judiciais, o que, em certa medida, é uma triste realidade. Tal circunstância traz danos não só aos litigantes, mas também à sociedade como um todo, como destacado por Bruno Salama, Danilo Carlotti, Luciana Yeung:¹²⁹

¹²⁸ COUTINHO, Aldacy Rachid. Reforma trabalhista brasileira e o Supremo Tribunal Federal: as escolhas trágicas? **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 21, n. 41, 2018, p. 32. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.2318-7999.2018v21n41p31-52>. Acesso em: 05 dez. 2022.

¹²⁹ SALAMA, Bruno; CARLOTTI, Danilo; YEUNG, Luciana. As decisões da Justiça Trabalhista são imprevisíveis? *In*: INSPER. Série O Judiciário destrinchado pelo Big Data, n. 1, 2018. Disponível em: <https://images.jota.info/wp-content/uploads/2019/07/3766fe23a027a8d593f98a85f29f1672.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2022.

A imprevisibilidade das decisões judiciais também acarreta custos econômicos. Primeiro, porque a imprevisibilidade do Judiciário desincentiva acordos. Isso contribui para o aumento da litigância, aumentando a necessidade de movimentação da máquina judicial. Segundo, porque ao dificultar a precificação de investimentos, riscos e retornos, a imprevisibilidade tende a deprimir o mercado de trabalho e a reduzir a atividade econômica de modo geral. Essa observação, aliás, hoje faz parte do diagnóstico de uma série de problemas institucionais brasileiros, inclusive o do sempre lembrado “custo Brasil” (grifo do autor).

Entretanto, se forem analisados alguns dados estatísticos das decisões proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho, a conclusão, dependendo do ângulo que se visualiza, pode ser pela certa previsibilidade das sentenças trabalhistas e isto representa um indicativo a sinalizar a conciliação como sendo a melhor alternativa.

Em pesquisa conduzida por Bruno Salama, Danilo Carlotti, Luciana Yeung,¹³⁰ em trabalho denominado “O Judiciário destrinchado pelo ‘Big Data’”, abordando a super-litigância no Poder Judiciário como um todo, chegou-se à conclusão, com os dados coletados, que, nas lides trabalhistas, “em 88,5% dos casos, os empregados têm seus pedidos contemplados, parcial ou totalmente e em apenas 11,45% dos casos, os empregadores têm ganho total de causa”.¹³¹

Em sendo recorrente que os trabalhadores restem vencedores nas demandas trabalhistas, sem que aqui se analise os motivos (certamente o descumprimento das leis e contratos deve um dos principais), a racionalidade indica que a busca da conciliação, pelos empregadores, é uma opção a ser fortemente considerada.

Outros dados interessantes sobre o Judiciário Trabalhista estão compilados no relatório Justiça em Números 2022,¹³² que se refere aos números do ano anterior (2021). Tramitam nessa Justiça Especializada 5.186.775 (cinco milhões, cento e oitenta e seis mil e setecentos e setenta e cinco) de processos, tendo tido 2.943.886 (dois milhões, novecentos e quarenta e três e oitocentos e oitenta e seis) casos novos, ou seja, quase 3 milhões de processos ajuizados em 2021. Nos últimos anos,

¹³⁰ SALAMA, Bruno; CARLOTTI, Danilo; YEUNG, Luciana. As decisões da Justiça Trabalhista são imprevisíveis? In: INSPER. Série O Judiciário destrinchado pelo Big Data, n. 1, 2018. Disponível em: <https://images.jota.info/wp-content/uploads/2019/07/3766fe23a027a8d593f98a85f29f1672.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2022.

¹³¹ *Ibid.*

¹³² BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Justiça em números 2022**. Brasília, DF: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2022.

mesmo com o refreamento imposto pela Reforma Trabalhista, os números ainda são expressivos.

No que se refere a conciliação, conforme referido relatório, o ramo do Judiciário que mais faz conciliações é a Justiça do Trabalho, com um índice médio de 32,6%. Para se ter uma ideia, na Justiça Estadual o percentual médio é de 16,2%, praticamente a metade. Esse percentual destacado do Judiciário Trabalhista mostra a tendência de que a conciliação, nas lides trabalhista, tem maior chance de êxito.

O alto número de casos novos também é indício de que as empresas devem buscar os meios alternativos de solução de disputas judiciais, dentre os quais a conciliação tem posição de destaque. E, para isso, o espírito do Judiciário Trabalhista, voltado à conciliação, é um aliado fundamental para implementação de política conciliatória por parte das organizações empresariais.

Não há pesquisas seguras sobre o efetivo custo judicial para as empresas na defesa das ações trabalhistas, especialmente porque se trata de questão com inúmeras variáveis. Mas os números de processos existentes, consoante os dados do Justiça em Números e, mais ainda, a expressiva quantidade de ações ajuizadas a cada exercício, beirando 3 milhões de casos novos anuais, certamente significa que as organizações empresariais suportam expressivos valores somente com a defesa judicial destas ações.

Portanto, com alta margem de certeza, é possível afirmar que as empresas suportam significativas quantias nas lides que enfrentam, seja com honorários advocatícios ou mesmo salários (com advogados empregados), bem como com custas e despesas processuais, funcionários administrativos em setores jurídicos e de recursos humanos, incluindo ainda o tempo despendido em tais questões, além, é claro, por outro lado, da razoável incerteza para estimar o provisionamento de uma eventual condenação judicial. Por óbvio, não se pode esquecer dos valores da própria condenação.

Tanto pelo prisma da Análise Econômica do Direito como por uma política empresarial de gestão de conflitos trabalhistas, uma solução conciliatória, ainda mais quando obtida previamente à uma disputa judicial, parece se enquadrar muito mais dentro de um conceito de eficiência do que a opção pelo litígio em um Tribunal.

O olhar empresarial pelas lentes da AED, a análise dos dados estatísticos das ações trabalhistas e o impacto, sobretudo financeiro, que elas acarretam, aliados aos potenciais benefícios de um acordo, convergem, somados, para que as empresas tenham uma nova visão sobre as vantagens que terão ao adotar uma política de solução conciliatória para os potenciais conflitos trabalhistas que porventura tenham.

Além disso, as empresas que passarem a ter essa nova postura de enfrentamento às possíveis disputas trabalhistas, adotando um comportamento com viés conciliatório, poderão se aproveitar do atual momento do Judiciário, não só da Justiça do Trabalho, mas dela de modo especial, de amplo e pleno incentivo às políticas judiciárias voltadas à conciliação.

O Judiciário trabalhista tem, desde suas origens, na década de 40, a conciliação como um dos seus pilares fundamentais. As atuais Varas do Trabalho eram chamadas de Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ), na qual havia um Juiz Presidente, togado, e dois juízes classistas, representando trabalhadores e empregadores. Na época das JCJ, o estímulo à conciliação, via de regra, era exercido intensamente, sobretudo pelos representantes classistas. Ainda que esse apreço pela conciliação possa ter se arrefecido durante algum período, o certo é que, atualmente, há uma política nacional judiciária em prol da pacificação dos conflitos, por meio do incentivo à conciliação.

Nesse sentido, no âmbito interno do Poder Judiciário, a Resolução nº 125/2010,¹³³ do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário. De modo particular, a Justiça do Trabalho também seu normativo interno que regula sua política própria de estímulo à conciliação, consoante a Resolução nº 174/16,¹³⁴ do Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT). Na seara legislativa, com o Código de Processo Civil (CPC), houve um considerável incremento ao sistema de incentivo à conciliação, conforme diversos artigos tratando

¹³³ BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 125 de 29 novembro de 2010**. Brasília, DF: Poder Judiciário, 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao_125_29112010_23042014190818.pdf. Acesso em: 05 dez. 2022.

¹³⁴ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução n. 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2079, p. 1-6, 5 out. 2016. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95527>. Acesso em: 05 dez. 2022.

do tema,¹³⁵ atribuindo considerável para a conciliação como meio de solução de conflitos. A própria Administração Pública também foi contemplada com lei específica sobre composição, segundo a Lei nº 13.140/15,¹³⁶ a qual trata também da mediação judicial e extrajudicial entre particulares.

Inclusive, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), antes mesmo do Acordo Extrajudicial Trabalhista, já continha a possibilidade de composição extrajudicial por meio das Comissões de Conciliação Prévia (CCP), conforme artigos 625-A¹³⁷ e seguintes. Contudo, tal instituto acabou não vingando, o que será adiante abordado, no tópico do surgimento do Procedimento de Homologação do Acordo Extrajudicial Trabalhista.

E, mais recentemente, outra Resolução do CSJT, de nº 288/2021¹³⁸, passou a regular a possibilidade de mediação pré-processual de conflitos individuais no

¹³⁵ BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de Março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 05.12.2022. “Art. 3º [...] § 2º O Estado promoverá, sempre que possível, a solução consensual dos conflitos; § 3º A conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial”. “Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição”. “Art. 175. As disposições desta Seção não excluem outras formas de conciliação e mediação extrajudiciais vinculadas a órgãos institucionais ou realizadas por intermédio de profissionais independentes, que poderão ser regulamentadas por lei específica”. “Art. 334. Se a petição inicial preencher os requisitos essenciais e não for o caso de improcedência liminar do pedido, o juiz designará audiência de conciliação ou de mediação com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, devendo ser citado o réu com pelo menos 20 (vinte) dias de antecedência”. “Art. 696. A audiência de mediação e conciliação poderá dividir-se em tantas sessões quantas sejam necessárias para viabilizar a solução consensual, sem prejuízo de providências jurisdicionais para evitar o perecimento do direito”.

¹³⁶ BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de Junho de 2015**. Brasília, DF: Presidência da República, Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Acesso em: 05 dez. 2022.

¹³⁷ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [DEL5452 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/DETL5452). Acesso em: 05 dez. 2022. Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical.

¹³⁸ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 288 de 19 de março de 2021. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3198, p. 12-20, 9 abr. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/184270>. Acesso em: 05 dez. 2022. Art. 12. Podem ser submetidos ao procedimento de mediação pré-processual os conflitos individuais e coletivos, a cargo dos respectivos CEJUSCs-JT de primeiro e segundo grau, bem como aos NUPEMECs-JT,

âmbito da Justiça do Trabalho, por intermédio dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (CEJUSC-JT). E, havendo êxito, a mediação deverá ser convertida em Homologação de Transação Extrajudicial, ou seja, o Acordo Extrajudicial objeto do presente estudo.

Por outro lado, junto com o incentivo da legislação e do Poder Público, há um verdadeiro movimento na sociedade, de caráter global, de estímulo ao aprendizado de modernas técnicas de resolução de disputas, inclusive se caracterizando como um novo mercado profissional especializado, especialmente para a classe dos advogados.

Há uma tendência de estudos recentes de enfrentamento do conflito sob perspectivas mais humanísticas, voltados à compreensão do problema, cuja gestão ocorre sem a utilização de métodos adversariais ou competitivos, mas sim de maneira cooperativa, buscando a restauração dos relacionamentos. De acordo com Amanda Barbosa:¹³⁹

É com suporte nesta “moderna teoria do conflito” que se têm desenvolvido, em diversas partes do mundo, verdadeiras políticas públicas de tratamento adequado do fenômeno, com forte incentivo aos meios consensuais de solução e propagação da perspectiva cooperativa. (grifo do autor).

Um dos expoentes dessa nova abordagem científica é o Projeto de Negociação da Harvard Law School, desenvolvido pela conceituada Universidade de Harvard, que elabora e difunde métodos aperfeiçoados de negociação e mediação, com o objetivo de aprimorar a teoria e a prática de resolução de conflitos. O livro “Como Chegar ao Sim: a negociação de acordos sem concessões”, de Bruce Patton, Roger Fischer e William Ury, aborda com propriedade essa técnica desenvolvida na universidade norte-americana. Em síntese, trata-se de um tipo de negociação que não é áspera nem afável, mas sim em um modelo diferente, que busca encontrar a melhor alternativa:

conforme o caso, mediante registro próprio no Sistema PJe-JT, e com garantia de cômputo na produtividade do respectivo magistrado condutor do procedimento. I - Na hipótese de êxito na mediação pré-processual, deverá ser convertido o procedimento (ou efetuado o registro), com os mesmos efeitos da classe Homologação de Transação Extrajudicial (HTE), no Sistema PJe-JT.

¹³⁹ BARBOSA, Amanda. Acordo extrajudicial trabalhista: ação para homologação e o princípio da primazia do mérito integrativo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 85, p. 76, fev. 2020.

O método da negociação baseada em princípios, desenvolvido no Projeto de Negociação de Harvard, consiste em decidir as questões a partir de seus méritos, e não através de um processo de regateio centrado no que cada lado se diz disposto a fazer e não fazer. Ele sugere que você procure benefícios mútuos sempre que possível e que, quando seus interesses entrarem em conflito, você insista em que o resultado se baseie em padrões justos, independentes da vontade de qualquer dos lados. O método da negociação baseada em princípios é rigoroso quanto aos méritos e brando com as pessoas. Não emprega truques nem a assunção de posturas. A negociação baseada em princípios mostra-lhe como obter aquilo a que você tem direito e, ainda assim, agir com decência. Permite-lhe ser imparcial, ao mesmo tempo que o protege daqueles que gostariam de tirar vantagem de sua imparcialidade.¹⁴⁰

O modelo acima é mais direcionado ao mediador, mas também pode ser apropriado pelo negociador, o qual pode utilizar-se das técnicas abordagem para obter maior proveito na sua respectiva negociação. No âmbito específico da negociação trabalhista, conforme Rogério Neiva Pinheiro, existem dois modos de negociar: a competitiva e a cooperativa. O referido autor defende a utilização da forma cooperativa de negociar:

Já na negociação cooperativa, as partes não disputam, mas cooperam. Partindo da compreensão de que há algo em comum, correspondente ao problema ou conflito que deve ser solucionado, as partes unem seus esforços no sentido busca de uma solução que possa maximizar a satisfação de ambas.¹⁴¹

Como visto, há um cenário propício a incentivar a negociação individual entre trabalhadores e empregadores, não só como ferramenta de eficiência empresarial, inclusive pelas lentes da AED, como pela possibilidade de engajamento na atual política do Poder Público de incentivo às soluções conciliatórias como meio de resolução de conflitos, o que pode ser obtido com o auxílio das modernas técnicas de negociação.

Nessa conjuntura, as empresas podem se preparar habilmente para não só gerenciar os possíveis conflitos trabalhistas como também preveni-los. O resultado

¹⁴⁰ FISHER, Roger; URY, William; PATTON, Bruce. **Como chegar ao sim**. Tradução Vera Ribeiro e Ana Luiza Borges. 2. ed. Rio de Janeiro: Imago, 2005. p. 16.

¹⁴¹ PINHEIRO, Rogério Neiva. **Técnicas e estratégias de negociação trabalhista**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 29.

satisfatório de uma empresa passa, sem dúvida, pela correta administração dos conflitos internos, sobretudo os relacionados aos seus empregados e prestadores de serviços. Do contrário, as tensões, rivalidades, falta de cooperação e, principalmente, as ações trabalhistas que possam resultar da inadequada relação com os empregados certamente impactarão negativamente nos resultados da empresa.

Nesta primeira parte da pesquisa, abordou-se, inicialmente, os Princípios denominados Protetores no Direito do Trabalho para ser verificado, em que medida, resta possível o exercício da autonomia da vontade pelo trabalhador, especialmente pelas limitações impostas pela cobertura de proteção existente nos direitos trabalhistas. Além do mais, a cristalização da vontade individual do trabalhador, caracterizada na evolução legislativa contemporânea, torna não só possível, mas também atrativo, que as empresas passem a enxergar a negociação individual trabalhista como uma importante ferramenta na busca por melhores resultados empresariais.

Esse estudo apresentado, de modo preambular, pavimenta a análise que se fará no próximo módulo deste trabalho, porquanto traz os contornos possíveis para a correta e ponderada utilização do Acordo Extrajudicial Trabalhista.

3 O PROCESSO DE HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA: A VISÃO PRÁTICA DA REALIDADE FORENSE

As questões abordadas na primeira parte deste trabalho, tratando de aspectos que antecedem o núcleo principal do objeto do Acordo Extrajudicial Trabalhista – transação de direitos trabalhistas –, bem como a importância de que a negociação trabalhista individual seja realizada com bases equilibradas e justas, trazem a dimensão necessária para a compreensão dos limites e contornos possíveis deste novo procedimento jurídico, que surgiu com a Lei nº 13.467/17, popularmente conhecida por Reforma Trabalhista.

A recente Lei modificou profundamente a CLT. Trouxe ao Direito do Trabalho novas figuras jurídicas, como o “trabalhador hipersuficiente”,¹⁴² o “trabalho intermitente”,¹⁴³ a “quitação anual de obrigações trabalhistas”,¹⁴⁴ a “prevalência do negociado sobre o legislado”, dentre outras novidades. A nova lei modificou, revogou e introduziu vários dispositivos na CLT, impactando sobremaneira as relações trabalhistas. Juntamente com as inovações, surgiu o Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial, instituto a que esta pesquisa se dedica. Todo o regramento está disposto em apenas quatro artigos,¹⁴⁵ do 855-B ao 855-E da CLT.

¹⁴² BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 dez. 2022. 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. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

¹⁴³ *Ibid.*, **Art. 443**. [...] § 3º. Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

¹⁴⁴ *Ibid.*, **Art. 507-B**. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

¹⁴⁵ *Ibid.*, **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 do 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

A rapidez na tramitação legislação e a expressiva modificação de questões jurídicas trazidas pela Reforma Trabalhista, tanto no aspecto do Direito Material (individual e coletivo) como do Processual, surpreendeu, de modo geral, os atores jurídicos. No meio justrabalhista e na seara sindical, as novidades não foram, necessariamente, bem acolhidas. Na esfera empresarial, pela flexibilização de vários direitos e para os economistas, pela promessa de diminuição do desemprego, a receptividade foi bem melhor.

De acordo com Thereza Nahas, não se pretendeu, com a Reforma, apenas alterar regras, mas também trazer uma nova sinalização de que o trabalho na sua concepção original e tradicional não é mais o único a ser regulado pelo Direito do Trabalho:

O intuito da reforma é chamar a atenção ao fato de que não somente o empregado que mantém um contrato de trabalho com uma /empresa formal deve ser protegido. Há outros tipos contratuais que vigoram nas várias relações de trabalho na sociedade e que merecem ser considerados pelo intérprete. A decisão legislativa é dirigida ao intérprete e aplicada da norma legal, mas, também, aos trabalhadores, que, aproveitando-se do sistema protetor, no curso do contrato autônomo ou após o seu rompimento, alteravam a vontade internada no início para beneficiar-se do sistema de proteção do trabalhador absolutamente subordinado. Caso típico de reserva mental ou arrependimento posterior muitas vezes não considerado pelo julgador que remetia toda a aplicação e solução do caso à CLT.¹⁴⁶

A CLT já tem praticamente 80 (oitenta) anos, a serem completados em 1º de maio de 2023, mas no curso de sua história já foi sendo adaptada com muitas modificações. A própria Constituição vigente promoveu várias alterações importantes, especialmente no que diz respeito a conquista de novos direitos. Nesse aspecto, de interlocução com a matriz constitucional, residem algumas críticas à Reforma, como a de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:¹⁴⁷

*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.*

¹⁴⁶ NAHAS, Thereza. **Novo direito do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/131040060/v1/document/137494716/anchor/a-137494716>. Acesso em: 20.12.2022.

¹⁴⁷ DELGADO, Maurício José Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2018. p. 39-40.

A reforma trabalhista implementada no Brasil por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, desponta por seu direcionamento claro em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre pessoas humanas e grupos sociais. Profundamente dissociada das ideias matrizes da Constituição de 1988, como a concepção de Estado Democrático de Direito, a principiologia humanística e social constitucional, o conceito constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana no campo justarabalista e da compreensão constitucional do Direito como instrumento de civilização, a Lei nº 13.467 tenta instituir múltiplos mecanismos em direção gravemente contrária e regressiva.

Há posicionamentos ainda mais radicais, como o expressado por Aldacy Coutinho,¹⁴⁸ ao afirmar que ela “é catástrofe anunciada sobre e para o futuro da classe trabalhadora, porquanto flexibiliza princípios de proteção e reduz direitos: eis a reforma!”.

De modo mais atenuado, mas ainda em tom de censura, Manoel Antônio Teixeira Filho,¹⁴⁹ ao analisar as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, as classifica como “a) na maioria, tímidas; b) algumas, prejudiciais aos princípios de que se nutre esse processo; c) outras, tumultuantes; d) umas poucas, razoáveis”. Dentre as razoáveis, o renomado jurista destaca os prazos em dias úteis, a sucumbência recíproca, a substituição do depósito recursal por fiança ou seguro, o protesto judicial da sentença e a possibilidade do advogado presente à audiência em que seu cliente foi revel juntar a defesa e os documentos.

E é sob um panorama não só permeado por críticas, ainda que necessárias, mas também por uma visão prospectiva e, por que não, otimista, que o presente trabalho, nesta segunda parte, pretende transitar. Em um primeiro momento, será abordado o surgimento do acordo extrajudicial trabalhista, inclusive sob suas origens e de eventuais institutos semelhantes na legislação estrangeira, ocupando-se, ainda, dos aspectos legais desta nova figura jurídica.

Além disso, imperiosa será a aferição da realidade prática do acordo extrajudicial trabalhista, com a análise de dados estatísticos e o desenvolvimento de

¹⁴⁸ COUTINHO, Aldacy Rachid. Reforma Trabalhista Brasileira e o Supremo Tribunal Federal: as escolhas trágicas? **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 21, n. 41, 2018, p. 34. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.2318-7999.2018v21n41p31-52>. Acesso em: 20 dez. 2022.

¹⁴⁹ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O Processo do trabalho e a reforma trabalhista**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 20.

uma pesquisa de campo em processos ajuizados no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (com jurisdição no Rio Grande do Sul), cujos principais objetivos serão a verificação: a) de qual o objeto das ações (o direito transacionado); b) da abrangência da quitação da relação jurídica e se houve intervenção judicial com vistas à eventual readequação; c) se houve audiência e d) do recolhimento de custas e contribuições previdenciárias e fiscais.

Com tais dados, pretende-se conhecer a realidade prática das homologações de acordos extrajudiciais submetidas ao Judiciário e em que medida estão em consonância com os ditames legais e a própria visão dos estudiosos sobre o assunto, possibilitando o conhecimento das questões mais polêmicas.

Feita a conexão da realidade da prática forense, consubstanciada nas pretensões deduzidas e nas decisões delas decorrentes, com a doutrina e as normas legais, passa-se, então, a analisar as eventuais alternativas de novos modelos, inclusive sob a perspectiva de inovações legislativas que possam aperfeiçoar a utilização dessa nova ferramenta jurídica.

3.1 O surgimento na Reforma Trabalhista e os aspectos legais envolvidos

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), antes mesmo do acordo extrajudicial trabalhista, já continha a possibilidade de composição extrajudicial por meio das Comissões de Conciliação Prévia (CCP), conforme artigos 625-A¹⁵⁰ a 625-H, introduzidos por força da Lei nº 9.958/2000. Contudo, tal instituto acabou não vingando, especialmente porque a norma legal considerava pressuposto para o ajuizamento da ação a prévia submissão do conflito à CCP, o que foi declarado inconstitucional pela ofensa ao direito de acesso ao judiciário,¹⁵¹ consoante decisão do STF nas ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) nº 2.139 e 2.160. Em vista

¹⁵⁰ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [DEL5452 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br/DETL5452). Acesso em: 10 dez. 2022. Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

¹⁵¹ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 dez. 2022. Art. 5º, inciso XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

disso e de outras mazelas verificadas, o instituto caiu em descrédito, como explica Sérgio Torres Teixeira:¹⁵²

Houve uma forte resistência a tal fórmula extraestatal por parte de vários segmentos de profissionais da área, intensificada diante da constatação da prática de certos abusos praticados por algumas comissões de conciliação prévia de atuação tendenciosa (foram noticiadas condutas arbitrárias como medidas de intimidação para impor a aceitação de propostas de acordo), acabou por minar o grande potencial de utilidade dessas instituições. E o seu declínio acabou sendo sacramentado quando o Supremo Tribunal Federal, em decisão proferida nas Ações Diretas de Inconstitucionalidade 2.139 e 2.160, ao apreciar a constitucionalidade do artigo 625-D da CLT [...].

No parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista, de lavra do Deputado Federal Rogério Marinho, consta a seguinte justificção, no tocante às soluções extrajudiciais dos conflitos trabalhistas:

[...] Portanto a modernização das leis trabalhistas também será importante para conter o avanço dessa excessiva busca pelo Judiciário para solução dos conflitos entre as partes, pautando não só o desestímulo ao ativismo judicial, mas criando mecanismos que estimulem a solução desses conflitos antes que seja necessário submetê-los ao Poder Judiciário. E aqui não estamos falando em se impedir o acesso ao Judiciário, direito garantido plenamente pela Constituição Federal, mas em se privilegiar as soluções extrajudiciais na composição dos conflitos. [...]¹⁵³

Na Emenda Parlamentar 56/2017, de iniciativa do Deputado Laercio Oliveira, que deu origem aos artigos da Reforma Trabalhista que tratam do acordo extrajudicial trabalhista, observam-se os subsequentes fundamentos:

¹⁵² TEIXEIRA, Sérgio Torres. Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da lei nº 13.467 de 2017. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 163, set./dez. 2017.

¹⁵³ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016**. COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS". Relator: Deputado Rogério Marinho. 25/04/2017. p. 23-24. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130974>. Acesso em: 09 dez. 2022.

Em toda situação de finalização de relação jurídica é natural que surjam divergências entre as partes no momento da rescisão contratual. Essas divergências poderiam ser resolvidas sem a necessidade de ações trabalhistas. Entretanto, não há previsão legal de uma sistemática de homologação judicial para acordos dessa natureza, o que traz insegurança jurídica para empregados e empresas. Ademais, para os juízes, poder homologar acordos significa solucionar conflitos sem que eles se tornem ações trabalhistas, com todos os custos judiciais envolvidos.¹⁵⁴

Portanto, denota-se que a preocupação, quando da discussão legislativa que levou ao surgimento da Reforma Trabalhista, era introduzir no Direito do Trabalho um mecanismo de solução extrajudicial que evitasse a excessiva judicialização e que, ao mesmo tempo, garantisse segurança jurídica aos transacionantes, ou seja, para empregados e empregadores. E, diferentemente do acordo que ocorria perante a CCP, que não demandava necessidade de chancela judicial (a homologação era pela própria CCP), o novo tipo legal prevê a homologação por Juiz do Trabalho.

De fato, antes da edição da Reforma Trabalhista, a possibilidade de transação entre trabalhador e empregador, sem a tutela jurisdicional contenciosa, sempre foi um tema sensível no campo do Direito do Trabalho, sendo uma prática que, de forma quase unânime, era rejeitada judicialmente ao argumento de que os direitos trabalhistas seriam imunes aos efeitos da negociação extrajudicial, além do que, também, presumir-se-ia ausência de equilíbrio na negociação pessoal entre os partícipes da relação de emprego.

Na verdade, preteritamente à Reforma Trabalhista, o Judiciário Trabalhista costumava rejeitar a possibilidade de homologação de ações trabalhistas ajuizadas de “comum acordo” entre reclamante e reclamado, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho.¹⁵⁵ Homero Batista da Silva revela que:

¹⁵⁴ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS". Proponente: Deputado Laércio Oliveira. 2017. p. 2. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1532652&filename=Tramitacao-EMC+56/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 09 dez. 2022.

¹⁵⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo: RO - 9280-28.2014.5.02.0000**. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. "RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. PRETENSÃO RESCISÓRIA CALCADA NO ART. 485, III, DO CPC/73. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO PROFERIDA NA VIGÊNCIA DO CPC/1973. QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS CONDICIONADA AO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA. LIDE

Os juízes do trabalho desenvolveram grande preocupação com o crescimento alarmante das lides simuladas, assim entendidos os falsos processos trabalhistas, feitos exclusivamente para se obter a homologação de um acordo capaz de quitar todo o contrato de trabalho. Dado que o Brasil não oferece canais adequados para o diálogo social e dada a estrutura confusa sindical com que convivemos ao longo dessas décadas, involuntariamente a Justiça do Trabalho se tornou um raro espaço para a apresentação das queixas, críticas e anseios do direito do trabalho. E, para complementar, ela oferece um mínimo de segurança às relações jurídicas ao atribuir o selo da coisa julgada – por meio dos julgados de mérito ou dos acordos homologados judicialmente. Foi assim que muitos perceberam a enorme vantagem de “forçar” um acordo trabalhista como maneira eficaz de pôr fim ao litígio, mas também à expectativa de litígios futuros. Para viabilizar os acordos, muitas empresas simplesmente diziam aos empregados: “vá procurar seus direitos”, porque era preferível pagar os valores perante o juiz do trabalho a pagá-los no departamento pessoal, e, depois, ter de recalculá-los. Outras empresas mais afoitas, ao invés de esperarem o empregado procurar seus direitos, contratavam advogado para o próprio empregado, forjavam uma petição inicial qualquer e apareciam à audiência judicial com o acordo pronto.”¹⁵⁶ (grifos do autor).

No seio da Justiça do Trabalho sempre pairou alguma desconfiança em relação àquelas conciliações que eram construídas pelas partes fora do ambiente judicial, sobretudo as combinadas previamente ao ajuizamento da ação e que, quando flagradas pelo juiz ao analisar a transação apresentada, eram canceladas

SIMULADA. ACORDO EM VALOR IRRISÓRIO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. COAÇÃO. HIPÓTESE DE RESCINDIBILIDADE COMPROVADA. 1. Ação rescisória ajuizada com fundamento no art. 485, VIII, do CPC de 1973, julgada procedente pelo Tribunal Regional, sob o fundamento de que a empresa induziu seu empregado ao ajuizamento de reclamação trabalhista patrocinada por advogado que é cliente da empregadora, como único meio de receber as verbas rescisórias, após a homologação de acordo. 2. Restou demonstrado ainda que o valor acordado era indiscutivelmente inferior àquele efetivamente postulado na reclamação trabalhista e, além disso, os diversos depoimentos colhidos na presente ação indicam que esse comportamento - de indicar advogado seu para o ajuizamento simulado de ação, com a juntada de um acordo antes mesmo da primeira audiência, com pagamentos em valores aquém do decido - era praxe da empresa ré. 3. Ficou evidenciado, portanto, o ajuizamento de reclamação trabalhista com o nítido propósito de fraudar direitos trabalhistas, mediante prática repugnante de coação, pelo que se mostra juridicamente incensurável o corte rescisório procedido pelo Tribunal Regional, devendo ser expurgado o acordo homologado do mundo jurídico, cessando seus efeitos. Precedente: Recurso ordinário conhecido e desprovido". Recorrente: Super Pizzaria Carlitos Ltda. Recorrido: José Neto de Souza. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. 31 de Maio de 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=9280&digitoTst=28&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 10 dez. 2022.

¹⁵⁶ SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. *E-book*.

com a alcunha de “casadinhas”¹⁵⁷ ou de “lides simuladas”, como conceitua José Roberto Freire Pimenta:¹⁵⁸

Embora a ocasional instrumentalização da Justiça do Trabalho por partes mal intencionadas nunca tenha sido desconhecida dos operadores do Direito, temos assistido nos últimos anos a um aumento assustador das denominadas “lides simuladas”, mediante as quais o empregado, ao ser dispensado e por expressa exigência de seu ex-empregador, tem que ajuizar reclamação trabalhista como condição necessária para receber o pagamento de suas verbas rescisórias na verdade incontroversas (frequentemente em valor menor que o devido, fora do prazo legal de quitação e até de forma parcelada) mas desde que dê, em Juízo, plena quitação não apenas por seus pedidos iniciais como também “pelo extinto contrato de trabalho”, com os efeitos da coisa julgada previstos no parágrafo único do artigo 831, da CLT. (grifos do autor).

Contudo, no âmbito do próprio TST, havia, mesmo antes da Lei nº 13.467/2017, entendimento, embora minoritário, que validava tais ajustes, na hipótese em que não se verificasse vício de consentimento. Veja-se de decisão da SDI-2 do TST:

AÇÃO RESCISÓRIA - ACORDO JUDICIAL - FRAUDE OU VÍCIO DE CONSENTIMENTO - NÃO-CONFIGURAÇÃO. Esta Corte, ressalvado entendimento pessoal deste Relator, tem firmado entendimento no sentido de que o simples fato de a Reclamada ter pago o advogado do Reclamante não é motivo suficiente para configurar a lide simulada, quando o Obreiro comparece espontaneamente à audiência que homologou o acordo realizado entre as Partes, no qual deu quitação geral do extinto contrato de trabalho, inexistindo o alegado vício de consentimento capaz de ensejar o corte rescisório. Recurso ordinário provido.¹⁵⁹

Inclusive, depreende-se do acórdão relativo à ementa supramencionado, que tal posicionamento foi adotado pelo fato de que, com o entendimento decorrente da

¹⁵⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. **Reforma trabalhista: comentários às alterações das Leis n. 13.467/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017**. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 165.

¹⁵⁸ PIMENTA, José Roberto Freire. Lides simuladas: a Justiça do trabalho como órgão homologador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 30, n. 60, p. 119-152, jul./dez. 1999.

¹⁵⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Ação Rescisória**: ROAR-103900-90.2005.5.04.0000. 12 de setembro de 2008. Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/> (pesquisa de jurisprudência – inserir número do processo). Acesso em 10 dez. 2022.

Súmula nº 330¹⁶⁰ do TST, não havia possibilidade de distrato com quitação total do contrato de trabalho. Cumpre registrar que tal súmula caiu em desuso pela atual desnecessidade de chancela sindical no ato de rescisão contratual, em face da revogação do parágrafo 1º do artigo 477 da CLT¹⁶¹.

Perceba-se, portanto, que a decisão do TST, cuja ementa foi acima transcrita, entendeu por não caracterizar a “lide simulada”, mesmo diante de um certo indício disso ter ocorrido (advogado do trabalhador pago pela empresa, transparecendo um acordo extrajudicial). Entretanto, o destaque de referida inclinação jurisprudencial é a justificativa amparada na necessidade de segurança jurídica, conforme consta de trecho de fundamentação da citada decisão do TST:

Antes da nova Lei, a ineficácia prática da homologação da rescisão contratual do sindicato, em face do teor da Súmula 330 do TST, dada a não quitação integral do contrato de trabalho, levou a SBDI-2 desta Corte a não reputar simulada a lide visando à homologação de acordo pela Justiça do Trabalho, pois só assim se conseguiria colocar fim ao conflito laboral e dar segurança jurídica às partes do distrato.¹⁶²

Havia, portanto, um certo dissenso jurisprudencial no TST. Mas, ainda que o TST mantivesse alguma variação jurisprudencial no tocante à intitulada lide simulada, evidentemente que restrito aos casos em que não revelado vício de

¹⁶⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 330: QUITAÇÃO. VALIDADE.** A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação. Observação: (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>. Acesso em: 10 dez. 2022.

¹⁶¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [DEL5452 \(planalto.gov.br\)](http://del5452.planalto.gov.br). Acesso em: 10.12.2022. Art. 477 [...]. § 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

¹⁶² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR nº 1001443-82.2021.5.02.0088.** 4ª Turma. Recorrente: CDN Comunicações Corporativa Ltda. Recorrido: Gabriel Vitor Pereira. Relator Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, Data de Publicação: DEJT 09/12/2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001443&digitoTst=82&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0088&submit=Consultar>. Acesso em: 10 dez. 2022.

consentimento do trabalhador, o posicionamento dos Tribunais Regionais do Trabalho¹⁶³ sempre manteve-se contrário à possibilidade de acordo extrajudicial.

Ressalta-se que a homologação judicial de transação extrajudicial não é, propriamente, uma novidade no ordenamento jurídico pátrio. Existe, no mínimo, desde a edição da Lei nº 9.099/95, consoante seu art. 57¹⁶⁴, que faculta o direito dos

¹⁶³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo nº 0001071-78.2012.5.04.0002 AIRR**. EMENTA: LIDE SIMULADA. EXTINÇÃO DO FEITO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. Caracterizada a ocorrência de lide simulada, cabe ao juiz proferir sentença que obste aos objetivos das partes, sendo judiciosa a decisão que extinguiu o feito sem resolução de mérito. Aplicação do art. 129 do CPC. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0001071-78.2012.5.04.0002 RO, em 13/06/2013, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, Desembargador Herbert Paulo Beck, Desembargador João Ghisleni Filho). Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/mIrKuDuKEXSS7VKtNdCkw?>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Processo nº 0000847-36.2013.5.03.0002 RO**. EMENTA: COLUSÃO ENTRE AS PARTES A FIM DE FRAUDAR A LEI - LIDE SIMULADA - DIFICULDADE COMPROBATÓRIA - INDÍCIOS E CIRCUNSTÂNCIAS DA CAUSA. Ostentando natureza de postura velada, raramente a colusão se apresenta de forma explícita, dificultando sobremaneira a comprovação, razão pela qual largamente aceitos os indícios e presunções que permeiam o processo reputado simulado e, não raras vezes, aquele ou aqueles onde gerou - ou vai gerar - reflexos efeitos, na busca da verdade real. Inexiste, outrossim, no processo trabalhista, norma específica definindo o conceito de indício, apontado pela doutrina como as circunstâncias conhecidas que autorizam, por um processo indutivo, concluir-se pela existência de outras, o componente material, concreto, da presunção, justamente porque é deduzida daquele. Nesse passo, sem passar ao oblívio que a constatação da existência ou não da colusão nunca, ou quase nunca, decorre de uma única prova direta, autoriza e determina o artigo 129 do CPC, que o juiz, "convencendo-se, pelas circunstâncias da causa", de que as partes se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim proibido por lei, profira sentença que obste os ilícitos objetivos. É o caso. Diante do conjunto de indícios, presunções e circunstâncias constantes dos autos, observado que a fraus legis está ocorrendo, conforme os princípios do livre convencimento motivado e da persuasão racional, regentes ato decisório no direito processual, emerge o desprovemento do apelo. 4ª Turma. Recorrente: Valdeir Ferreira Lima. Recorrido(s): Construções Consultoria e Obras e outra. Relator: Desembargador Júlio Bernardo do Carmo. 04 de agosto de 2014. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1612>. Acesso em: 11 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso Ordinário nº 20150034820**. Ementa Recurso Ordinário. Não Homologação de Acordo. Lide Simulada. A conciliação é uma das formas mais democráticas, eficientes e céleres de terminar com o conflito, motivo pelo qual encontra respaldo na legislação trabalhista e é incentivada pelo Poder Judiciário. Não há, contudo, de se permitir que a conciliação se submeta ao enfraquecimento do direito do trabalho, de forma ser essencial o respeito à norma jurídica e à boa fé, impedindo que lides simuladas mitiguem os direitos do trabalhador e utilizem o Poder Judiciário para referendar acordos nem sempre lícitos. Ressalta-se que a homologação de acordo é faculdade do juiz, e nos termos do artigo 129 do CPC, convencendo-se o magistrado "que autor e réu serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim proibido em lei, o juiz proferirá sentença que obste aos objetivos das partes."(TRT da 2ª Região Recurso Ordinário. Acórdão: 20150535869. Relator: Marcelo Freire Gonçalves. Processo: 20150034820. Ano: 2015 Turma: 12 Data Julg.: 18/06/2015 Data de Publicação:26/06/2015). Disponível em: <http://search.trt2.jus.br/EasySearchFrontEnd2/AcordaosUnificados.jsp/>. Clicar em acórdão. Acesso em: 11 dez. 2022.

¹⁶⁴ BRASIL. **Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995**. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9099.htm. Acesso em: 11 dez. 2022. "Art. 57. O acordo

interessados em obter a chancela judicial de um acordo extrajudicial, inclusive de qualquer natureza ou valor. O Código de Processo Civil (CPC) de 2015 também passou a prever a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial,¹⁶⁵ tratando como sendo procedimento de jurisdição voluntária, aliás, da mesma forma como enquadrado pela CLT. Ao tratar dessa novidade do CPC, explica Cássio Scarpinella Bueno que o principal fator de interesse do jurisdicionado é a segurança jurídica:

O que certamente leva o interessado a buscar a homologação judicial — que se dá pelo procedimento especial da jurisdição voluntária — é uma das mais marcantes e importantes características também citadas pelo emérito prof. Frederico Marques, a saber, a de sua irrevogabilidade frente aos outros Poderes que constituem a Soberania Nacional. A segurança jurídica emergente da sentença que homologa o acordo é o que traduz o interesse processual de se levar esse acordo à homologação, obtendo o título executivo judicial, muito embora em alguns casos os transatores já pudessem ter constituído um título executivo extrajudicial.¹⁶⁶

O traço comum da transação extrajudicial prevista na Lei nº 9.099/95, no CPC e na CLT é a possibilidade de obtenção da chancela judicial, todos em sede de jurisdição voluntária. Outrossim, a motivação, para os interessados nessa tutela judicial, tanto na esfera da Justiça Comum como na Trabalhista, centra-se na segurança jurídica, sem exclusão de outros interesses, como a desjudicialização, a maior rapidez em relação ao litígio judicial e a diminuição de custos.

No plano internacional, também existe incentivo às soluções alternativas de disputas, de caráter extrajudicial, mas não há notícia de instituto como o existente no Brasil, especialmente com a previsão de homologação pelo Poder Judiciário, sobretudo em Órgão Judicial Especializado em Direito do Trabalho.

No âmbito da legislação espanhola, embora com incentivo à solução de conflitos de forma extrajudicial, não há uma figura jurídica que se assemelhe ao existente no Brasil. Há um incentivo pela busca de modelos de resolução de conflitos trabalhistas sem necessidade de intervenção do Judiciário, especialmente

extrajudicial, de qualquer natureza ou valor, poderá ser homologado, no juízo competente, independentemente de termo, valendo a sentença como título executivo judicial”.

¹⁶⁵ BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de Março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 11 dez. 2022. Art. 725. [...] - VIII - homologação de autocomposição extrajudicial, de qualquer natureza ou valor.

¹⁶⁶ BUENO, Cassio Scarpinella. **Comentários ao código de processo civil**. São Paulo: Saraiva, 2017. v. 2: Art. 318-518. p. 1649. *E-book*.

pela via da negociação coletiva, neste aspecto à semelhança do Brasil. Naiara Rodriguez Elorrieta assevera, em tradução livre:

Pois bem, existem diversos procedimentos de resolução de conflitos laborais, entre outros, a via pacífica, e é nesta que se encontram as soluções extrajudiciais ou autônomas. Em nosso ordenamento jurídico, a solução extrajudicial ou autônoma decorre do direito constitucionalmente reconhecido de empregadores e trabalhadores de adotar medidas coletivas de conflito; entre as quais a criação de meios autônomos de resolução de conflitos. Isso não significa que conflitos individuais não possam ser submetidos a soluções extrajudiciais ou autônomas de conflitos.¹⁶⁷

O que existe na Espanha é a arbitragem em matéria de Direito do Trabalho, o que no Brasil resta vedado, pela limitação imposta pela lei brasileira¹⁶⁸, que a restringe apenas aos litígios decorrentes de direitos patrimoniais disponíveis, no que não se enquadram exatamente os trabalhistas. Inclusive, a possibilidade de utilização do instituto da arbitragem, na lei espanhola, é viável desde 1995, como ressaltado pela mesma autora espanhola, Naiara Rodriguez Elorrieta, que esclarece, em tradução livre:

Há alguns anos não se regulamentava a arbitragem em matéria laboral, mas, como se analisará mais adiante, após a reforma que conduziu à aprovação do Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, pelo qual aprova o texto revisto do Código do Processo do Trabalho Lei (TRLPL), o referido regulamento existe e vem sanar as dúvidas que possam existir a esse respeito, sem prejuízo de que em alguns casos são desejáveis melhorias técnicas do regulamento legal.¹⁶⁹

¹⁶⁷ ELORRIETA, Naiara Rodriguez. **La Mediación y el arbitraje laboral**: una perspectiva desde- la mediación, civil y mercantil, y el arbitraje común. Barcelona: Atelier, 2017. p. 38. No original: “*Pues bien, existen diferentes procedimientos de solución de los conflictos laborales, entre otros, la vía pacífica, y es en esta donde se encuentran las soluciones extrajudiciales o autônomas. Em nuestro ordenamento, la solución extrajudicial o autônoma nace del derecho reconocido constitucionalmente a empresarios y trabajadores a adoptar medidas de conflicto colectivo; medidas entre las que se encuentra la creación de medios autônomos para la solución de conflictos. Lo cual no significa que los conflictos individuales no puedan someterse a las soluciones extrajudiciales o autonômas de conflictos*”.

¹⁶⁸ BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm. Acesso em: 11 dez. 2022. Art. 1º. As pessoas capazes de contratar poderão valer-se da arbitragem para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis.

¹⁶⁹ ELORRIETA, Naiara Rodriguez. **La Mediación y el arbitraje laboral**: una perspectiva desde- la mediación, civil y mercantil, y el arbitraje común. Barcelona: Atelier, 2017. p. 39. No original: “*Hace algunos años el arbitraje en materia laboral no contaba con regulación, pero, tal y como se*

Vários outros países adotam mecanismos de soluções extrajudiciais, o que significa ser uma tendência no âmbito do Direito Estrangeiro. Carlos Henrique Zangrando¹⁷⁰ afirma que “a ideia da conciliação extrajudicial trabalhista não é exclusiva do Direito do Trabalho Brasileiro”, enumerando diversas experiências em outros Países, como nos Estados Unidos, onde uma agência ligada ao governo, denominada Federal Mediation & Conciliation Service (FMCS)¹⁷¹, atua como mediadora de conflitos trabalhistas naquele país.

Na Itália, ainda de acordo com Carlos Henrique Zangrando, há previsão no Código de Processo Civil de procedimento extrajudicial, denominado “Tentativo facultativo di conciliazione”, com possibilidade de previsão em normas coletivas e procedido perante o Sindicato da categoria profissional.

No âmbito da América do Sul, a Argentina possui um instituto semelhante à comissão de conciliação prévia brasileira, pois se trata de uma tentativa de conciliação prévia obrigatória. De acordo o site oficial do Governo Argentino¹⁷², no Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO), que funciona sob a alçada do Ministério do Trabalho, Empleo e Seguridad Social, se “resolvem todas as reclamações individuais e pluriindividuais sobre conflitos de direito da competência

analizará más adelante, a partir de la reforma que llevó a la aprobación del Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral (TRLPL), dicha regulación existe e viene a solventar los recelos que al respecto pudieran existir, sin perjuicio de que en algunos casos resulten deseables mejoras técnicas de la regulación legal”.

¹⁷⁰ ZANGRANDO, Carlos. A Conciliação extrajudicial trabalhista no direito brasileiro e no direito comparado. In: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs (org.). **Conciliação: um caminho para a paz social**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 617.

¹⁷¹ “*The Federal Mediation and Conciliation Service, created in 1947, is an independent agency whose mission is to preserve and promote labor-management peace and cooperation. Headquartered in Washington, DC, with six Regions comprising of more than 60 Field and Home Offices, the agency provides mediation and conflict resolution services to industry, government agencies and communities*”. Tradução: O Serviço Federal de Mediação e Conciliação, criado em 1947, é uma agência independente cuja missão é preservar e promover a paz e a cooperação trabalhista-administrativa. Com sede em Washington, DC, com seis regiões compostas por mais de 60 escritórios de campo e domésticos, a agência fornece serviços de mediação e resolução de conflitos para a indústria, agências governamentais e comunidades. FEDERAL MEDIATION & CONCILIATION SERVICE (FMCS). **About us**. 2020. Disponível em <https://www.fmcs.gov/aboutus/>. Acesso em: 14 dez. 2022.

¹⁷² ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. **Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO)**. [2022?]. Disponível em <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seclo>. Acesso em 14 dez. 2022. No original: “En el SECLO se dirimen todos los reclamos individuales y pluriindividuales sobre conflictos de derecho de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo (empresas radicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o con domicilio fiscal en esta ciudad). Este organismo funciona en la órbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Ante un desacuerdo entre trabajador y empleador, el SECLO actúa como instancia de conciliación obligatoria previa al inicio de un juicio laboral. Mientras que, en caso de acuerdo entre las partes, el SECLO analiza lo actuado.

do Tribunal Nacional do Trabalho (empresas localizadas na Cidade de Buenos Aires ou com domicílio fiscal nesta cidade)”, atuando como instância de conciliação obrigatória prévia ao início de uma ação trabalhista.

O incentivo à conciliação para solução de conflitos fora do ambiente judicial, trazido com a Reforma Trabalhista, está inserido em um contexto internacional de intensa busca por meios alternativos aos dos modelos tradicionais de jurisdição estatal. O conflito, sobretudo o trabalhista, sempre existiu e continuará existindo. Emiliano Carretero Morales¹⁷³ explica, convertido ao português, que “o conflito é inerente à natureza humana e está presente na sociedade desde que existe como tal. A sociedade não pode existir sem conflito, uma sociedade sem conflito é simplesmente uma utopia”.

Portanto, o Direito Brasileiro não está sozinho em matéria de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas, na medida em que existem mecanismos laterais à esfera de atuação judicial em inúmeros outros países. A diferença crucial, como já ressaltado, é a possibilidade de homologação judicial prevista na legislação brasileira.

E é nesse caminho inspirado pela experiência internacional, no campo da solução extrajudicial, bem como pela própria legislação pretérita (Comissão Conciliação Prévia, CPC e Lei nº 9.099/95) e ainda pelo aspecto de que o entendimento jurisprudencial trabalhista rechaçava a possibilidade de homologações de acordos extrajudiciais, no que se insere a necessidade de segurança jurídica, que surge o Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial.

O primeiro aspecto que chama a atenção é a própria nomenclatura trazida pela CLT, de “processo” ao invés de “procedimento”. Em se tratando de jurisdição voluntária, onde não há conflito de interesse, mas sim confluência, pode existir uma certa incongruência na denominação. Veja-se que o próprio CPC¹⁷⁴, ao tratar da

¹⁷³ MORALES, Emiliano Carretero. **La Mediación civil y mercantil em el sistema de justicia**. Madrid: Editorial Dykison, 2016. p. 21. No original: “El conflicto es inherente a la naturaleza humana y está presente em la sociedad desde que la misma existe como tal. La sociedad no puede existir sin conflicto, una sociedade sin conflictos es sencillamente una utopia”.

¹⁷⁴ BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de Março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 11 dez. 2022. Art. 719. Quando este Código não estabelecer procedimento especial, regem os procedimentos de jurisdição voluntária as disposições constantes desta Seção.

temática, utiliza o nome “procedimento”, terminologia que seria a adequada, segundo Carlos Henrique Bezerra Leite¹⁷⁵. Manoel Antônio Teixeira Filho afirma que:

Convém rememorar que o vocábulo processo significa o método ou a técnica de que se utiliza o Estado para solucionar os conflitos de interesses ocorrentes entre os indivíduos ou as coletividades ou entre uns e outros. No procedimento de homologação, não há conflito, senão convergência.¹⁷⁶

José Cairo Junior¹⁷⁷ enuncia que a jurisdição voluntária “não passa de uma formalidade necessária para a validade de um negócio jurídico”, sendo por ele considerada uma espécie de “jurisdição atípica”. Mas há interesse estatal em manter hígidos determinados negócios ou atos jurídicos, de modo a justificar a necessidade e a importância desse instituto jurídico estar sob os olhos do Judiciário, como explica Luiz Guilherme Marinoni:

Em alguns casos a jurisdição não atua para resolver um conflito de interesses, mas somente para zelar por algumas situações de direito material que, diante da sua relevância social e ao ver do legislador, não podem ficar entregues apenas aos particulares envolvidos, ou ainda ser apenas recepcionados por uma autoridade administrativa ou por um sujeito privado.¹⁷⁸

De outro lado, há posicionamento refratário em relação à própria figura da jurisdição voluntária, retratada como sendo um instituto desnecessário. Alexandre Freitas Câmara¹⁷⁹ assegura que a jurisdição voluntária não é jurisdição, sequer sendo voluntária, firmando sua convicção pelo fato que se trata de mera função administrativa, que não compõe lide nem a substitui.

¹⁷⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. *In*: Enciclopédia Jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). **Tomo**: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/367/edicao-1/procedimento-de-jurisducao-voluntaria-para-homologacao-de-acordo-extrajudicial>. Acesso em: 11 dez. 2022.

¹⁷⁶ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O Processo do trabalho e a reforma trabalhista**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 339.

¹⁷⁷ CAIRO JR. José. **Curso de direito processual do trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Juspodivm, 2021. p. 125.

¹⁷⁸ MARINONI, Luiz Guilherme. **Teoria geral do processo**. 7. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013. p.153.

¹⁷⁹ CAMARA, Alexandre Freitas. **Lições de direito processual**. I, 9. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003. v. 1. p. 76-80.

Mas o certo é que, ainda que pare críticas ao próprio instituto da jurisdição voluntária e ainda da denominação escolhida pela Reforma Trabalhista, não há dúvida de que, diante dos termos da legislação processual civil, se está diante de típica jurisdição voluntária e, para além disso, que se trata de um inovador modelo jurídico-trabalhista que está disposição da sociedade. Todavia, como é natural que se espere, ainda mais se tratando de uma completa novidade, há críticas e elogios.

Os entusiastas enaltecem que se trata de um mecanismo moderno, na linha da tendência mundial de soluções alternativas ao litígio judicial, e que representa o estímulo à cultura da conciliação, com a possibilidade de as próprias partes buscarem a solução de suas divergências. Giovane Brzostek e Marcelo Ricardo Leite elogiam a novidade:

Compatibilizar o binômio celeridade/qualidade na prestação jurisdicional passou a ser um dos maiores desafios do Poder Judiciário, em face da exigência social de soluções adequadas, proferidas em tempo razoável e compatíveis com as relações intersubjetivas atuais. É nesse contexto que se insere a transação extrajudicial, pois representa instrumento que permite maior celeridade na prestação jurisdicional, ao mesmo tempo em que constrói a paz social, mediante conjunta atuação dos próprios interessados, com rompimento do estado psicológico de contenda, para um estado de cooperação e diálogo. O novel procedimento propicia, ainda, economia de custos judiciais e extrajudiciais, mormente ao permitir solução simples e rápidas de questões corriqueiras da seara laboral, em especial aquelas envolvendo o pagamento de verbas resilitórias, rescisórias ou resolutorias inadimplidas.¹⁸⁰

Sob outro ângulo, Francisco Meton Marques de Lima e Francisco Péricles Rodrigues Marques de Lima ressaltam que a verdadeira mudança da lei foi de caráter ideológico, ancorada em dois eixos: “a) encurtar o manto protetor do Estado sobre o trabalhador; b) dar leveza às relações de trabalho, com as facilidades da negociação direta entre patrões e empregados [...]”¹⁸¹

Dentre os críticos, o mote é a desigualdade de forças entre trabalhador e empregador, significando riscos à integridade dos direitos trabalhistas, em prejuízo a

¹⁸⁰ BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. **Homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2019. p. 10.

¹⁸¹ LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTr, 2017. p. 9.

classe operária. Inclusive, alguns dizem que pode significar o próprio esvaziamento da função da Justiça do Trabalho. Sérgio Pinto Martins assevera que:

A homologação de acordo extrajudicial abrange a antiga “casadinha”, em que empregado e empregador faziam uma espécie de acordo simulado para extinguir o contrato de trabalho do trabalho e pagar verbas rescisórias e alguma outra bonificação.¹⁸²

Mesmo envolto em certa desconfiança, o legislador foi econômico ao dispor sobre o novo procedimento. Todo o regramento do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial está em apenas quatro artigos, acrescidos de mais três parágrafos. Apenas estabelece que o acordo será apresentado em petição conjunta, com obrigatoriedade da presença de advogado (particular ou do sindicato da categoria), que não pode ser comum às partes, sem que tal avença prejudique o prazo legal de satisfação das verbas rescisórias. A audiência é facultativa e o acordo, quando apresentado, suspende a fluência do prazo prescricional dos direitos especificados.

Portanto, os dispositivos legais contidos na CLT sobre esse novo tipo de processo são bem singelos e, por isso, o papel da doutrina e da jurisprudência, agregadas pela prática forense, o que será abordado nos itens 3.2. e 3.3, serão fundamentais para a resposta a questões, algumas cruciais, que possam surgir no desenrolar da ação para homologação de acordo extrajudicial.

3.2 O cenário atual e as questões polêmicas decorrentes do acordo extrajudicial trabalhista

Ao ingressar no ordenamento jurídico um tipo de ação completamente nova, é comum que surjam dúvidas e, a partir de sua utilização em juízo, despontem interpretações não coincidentes entre postulantes e julgadores, o que pode levar, em certa medida, a um posicionamento jurisprudencial oscilante e até mesmo a um esvaziamento ou descrédito em relação ao instituto jurídico recém-criado.

Diante disso, é importante uma análise do que efetivamente está ocorrendo na realidade das ações ajuizadas, ou seja, o objeto das postulações, o procedimento

¹⁸² MARTINS, Sérgio Pinto. **Reforma trabalhista**: comentários às alterações das Leis n. 13.467/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 165.

adotado e o posicionamento do Judiciário, especialmente no primeiro grau de jurisdição, o que é fundamental pela característica desse tipo de ação, pois sendo de natureza consensual, dificilmente ocorrerá interposição de recurso na hipótese de acolhimento do pedido, salvo alguma rejeição parcial. Via de regra, a jurisprudência dos Tribunais decorre da não homologação dos acordos extrajudiciais e, por isso, a importância de que seja aferida a realidade enfrentada com dados concretos das decisões no âmbito do primeiro grau¹⁸³, vez que nem tudo desborda em recurso. Além disso, os dados estatísticos podem ser uma fonte interessante de aperfeiçoamento do instituto.

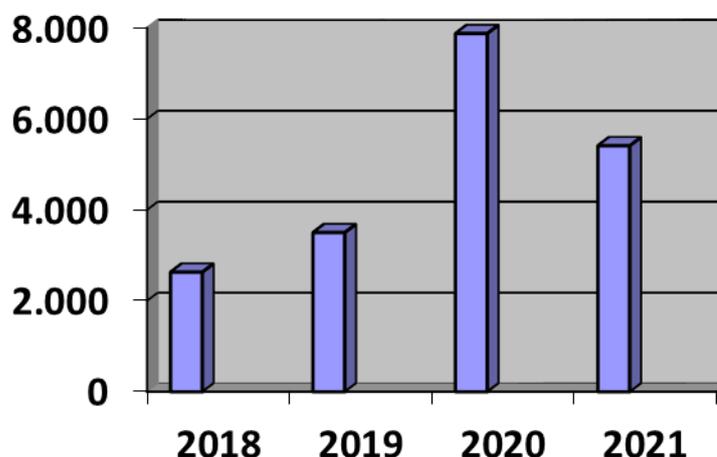
Com o propósito de compreender o cenário atual das postulações feitas em juízo, a presente pesquisa analisou 100 (cem) processos de homologação de acordo extrajudicial, cuja denominação técnica no Processo Judicial Eletrônico (PJe) é “Homologação de Transação Extrajudicial”, com a sigla “HTE”. Para tanto, procedeu-se na leitura integral dos pedidos formulados e das decisões e procedimentos processuais adotados, bem como coletou-se dados extraídos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (jurisdição no Estado do Rio Grande do Sul), tendo sido encontrado, conforme adiante esmiuçado, informações bem interessantes, embora nem todas na linha da aparente intenção do legislador (*mens legis*) ao criar a nova regra, situação já abordada no item anterior.

Conforme dados estatísticos¹⁸⁴ informados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no âmbito de sua jurisdição, em relação ao volume de ações ajuizadas, no ano seguinte à sua criação, 2018, foram distribuídos 2.631 pedidos de homologações de acordos extrajudiciais, passando, para 3.501 em 2019, 7.879 em 2020 e 5.412 em 2021.

¹⁸³ “Pode ocorrer de as empresas somente homologarem por acordo a rescisão do contrato de trabalho. Vão pagar algum valor a mais a título de prêmio, que não terá natureza salarial e incidência de contribuição previdenciária. O objetivo será dar quitação total ao contrato de trabalho extinto e impedir que o empregado ajuíze ação na Justiça do Trabalho. Isso pode aumentar as ações trabalhistas num primeiro momento nas Varas do Trabalho, mas elas não passaram do primeiro grau e não chegarão aos Tribunais Regionais do Trabalho e ao TST”. MARTINS, Sérgio Pinto. **Reforma trabalhista**: comentários às alterações das Leis n. 13.467/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017. São Paulo: Saraiva, 2018. p. 166.

¹⁸⁴ GONÇALVES, Leandro Krebs. **Pesquisa para dissertação**. Dados Estatísticos TRT 4ª Região. Eduardo Batista Vargas, [S.I.], 17 fev 2022. 1 mensagem eletrônica.

Gráfico 1 – Casos novos anuais



Fonte: Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, 2022.

Tais dados revelam que a utilização do instituto está sendo incrementada ao longo dos primeiros anos de sua existência, com aumento de 33% de 2018 para 2019 e com um salto de mais do o dobro (139%) entre 2019 e 2020, muito provavelmente como efeito da pandemia COVID–19, diminuindo um pouco em 2021, mas ainda bem acima do patamar de 2018, ficando em 5.412. O volume de casos novos, com crescimento consistente, demonstra que o instituto está sendo bem aceito pela comunidade jurídica.

No tocante aos assuntos mais recorrentes figuram, nessa ordem: 1º - verbas rescisórias; 2º - aviso prévio; 3º - multa de 40% do FGTS; 4º - férias proporcionais e 5º - despedida/dispensa imotivada. Observa-se que se tratam de verbas normalmente devidas por força da rescisão contratual. Ou seja, os pedidos de homologação de acordo extrajudicial têm envolvido, de forma mais recorrente, questões atinentes às chamadas “verbas rescisórias”.

Um dos aspectos justificadores dessa nova modalidade de ação trabalhista, quando da proposta legislativa, seria a possibilidade de redução¹⁸⁵ do próprio volume

¹⁸⁵ BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS". Proponente: Deputado Laércio Oliveira. 2017. p. 01-03. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1532652&filename=Tramitacao-EMC+56/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 09 dez. 2022.

de processos ajuizados perante a Justiça do Trabalho. Sendo assim, também é importante investigar se o número de ações trabalhistas, no período posterior a 2018, tem diminuído. Não se trata de comparar com o número de ações judiciais do período pretérito à Reforma Trabalhista, quando inevitavelmente vários fatores levaram ao encolhimento dos casos novos a partir de 2018, mas sim verificar se o índice de litigiosidade tem apresentado variações a partir do surgimento do acordo extrajudicial trabalhista.

Em 2019, a Justiça do Trabalho Brasileira recebeu, nas Varas do Trabalho, 1.823.440 processos, com um aumento de 5,4% em comparação a 2018. Em 2020, diminuiu para 1.473.506, em 2021 cresceu para 1.551.073. Esses dados, de abrangência nacional, estão no site do Tribunal Superior do Trabalho¹⁸⁶, na aba estatísticas.

Perceba-se que o salto na cifra das homologações de acordos extrajudiciais, ainda que no âmbito do Rio Grande do Sul, foi bastante diverso, em termos percentuais, dos números nacionais do total de novos casos, o que abrange todas os tipos de ações. Enquanto de 2018 para 2019, o número de casos novos cresceu 5,4%, o percentual de homologações de acordos extrajudiciais, no Rio Grande do Sul, subiu 33%. Claro que tais dados não significam uma conclusão definitiva, mas dão um panorama interessante de que, mesmo aumentando o número de acordos extrajudiciais, as reclamações trabalhistas contenciosas também cresceram.

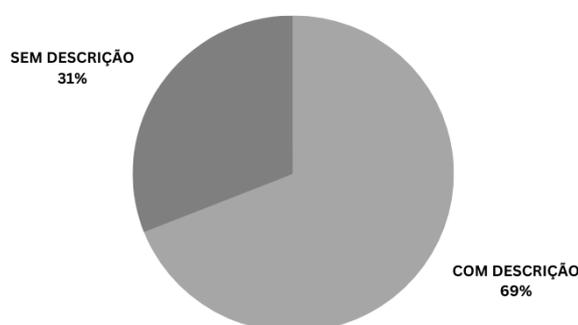
Mas, um aspecto interessante é de que, após a Reforma Trabalhista, em todos os anos subsequentes, salvo de 2019 para 2020, houve incremento na soma das novas ações a cada ano, ou seja, há recrudescimento da litigiosidade, o que, salvo melhor análise, não está em sintonia com a promessa legislativa de refreamento de novas ações trabalhistas a partir do uso do Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial e de outros mecanismos igualmente advindos da Lei nº 13.467/2017, como, por exemplo, o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, já anteriormente destacado. Ressalta-se que os números aqui informados são apenas os relativos à primeira instância. No relatório Justiça em Números, do CNJ, já utilizado anteriormente nesta pesquisa, consideram-se os casos novos em todos os graus de jurisdição.

¹⁸⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Movimentação processual**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatística/vt/movimentação-processual>. Acesso em: 26 dez. 2022.

Por outro lado, além dos números, o presente trabalho, como já anunciado, envolveu pesquisa de campo em 100 (cem) processos¹⁸⁷ que tramitaram em várias Unidades Judiciárias vinculadas ao TRT da 4ª Região, com leitura completa de cada feito, em especial os termos do pedido e as decisões proferidas, além do procedimento adotado para a tramitação.

O primeiro aspecto analisado *in loco* nos processos foi o objeto da pretensão, ou seja, se os interessados na homologação judicial descrevem quais são os “direitos” controvertidos e a razão pela qual pretendem o pronunciamento judicial. Em 69% dos casos houve a descrição do direito controvertido e em 31% não. Veja-se que a CLT, no tocante ao acordo extrajudicial é omissa em relação aos requisitos da petição inicial conjunta, mas o art. 855-E¹⁸⁸, prevê a suspensão da prescrição quanto aos direitos nela especificados, o que dá a entender pela necessidade de sua correta indicação.

Gráfico 2 – Descrição do direito controvertido



Fonte: Elaborado pelo autor.

Mesmo que os requisitos do artigo 840, §1º, da CLT,¹⁸⁹ não se apliquem, em sua totalidade, ao Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial, seria

¹⁸⁷ NOTA EXPLICATIVA: A pesquisa envolveu diversas Varas do Trabalho do TRT da 4ª Região, tendo sido analisados apenas processos acessíveis via consulta pública (sem segredo de justiça), já arquivados, escolhidos aleatoriamente e distribuídos entre os anos de 2018 e 2022, envolvendo decisões de diversos julgadores, em Unidades Judiciárias de diferentes localidades, conforme autorizado no processo administrativo tombado sob o nº 9116/2022, vinculado à Corregedoria Regional do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região.

¹⁸⁸ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 11 dez. 2022. Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

¹⁸⁹ *Ibid.*, Art. 840. [...] § 1º - Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que

adequado que os interessados apresentassem uma “breve exposição dos fatos”, sobretudo quanto aos direitos objeto da controvérsia que levou à concretização da transação, acrescidos dos dados da relação jurídica, das obrigações pactuadas, contendo o valor, tempo e forma de pagamento, bem como eventual penalidade por descumprimento, o que é opcional mas recomendável, além, por fim, da indicação da natureza jurídica das parcelas que integram o ajuste, para fins de recolhimentos fiscais e previdenciários. Assevera Sérgio Torres Teixeira em relação aos requisitos da peça inicial:

Devem acompanhar a respectiva peça vestibular do processo, por conseguinte, os documentos necessários à propositura da ação, bem como os instrumentos de mandato outorgando poderes aos respectivos advogados. O conteúdo da petição, por seu turno, deve conter os elementos exigidos pela nova redação do artigo 840, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, inclusive com a identificação dos valores de cada pedido envolvendo prestação pecuniária.¹⁹⁰

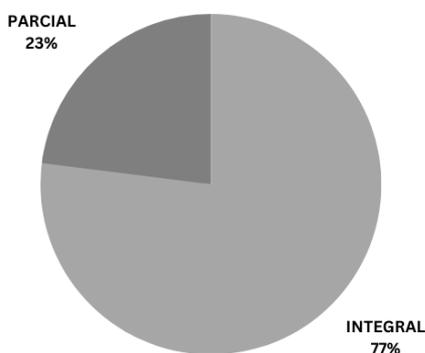
Tais peculiaridades não estão sendo rigorosamente consideradas pelos jurisdicionados, na medida em que 31% dos processos analisados desconsideraram, por completo, a descrição do direito controvertido. Isto prejudica a adequada análise da pretensão pelo Judiciário, podendo culminar no indeferimento e, outrossim, impede a própria suspensão da prescrição prevista no artigo 855-E da CLT, pois os direitos passíveis de paralização da contagem prescricional sequer estão indicados.

O segundo ponto da pesquisa centrou-se na abrangência da quitação, tendo verificado que em 77% dos pedidos a pretensão era de quitação integral da relação jurídica e em 23% envolvia parcelas específicas. Perceba-se que o interesse dos jurisdicionados, e, certamente, do empregador, é voltado especialmente à obtenção da quitação integral do contrato de trabalho, a fim de impedir futura discussão judicial por parte do trabalhador. Este é, seguramente, um dos pontos mais polêmicos desse instituto jurídico. Na verdade, a possibilidade de quitação total do contrato de trabalho sempre foi um ponto sensível no Direito do Trabalho.

deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

¹⁹⁰ TEIXEIRA, Sergio Torres. Morfologia do procedimento de produção de termo de quitação anual e do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, v. 68, n.105, p. 31-56, jan./jun. 2022.

Gráfico 3 – Quitação



Fonte: Elaborado pelo autor.

Não se pode dizer que seja entendimento majoritário, mas é pensamento corrente na doutrina de que a quitação integral não é possível na esfera do acordo extrajudicial. Na verdade, sequer há consenso na possibilidade de quitação ampla e geral na própria jurisdição contenciosa, sendo vista com reservas por alguns Doutrinadores, como Alice Monteiro de Barros, que alerta sobre o cuidado que a Magistratura Trabalhista deve ter nesses casos, especialmente pela força de decisão irrecorrível e que obstam novas ações, “a não ser que se comprove algum vício da vontade ou vício social capaz de comprometer a conciliação”.¹⁹¹

A própria jurisprudência trabalhista mostra alguma resistência no que se refere à quitação ampla do contrato de trabalho, como se observa pela existência de entendimento jurisprudencial sumulado no âmbito dos Tribunais Regionais, a exemplo da Súmula nº 107¹⁹² do TRT da 4ª Região, ao orientar que a quitação em acordo judicial não abrange pretensões indenizatórias decorrentes de acidente ou doença do trabalho não deduzidas na ação em que concretizada a transação.

Também existem decisões que restringem a quitação integral do contrato de trabalho em situações em que o trabalhador(a) não tinha condições de ter ciência de que era, ao realizar o acordo judicial, titular de determinado direito, como, de modo

¹⁹¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 193.

¹⁹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Súmula nº 107 - ACORDO JUDICIAL COM QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRETENSÕES INDENIZATÓRIAS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL. COISA JULGADA**. A quitação do contrato de trabalho em acordo judicial firmado em ação anterior, ainda que sem qualquer ressalva, não faz coisa julgada material em relação a pretensões indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho ou de doença a este equiparada, não deduzidas naquela ação. Disponível em: Súmulas (trt4.jus.br). Acesso em: 10 dez. 2022

exemplificativo, da grávida que faz acordo sem saber de sua própria gestação¹⁹³. Claro que há entendimento jurisprudencial em sentido oposto, inclusive no âmbito do TST, consoante Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 132¹⁹⁴ da SDI-2, que autoriza a quitação ampla do contrato de trabalho em acordo homologado judicialmente.

Desse modo, se há controvérsia quanto a possibilidade de quitação ampla e geral quando se trata de conciliação em típica reclamação trabalhista, certamente a resistência no âmbito da esfera extrajudicial será mais intensa.

Inclusive, várias decisões judiciais¹⁹⁵ têm sido proferidas negativamente quando a pretensão das partes é quitação geral. Nessa linha, diz Ana Paula Taucedo Branco que não há possibilidade de quitação geral pela ausência de norma

¹⁹³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da (4. Região). **Processo nº 0000877-08.2013.5.04.0305 RO**. “GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO. O art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT estabelece a proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a fim de garantir o bem estar do filho e da mãe. Assim, é protegido também o nascituro. O acordo celebrado antes da ciência da gravidez, por meio do qual a empregada renuncia a direitos, não alcança o direito à estabilidade. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0000877-08.2013.5.04.0305 RO, em 24/04/2014, Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos, Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos, Desembargadora Berenice Messias Corrêa”. Disponível em: <https://blog.jusdocs.com/trt4-gestante-garantia-de-emprego-o-art-10-inciso-ii-alinea-b-do-adct-estabelece-a-proibicao-da-dispensa-arbitraria-ou-sem-justa-causa-da-empregada-gestant/>. Acesso em: 10 dez. 2022.

¹⁹⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Individuais II. **Orientação Jurisprudencial nº 132**: ação rescisória. Acordo homologado. Alcance. Ofensa à coisa julgada. Acordo celebrado - homologado judicialmente - em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista. Observação: (DJ 04.05.2004). Disponível em: OJ - SDI - Subseção II (trt2.jus.br). Acesso em: 10 dez. 2022.

¹⁹⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recursos Ordinários da Autora e da Ré**. Homologação de Acordo Extrajudicial. A pretensão de homologação de acordo extrajudicial em que se propõe a quitação geral e irrestrita da relação contratual estabelecida entre as partes configura inegável prejuízo ao trabalhador, por caracterizar a renúncia de direitos básicos, afetando, em especial, o direito fundamental do indivíduo ao acesso à justiça (artigo 5º, XXXV, da Constituição da República), ou seja, de buscar a tutela jurisdicional em relação a eventuais questões sobre as quais surja controvérsia. O empregado figura como parte vulnerável diante do empregador, o qual detém melhores meios de apurar a real satisfação da integralidade dos direitos daquele ao longo do período contratual. O acordo extrajudicial, medida que inicialmente poderia se revelar como favorável ao empregado em virtude do rápido recebimento da quantia proposta, impediria o ajuizamento de demanda na hipótese de constatação posterior de insatisfação integral de seus direitos. A cláusula de quitação geral e irrestrita caracteriza objeto não lícito, pois ofende noções básicas do Direito do Trabalho como ramo protetivo, destacando-se o Princípio da Indisponibilidade, além de contrariar diretamente a garantia constitucional do Direito de Ação. Impositiva, na situação em análise, a extinção do processo, sem resolução do mérito, por falta de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular, nos termos dos artigos 485, IV, c/c 142 (este aplicado por analogia), ambos do CPC, tal como decidido na Origem. Apelos não providos. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020423-33.2020.5.04.0231 ROT, em 25/03/2021, Desembargador Alexandre Correa da Cruz)”. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4>. Acesso em: 10 dez. 2022.

autorizando e que referida conclusão também decorre pelo disposto no art. 855-E da CLT, concluindo que:

A própria regra jurídica parte do pressuposto que existem direitos outros que não estão especificados no requerimento de homologação de avença extrajudicial, devendo, portanto, a quitação há de ser restrita ao que está disposto ali e a seus valores.¹⁹⁶

Mesma opinião é a de Delaíde Alves Miranda Arantes:¹⁹⁷

A interpretação do art. 855-B, §1º, em consonância com os arts. 855-C e 855-E, da CLT, permite concluir que a quitação conferida às transações extrajudiciais que podem ser objeto da jurisdição voluntária é restrita, exclusivamente, aos valores cuja regularidade do pagamento, pela via judicial, for possível de ser aferida e por isso deve o Juízo, comprovado o pagamento do valor acordado, homologar a transação para reconhecer a quitação, apenas, das parcelas e valores pagos.

Outro aspecto de extrema importância, ao ser aferida a possibilidade de quitação plena do contrato de trabalho, é a eventualidade de se estar diante de direitos indisponíveis ou irrenunciáveis, o que pode acarretar limitação na abrangência da negociação individual. Mesmo que tais temas já tenham sido tratados neste estudo, embora de modo mais geral, nos itens 2.1 e 2.2, ressurgiu a necessidade de alertar, revisitando aspectos já discutidos, que a quitação outorgada nas homologações de acordos extrajudiciais seja analisada com os olhos postos nos Princípios da Indisponibilidade e Irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Isto se torna extremamente relevante, especialmente para que, nos acordos extrajudiciais, sejam alcançadas verdadeiras transações, com concessões recíprocas e não, simplesmente, a renúncia de direitos. Exemplo de mera renúncia tem sido os acordos extrajudiciais que versam tão somente sobre o pagamento de verbas rescisórias com cláusula de quitação integral do contrato de trabalho, situação constatada na pesquisa feita *in loco* nos processos.

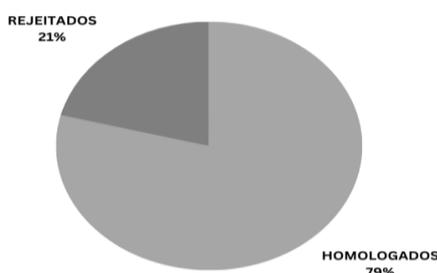
¹⁹⁶ BRANCO, Ana Paula Taucedá. Os acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho e a lei n.13.467/2017: jurisdição voluntária? Validade formal ou material? Competência? **Revista Trabalhista: direito e processo**, Brasília, v. 17, n. 59, p. 237-253, jan./jun. 2018.

¹⁹⁷ CALCINI, Ricardo; MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de (coord.). **Perguntas e respostas sobre a lei da reforma trabalhista**: obra coletiva por ocasião dos 2 anos da Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2019. 306.

Com efeito, do total de ações analisadas, em 77% delas o pedido foi de quitação integral do contrato e em apenas 23% a quitação abarcou verbas específicas. Ora, se a maioria das ações, conforme dados já informados, versam sobre verbas rescisórias, as homologações extrajudiciais deveriam conter a quitação total do contrato de trabalho em número minoritário e não como observado na pesquisa, cujo resultado aponta o contrário. A conclusão que se chega é de que, possivelmente, está ocorrendo em algumas ações a quitação total do contrato de trabalho apenas com o pagamento de verbas rescisórias, o que, sem dúvida alguma, é uma anomalia.

Entretanto, outros dados da pesquisa demonstram que o Judiciário está atento a tais questões. Um fato interessante tem sido a frequente intervenção judicial para alertar os interessados sobre a eventual necessidade de readequação dos termos do acordo, o que ocorreu em 35% dos casos estudados. Ou seja, se não houvesse essa iniciativa judicial, provavelmente não ocorreria a homologação. E um outro aspecto da investigação também se conecta tanto com o tópico da extensão da quitação e da própria iniciativa do Juiz em indicar necessidade de readequação do pedido. Trata-se do índice de processos que foram rejeitados, atingindo 21% de pedidos não acolhidos e em 79% tiveram a homologação. Importa referir que a rejeição poderia ser maior caso o Julgador não determinasse, de modo incidente, como visto acima, a correção da pretensão deduzida.

Gráfico 4 – Índice de homologação



Fonte: Elaborado pelo autor.

Também é interessante registrar que as informações encontradas na pesquisa nos 100 (cem) processos coincidem, no aspecto da rejeição, com os dados

estatísticos¹⁹⁸ no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região em relação aos acordos extrajudiciais não homologados. Em 2018, o percentual de rejeição foi de 25,15%, em 2019 de 19,07%, em 2020 12,08% e em 2021 de 18,28%, significando uma média de 18,65% de não homologação. A pesquisa direta nos processos encontrou o índice de 21% de rejeição, muito próximo dos dados estatísticos no TRT da 4ª Região envolvendo todos os processos entre os anos de 2018 a 2021. Logo, a amostra de 100 (cem) processos demonstrou estar bem próxima da realidade.

Em se tratando de jurisdição voluntária, na qual ambas as partes interessadas convergem quanto ao negócio jurídico entabulado, o percentual próximo a 20% de rejeição, ou seja, de cada cinco (5) pedidos um (1) é rejeitado, é expressivo e possivelmente revela que os interessados estão tentando negociar direitos trabalhistas que estão revestidos pela proteção de indisponibilidade e irrenunciabilidade, como revela a jurisprudência oriunda dos Tribunais Regionais do Trabalho¹⁹⁹, destacando-se essa abaixo transcrita, oriunda do TRT da 1ª Região, que envolve pagamento apenas de verbas rescisórias mas com pretensão de quitação ampla no contrato de trabalho:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. POSSIBILIDADE DE RECUSA JUDICIAL. NÃO VINCULAÇÃO DO JUÍZO. IMPOSSIBILIDADE DE ATRIBUIÇÃO DE QUITAÇÃO GERAL AO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. 01- A Lei nº 13.467/2017 estabeleceu novo procedimento de homologação de acordo extrajudicial que não exime apreciação judicial, devendo ser recusada a homologação de cláusula com efeitos de quitação geral do extinto contrato de trabalho. O acordo para a extinção do contrato de trabalho não se confunde com a transação extrajudicial para prevenir litígios, pois esta pressupõe a quitação das verbas

¹⁹⁸ GONÇALVES, Leandro Krebs. **Pesquisa para dissertação**. Dados Estatísticos TRT 4ª Região. Destinatário: Eduardo Batista Vargas. [S.l.], 17 fev 2022. 1 mensagem eletrônica.

¹⁹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020896-34.2019.5.04.0205 ROT**. EMENTA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. CONCESSÕES RECÍPROCAS. A homologação de acordo extrajudicial tem por objetivo a eliminação de litígio ou de insegurança jurídica por meio da proposição de controvérsia razoável acerca da natureza, validade ou eficácia da relação jurídica ou de um direito. O acordo que não apresenta concessões recíprocas, mas só do empregado, não deve ser chancelado pelo Poder Judiciário, pois evidencia a intenção da empresa de fraudar o cumprimento da lei, infringindo o art. 166, VI, do Código Civil. É o caso, em que a proposição apresentada ao Juízo representa mera sujeição do empregado aos termos do acordo, como condição para receber suas verbas rescisórias, constando em tal proposição a "plena e geral quitação" do contrato de trabalho havido entre as partes. 4ª Turma. Recorrente: Belle Logística Ltda. Recorrido: Gustavo Carvalho Santos. Relator: Manuel Cid Jardon, 25 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/850822241/inteiro-teor-850822355>. Acesso em: 10 dez. 2022. <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/f6-H2F-3eDO4ZckujEWNGA?>

rescisórias, incontroversas, e a existência de verdadeira controvérsia sobre os direitos eventualmente transacionados. Transação extrajudicial não se confunde com mera renúncia, sendo correta a decisão judicial que se recusou a homologar transação extrajudicial para viabilizar o pagamento parcelado e futuro de verbas rescisórias, com cláusula de quitação geral quanto a direitos oriundos do contrato de trabalho. 02 - Como regra, os direitos trabalhistas são irrenunciáveis, sendo vedado ao empregado dispor sobre direitos personalíssimos, alimentares, bem como os patrimoniais indisponíveis, pois a ordem jurídica social se impõe às partes, com força cogente. Admite-se, contudo, a transação, quando mediante concessões mútuas as partes previnem litígios, desde que pressuponha a existência de *res dubia*; seja bilateral, onerosa, material e formalmente adequadas; e sempre como uma exceção à regra. 03 - Com a reforma trabalhista de 2017 ampliaram-se as possibilidades de transação extrajudicial, que podem ocorrer perante as Comissões de Conciliação Prévia ou ser negociadas entre as partes e submetidas ao crivo da homologação judicial. Em ambos os casos, não se admite a quitação geral ao extinto contrato de trabalho e as transações extrajudiciais admitidas para as parcelas negociadas e não somente para os valores pagos. A interpretação integrada da CLT reformada indica que as transações extrajudiciais individualmente estabelecidas entre as partes são sempre limitadas às parcelas, com efeitos liberatórios exclusivamente quanto às pretensões negociadas. 04 - Recurso ordinário conhecido e não provido.²⁰⁰

De fato, esse ponto da pesquisa revela que o Judiciário Trabalhista tem sido refratário à homologação de acordo extrajudicial que envolva quitação geral do contrato de trabalho, especialmente quando o pagamento claramente envolve parcelas específicas, cuja obrigação já decorra de lei, do que é exemplo típico o direito às verbas rescisórias. Para ser possível a quitação geral do contrato, a negociação deve envolver verdadeiras concessões mútuas²⁰¹ e direitos patrimoniais disponíveis sobre os quais paira dúvida jurídica, a denominada *res dubia*. Do contrário, há evidente risco de as partes não terem sua pretensão acolhida.

²⁰⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **Processo nº 0100288-48.2021.5.01.0007**. Sétima Turma. Relatora: Sayonara Grillo Coutinho. Data de Publicação: 23/02/2022. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/>. Acesso em: 12 dez. 2022.

²⁰¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020034-42.2022.5.04.0663 ROT**. EMENTA ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL. É facultado ao magistrado decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 652, "f", da CLT. Caso em que, pela leitura do acordo, é possível constatar efetiva transação, com concessões recíprocas das partes. Recurso provido para determinar a homologação integral do acordo. 4ª Turma. Recorrente: Transportes Sermont Ltda. Recorrido: Justelino da Rosa. Relator: Des. Roger Ballejo Villarinho, 01 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020034-42.2022.5.04.0663/1#a58f3fe>. Acesso em: 10 dez. 2022.

Relembre-se, por oportuno, que a indisponibilidade ou irrenunciabilidade é em relação ao direito assegurado por lei e não quanto à sua correspondente expressão monetária, pois esta é passível de transação. De forma exemplificativa, recordando hipótese similar já tratada no item 2.2, não é possível ao trabalhador, com contrato de trabalho vigente, abdicar do direito às horas extras, negociando com seu empregador em acordo extrajudicial que sua situação jurídica é de trabalhador executante de cargo de gestão, na forma do art. 62, II, da CLT²⁰², pois isso se configuraria renúncia a tal direito, o qual poderia, inclusive, ser exercido oportunamente, em regra após o término da relação jurídica. Entretanto, seria possível um acordo extrajudicial para transacionar valores para pôr fim à controvérsia jurídica, em quantia livremente ajustada entre as partes, para quitar direito às eventuais horas extras de determinado período contratual, sobretudo se sobre tal direito (horas extras) pesar dúvida jurídica.

Tratar-se-ia de transação quanto à expressão monetária do referido direito e não do direito em si, o que resta possível na opinião de Caio Mario da Silva Pereira,²⁰³ que, ao comentar sobre a limitação da transação prevista no art. 841²⁰⁴ do Código Civil, afirma que “a restrição aqui apontada compreendeu os direitos em si mesmos, sem exclusão dos efeitos patrimoniais que possam gerar”.

No que se refere aos dispositivos legais contidos na CLT, relativos ao Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial, a seguir analisados individualmente e, quando couber, de modo comparativo aos resultados da pesquisa nos 100 (cem) processos junto ao TRT da 4ª Região, o primeiro aspecto que chama a atenção é a impossibilidade, neste particular, do *jus postulandi*.²⁰⁵ Isto decorre da obrigatoriedade da presença de advogado, não comum entre as partes, conforme

²⁰² BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 dez. 2022. Art. 62. [...] II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

²⁰³ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1981. v. 3. p. 508.

²⁰⁴ BRASIL. **Lei nº 10. 406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 10.12.2022. Art. 841. Só quanto a direitos patrimoniais de caráter privado se permite a transação.

²⁰⁵ LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista**: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017. p. 146.

art. 855-B da CLT,²⁰⁶ inviabilizando que elas próprias, sem assistência jurídica, busquem a homologação da transação.

Ainda sobre a impossibilidade advogado comum, necessário ter em mente que se trata de cautela do legislador para que os interessados, em especial o trabalhador, tenham adequada e independente orientação jurídica, sem qualquer influência espúria. Como forma de preservação da *mens legis*, a proibição abrange advogados que integram o mesmo escritório, pois, como explica Manoel Antônio Teixeira Filho,²⁰⁷ “pondo à frente o sentido teleológico da norma, podemos afirmar que ela também veda a representação por advogados diversos, mas integrantes do mesmo escritório de advocacia”. Inclusive, tal prática, por contrária ao direito, pode caracterizar litigância de má-fé.²⁰⁸

Na pesquisa, em apenas 2 (dois) processos foi observada a existência de advogado comum, o que representa apenas 2% e revela que os jurisdicionados atentam de modo satisfatório ao preceito legal.

O artigo 855-C²⁰⁹ da CLT trata do prazo e da multa do artigo 477, §§ 6º e 8º, da CLT²¹⁰ e aí já emergem algumas questões polêmicas. A interpretação que pode

²⁰⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 dez.2022. *op. cit.* 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.

²⁰⁷ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O Processo do trabalho e a reforma trabalhista**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 343.

²⁰⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020604-88.2021.5.04.0234 ROT**. ACORDO EXTRAJUDICIAL NÃO HOMOLOGADO. ADVOGADAS DAS PARTES QUE ATUAM NO MESMO ESCRITÓRIO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Vê-se correta a sentença que rejeita homologar acordo extrajudicial e sanciona, pela má-fé, as advogadas que, atuando em conjunto no mesmo escritório, tentam fazer crer que atuam em lados opostos na ação, tentando ludibriar o juízo. Recursos não providos. 2ª Turma. Recorrente: Pro Ensino Servicos Educacionais Eireli, Amanda Grazioli Narcizo. Recorrido: Pro Ensino Servicos Educacionais Eireli, Amanda Grazioli Narcizo. Relator: Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo, 09 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020604-88.2021.5.04.0234/2#95caaa5>. Acesso em: 10 dez. 2022.

²⁰⁹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 dez. 2022. 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.

²¹⁰ *Ibid.*, Art. 477 [...] § 6º - A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato. § 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

ser dada é de que as verbas rescisórias sequer poderiam ser objeto do acordo extrajudicial. Essa é a visão de Manoel Antônio Teixeira Filho:²¹¹

A declaração estampada no art. 855-C da CLT está a indicar não apenas que os pagamentos devidos ao trabalhador, em decorrência da ruptura do seu contrato, devem ser efetuados nos prazos fixados pelo §6º do art. 477 da CLT, mas a revelar, *ipso facto*, que esses pagamentos devem ser realizados antes de o juiz manifestar-se sobre o acordo extrajudicial.

Opinião idêntica é a de Ney Maranhão, a qual é referendada pela jurisprudência²¹² do TRT da 4ª Região.

O teor do disposto no art. 855-C da CLT indica a vocação prioritária do novo procedimento de jurisdição voluntária. Embora não o diga o art. 855-B, já examinado, o legislador conecta claramente o pedido de homologação judicial de acordo extrajudicial à rescisão do contrato de trabalho. Daí a importante ressalva de que a celebração do acordo extrajudicial para homologação judicial não alarga o prazo legal para baixa na CTPS, pagamento das verbas rescisórias e entrega dos demais documentos viabilizadores do acesso ao FGTS e seguro-desemprego (CLT, art. 477, §§ 6º e 10º, já analisados nesta obra), incorrendo o empregador na respectiva multa prevista no art. 477, § 8º, em caso de cumprimento tardio de quaisquer obrigações de fazer e de pagar por ocasião da rescisão. Assim, independentemente da data do ajuizamento do pedido de

²¹¹ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O Processo do trabalho e a reforma trabalhista**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 345.

²¹² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0020463-28.2021.5.04.0571 (ROT)**. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. Hipótese em que a maioria dos integrantes da Turma Julgadora, vencido o Relator, entendeu que o acordo está dando quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho e, em contrapartida, alcançando à empregada apenas as verbas rescisórias, as quais já teria direito independentemente da modalidade da extinção contratual. Desse modo, não há equilíbrio na transação em que as partes ora buscam a homologação. Recurso não provido. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020463-28.2021.5.04.0571 ROT, em 28/04/2022, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal). Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020463-28.2021.5.04.0571/2#87a3bf2>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo nº 0020736-87.2021.5.04.0027 (ROT)**. EMENTA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. O art. 855-B da CLT, incluído pela Lei n.º 13.467/17, prevê a homologação judicial de acordo extrajudicial, procedimento de jurisdição voluntária que tem início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado distintos. Todavia, no caso, o acordo foi formalizado objetivando, tão somente, o pagamento parcelado das verbas rescisórias, violando norma de ordem pública. O acordo que fixa o parcelamento das verbas rescisórias constitui coação indevida da vontade do trabalhador, o qual é obrigado a dar quitação do contrato ou a ceder a um parcelamento que não tem previsão legal para receber um direito que é devido de modo integral, inclusive sob pena de multa. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020736-87.2021.5.04.0027 ROT, em 23/03/2022, Desembargador Fabiano Holz Beserra – Relator). Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/LOqsn6DezR2sb2aFtKLA1A?>. Acesso em: 10 dez. 2022.

homologação do acordo extrajudicial e do andamento de tal procedimento, o empregador deve realizar o pagamento das verbas rescisórias devidas, anotar a saída obreira em sua CTPS e entregá-lhe os documentos para acesso ao FGTS e seguro-desemprego (comprovante de comunicação da dispensa aos órgãos competentes) dentro de dez dias após a comunicação da dispensa, se súbita, ou do término do contrato ou do aviso-prévio cumprido [...].²¹³

Entretanto, não é essa a realidade forense. Conforme já mencionado anteriormente, as verbas ditas rescisórias figuram dentre os assuntos mais recorrentes nos processos distribuídos como Homologação de Acordo Extrajudicial (HTE).

Ainda que a doutrina e a jurisprudência caminhem no sentido da impossibilidade de que as verbas rescisórias sejam objeto de acordo extrajudicial, há que se reconhecer que o término contratual é fonte de inúmeras desavenças entre trabalhadores e empregadores. Portanto, com todo o cuidado que a matéria merece, talvez a solução mais adequada seja a que viabilize a composição, mas com limitações necessárias à preservação de normas de ordem pública, além, por evidente, da aplicação dos princípios protetivos ao trabalhador, inerentes ao Direito do Trabalho. Aliás, recorde-se que a própria norma indica que o prazo para pagamento das verbas rescisórias deve ser observado e que não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT, questões que, necessariamente, devem ser respeitadas.

O terceiro dispositivo do novo Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial, consoante art. 855-D²¹⁴ da CLT, trata do prazo para o juiz analisar o acordo e designar, se entender conveniente, audiência. Na pesquisa realizada, a maioria dos juízes entende pela desnecessidade da realização da audiência, vez que em 68% dos feitos elas não ocorreram, enquanto que em apenas 32% houve a solenidade. Carlos Henrique Bezerra Leite entende ser imprescindível a oitiva das partes em audiência, para que elas ratifiquem ao juiz os termos do acordo e faz o seguinte alerta:

²¹³ SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017 e da medida provisória nº 808/2017**. 2. ed São Paulo: Rideel, 2018. p. 521-522.

²¹⁴ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 dez. 2022. 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.

Ademais, sem a realização da audiência de ratificação da proposta de acordo firmado extrajudicialmente pelas partes, a Justiça do Trabalho poderá se transformar em mero órgão cartorário homologador de rescisões de contratos de trabalho, em substituição ao histórico papel que era atribuído aos sindicatos e aos órgãos do Ministério do Trabalho, bem como, na falta desses órgãos, ao Ministério Público estadual, à Defensoria Pública ou ao Juiz de Paz, como previam o §§ 1º e 3º do art. 477 da CLT, revogados expressamente pelo art. 5º, I, “j”, da Lei Federal 13.467/2017.²¹⁵

Mesmo que no âmbito de atuação do TRT da 4ª Região não seja corriqueira a designação de audiência, consiste-se em providência salutar para que sejam sanadas determinadas questões que possam impedir a homologação da transação, sendo ocasião para que o juiz oportunize aos interessados o saneamento de aspectos que impeçam a chancela judicial, inclusive deferindo prazo para tanto, se for o caso. Refere Manoel Antônio Teixeira Filho²¹⁶ que “se o juiz tiver alguma dúvida relevante, diante do acordo que lhe é submetido para homologação, designará audiência, também dentro do menor período de tempo possível”.

O quarto e último artigo do Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial, consoante art. 855-E²¹⁷ da CLT, alude sobre a suspensão da prescrição em relação aos direitos especificados no termo de transação. O ponto interessante é que a própria redação do parágrafo único já revela que a homologação do acordo é uma faculdade e não obrigação do juiz, na esteira do entendimento²¹⁸ já

²¹⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. *In*: Enciclopédia Jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). **Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/367/edicao-1/procedimento-de-jurisdiacao-voluntaria-para-homologacao-de-acordo-extrajudicial>. Acesso em: 11 dez. 2022.

²¹⁶ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O Processo do trabalho e a reforma trabalhista**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 347.

²¹⁷ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 dez. 2022. 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.

²¹⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 418**. MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2022?]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 10 dez. 2022.

sedimentado no âmbito do TST, a respeito da conciliação *lato sensu*. Na seara dos Tribunais Regionais do Trabalho, a jurisprudência²¹⁹ também é pacífica nessa linha.

Outro aspecto a ser ressaltado é uma impropriedade de ordem técnica constatada por Manoel Antônio Teixeira Filho²²⁰, pois “não é a *petição* de homologação de acordo que suspende o prazo prescricional, mas, sim, o *protocolo*, em juízo, dessa petição”. Como há previsão na lei, não há necessidade, na decisão que deixa de homologar o acordo, de pronunciamento judicial a respeito da suspensão da prescrição, bastando isso ser informado e comprovado na eventual reclamação trabalhista a ser ajuizada.

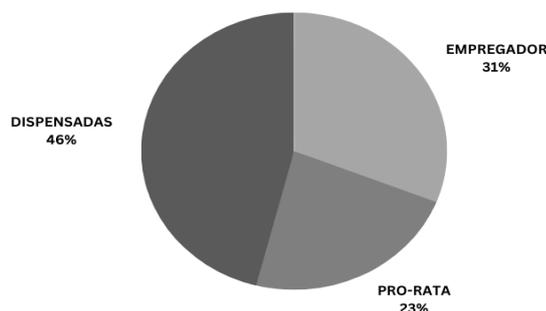
Existem outras questões, não abordadas de forma específica no capítulo do Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial que podem surtir dúvidas ou polêmicas.

Não há qualquer menção sobre a questão das custas processuais. Na pesquisa realizada nos processos, observou-se em 54% dos feitos ocorreu a cobrança de custas, sendo que, deste total, 31% ficaram a cargo do empregador e 23% *pro-rata* entre as partes interessadas, com a dispensa, em todos os casos, da cota parte do trabalhador. Há, portanto, uma divisão, em que um pouco mais da metade dos juízes entendem pela necessidade de cobrança de custas. Inclusive, alguns juízes exigem o pagamento das custas antes da própria análise do acordo.

²¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0020932-08.2021.5.04.0011 ROT**. EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. A homologação de acordo de que trata o art. 855-B da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, é faculdade do juiz, inexistindo obrigatoriedade do seu acolhimento. Hipótese em que há evidência de prejuízo ao trabalhador, o que impede a homologação do acordo extrajudicial nos termos em que apresentado. Recurso desprovido. 1ª Turma. Recorrente: Evandro Carlos Altenhofen. Recorrido: Natural Color Line Decoracao e Comunicacao Visual- Eireli. Relator: Des. Rosane Serafini Casa Nova, 20 abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020932-08.2021.5.04.0011/1#e1d5265>. Acesso em: 10 dez. 2022.

²²⁰ TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O Processo do trabalho e a reforma trabalhista**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 348.

Gráfico 5 – Cobrança de custas



Fonte: Elaborado pelo autor.

O texto da CLT²²¹ prevê que as custas importam em 2% sobre o valor do acordo, no mínimo de R\$10,64 e no máximo de quatro vezes o teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social, conforme art. 789, I, sendo que na hipótese de acordo, conforme o §3º do mesmo texto legal, o pagamento será em partes iguais aos litigantes. Já no CPC, ao abordar especificamente o procedimento de jurisdição voluntária, há previsão no seu art. 88²²² de rateio das despesas entre as partes, a serem pagas de forma adiantada. Portanto, o procedimento adotado por alguns juízes, de cobrança prévia das custas, encontra respaldo no própria CPC, de aplicação subsidiária ao Processo do Trabalho, por força do art. 769²²³ da CLT. Giovane Brzostek e Marcelo Ricardo Leite defendem tal prática, com amparo no Direito Processual Comum:

Além da melhor adequação jurídica do instituto da jurisdição voluntária ao regime de custas do art. 88 do CPC, ainda existe a

²²¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 dez. 2022. 789. Nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, e serão calculadas: I – quando houver acordo ou condenação, sobre o respectivo valor; [...]§ 3º - Sempre que houver acordo, se de outra forma não for convencionado, o pagamento das custas caberá em partes iguais aos litigantes.

²²² BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de Março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 11 dez. 2022. Art. 88. Nos procedimentos de jurisdição voluntária, as despesas serão adiantadas pelo requerente e rateadas entre os interessados.

²²³ BRASIL, *op. cit.*, Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título.

vantagem de que o pagamento prévio evita execuções futuras de pequenos valores, diminuindo pendências nas Varas do Trabalho após a homologação, bem como desestimulando aventuras jurídicas.²²⁴

Outro aspecto é a possibilidade de que o acordo extrajudicial se estenda à mesma competência material do Judiciário Trabalhista e não apenas aos contratos de trabalho. Desde a Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou o art. 114²²⁵ da CF/88, “competete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho [...]”, ampliando o leque de atribuições, o Judiciário Trabalhista não aprecia apenas os conflitos da típica relação de emprego, mas também de outras relações de trabalho. E isso resta refletido na pesquisa efetuada, em que 8% dos processos verificados não envolviam vínculo empregatício, mas relação de trabalho em sentido amplo.

Entretanto, ao ser constatado de que se trata de uma nítida relação de emprego, não há como homologar acordo extrajudicial em que o empregador se exime de reconhecer o vínculo empregatício, pois se trata de direito irrenunciável do trabalhador.

Também há a matéria relativa às contribuições previdenciárias e fiscais, sobre as quais a CLT, no capítulo próprio do acordo extrajudicial, silenciou. A relação entre o Direito Previdenciário e o do Trabalho é histórica e intensa, na medida em que existem diversas situações em que ambos os ramos impactam significativamente na vida do trabalhador e também na do empregador. É sabido que em uma ação trabalhista coexistem harmonicamente as regras de direito do trabalho e previdenciário, pois sempre que houver condenação pecuniária ou homologação de acordo em ação judicial trabalhista, impõe-se a análise da eventual incidência de contribuição previdenciária. Por isso, as questões previdenciárias convivem cotidianamente com o processo trabalhista.

Todavia, mesmo com essa estreita relação, ainda pende, sobretudo na visão da Autarquia Previdenciária e dos próprios Doutrinadores do Direito Previdenciário, certa desconfiança quanto as homologações de acordo e, até mesmo, de sentenças

²²⁴ BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. **Homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2019. p. 68.

²²⁵ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 11 dez. 2022.

proferidas pela Justiça do Trabalho. A visão crítica é retratada por Daniel Machado da Rocha:²²⁶

Muitas reclamações trabalhistas são ajuizadas com desvirtuamento da finalidade, ou seja, não visam a dirimir controvérsia entre empregador e empregado, mas, sim, a obter direitos perante a Previdência Social. Em alguns casos há uma verdadeira simulação de reclamação, com o reconhecimento do vínculo empregatício por parte do empregador, em acordo ou quando os direitos trabalhistas já estão prescritos, como no caso de demanda ajuizada mais de 20 anos após a extinção do contrato de trabalho.

Em vista disso e pelo fato de que não há necessidade de chancela judicial para reconhecimento voluntário de vínculo de emprego, ainda que tardio, eventual acordo extrajudicial que vise, unicamente, de reconhecimento de relação de emprego, deve ser rejeitado.

O silêncio da CLT na seara específica do Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial remete ao disposto no artigo 832²²⁷ da CLT, ainda que tal disposição seja inerente ao processo trabalhista contencioso. Desse modo, necessário que os interessados indiquem, na petição conjunta, o valor e a natureza jurídica das parcelas que integram a transação.

Além disso, importante destacar que mesmo sendo homologado o acordo extrajudicial, em relação às contribuições previdenciárias resta cabível a interposição de recurso, caso assim entenda a União, que integra a relação jurídica como terceiro interessado. Assim adverte Sergio Torres Teixeira:²²⁸

Em ocorrendo a homologação do acordo conforme postulado na petição que deu início ao processo de jurisdição voluntária, somente caberá recurso em uma única hipótese: apelo do INSS, à semelhança do previsto no artigo 831, parágrafo único da CLT, para o termo de conciliação judicial, uma vez que a autarquia

²²⁶ ROCHA, Daniel Machado da. **Comentários à lei de benefícios da previdência social lei 8.213/1991**. São Paulo: Atlas, 2021. p. 359.

²²⁷ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 10 dez. 2022. Art. 832 - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão. [...] § 3º - As decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso.

²²⁸ TEIXEIRA, Sérgio Torres. Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da lei nº 13.467 de 2017. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 190, set./dez. 2017.

previdenciária poderá constatar, após ser devidamente intimada da sentença homologatória da quitação de créditos de natureza indenizatória, a existência de irregularidades envolvendo recolhimentos previdenciários.

Em continuidade na temática arrecadatória, os números advindos da pesquisa realizada nos processos judiciais revelam que em apenas 37% dos acordos ocorreu a incidência de contribuições previdenciárias e/ou fiscais, mas na maioria, 63%, não. Essa constatação conduz à provável conclusão de que a arrecadação, especialmente a previdenciária, não está condizente com a realidade das parcelas que são objeto de transação extrajudicial.

Gráfico 6 – Recolhimentos fiscais e previdenciários



Fonte: Elaborado pelo autor.

Por fim, aborda-se a possibilidade (ou não) de acolhimento parcial do pedido dos interessados. Alguns defendem que o Juiz pode homologar em parte o acordo, como advogam Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado²²⁹, acompanhados de Carlos Henrique Bezerra Leite²³⁰. Contudo, a posição que tem prevalecido na jurisprudência é a binária²³¹, de homologar ou não o acordo, sem a

²²⁹ DELGADO, Maurício José Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2018. p. 353.

²³⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. *In*: Enciclopédia Jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). **Tomo**: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/367/edicao-1/procedimento-de-jurisducao-voluntaria-para-homologacao-de-acordo-extrajudicial>. Acesso em: 11 dez. 2022.

²³¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista: RR-1000015-96.2018.5.02.0435. ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADO EM JUÍZO - PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA - ARTS. 855-B A 855-E DA CLT - QUITAÇÃO GERAL - TRANSCENDÊNCIA**

possibilidade de se interferir unilateralmente na vontade das partes, consoante ensina Manoel Antônio Teixeira Filho:²³²

Nunca é demasiado lembrar que o acordo consubstancia a manifestação volitiva das partes, cumprindo ao magistrado, portanto, concordar com essa manifestação, homologando a transação, ou dela discordando e, em consequência, negando-lhe a emissão de ato homologatório.

Certamente não se esgotaram todas as questões importantes sobre o cenário atual do Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial, mas os excertos destacados neste tópico do estudo já conduzem a uma fotografia bem próxima da realidade retratada na pesquisa *in loco* dos processos judiciais, o que se reveste de uma importância singular para que se compreenda os rumos da jurisprudência e na própria verificação se os ensinamentos doutrinários caminham em sintonia com as postulações deduzidas em juízo e, por fim, para que se analise se, e em que medida, são necessários ajustes na própria norma legal e, eventualmente, no proceder do jurisdicionado, de modo a aperfeiçoar o uso dessa novel ferramenta jurídica, o que será objeto do próximo tópico.

JURÍDICA. 1. Problema que sempre atormentou o empregador foi o relativo à rescisão do contrato de trabalho e da quitação dos haveres trabalhistas, de modo a não permanecer com a espada de Dâmocles sobre sua cabeça. [...] 5. Curial, ainda, trazer à baila, que a ideia que indelevelmente adere ao acord,o extrajudicial é a de que, retirada uma das cláusulas que o compõem, a parte a quem ela favoreceria não faria o acordo. A alternativa que caberia ao Judiciário, portanto, seria a homologação integral ou a rejeição da proposta, se eivada de vícios. Tal entendimento resta corroborado pelo STF quanto à circunstância de a validade do acordo depender da homologação integral ou de sua rejeição total, não podendo ser balanceado pelo Poder Judiciário (Voto do Min. Teori Zavascki no leading case STF-RE 590.715/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/05/15). [...] 7. A petição conjuntamente assinada para a apresentação do requerimento de homologação ao juiz de piso serve à demonstração da anuência mútua dos interessados em pôr fim ao contratado, e, os advogados distintos, à garantia de que as pretensões estarão sendo individualmente respeitadas. Assim, a atuação do Judiciário Laboral na tarefa de jurisdição voluntária é binária: homologar, ou não, 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. Em quitação geral, o Empregador não proporia o acordo, nem se disporia a manter todas as vantagens nele contidas. [...] 11. Assim sendo, é válido o termo de transação extrajudicial apresentado pelas Interessadas, com quitação geral e irrestrita do contrato havido, nessas condições, que deve ser homologado. Recurso de revista provido". 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho, 20 de setembro de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/759599373>. Acesso em: 10 dez. 2022.

²³² TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O Processo do trabalho e a reforma trabalhista**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 354.

3.3 Alternativas de novos modelos: equalização entre modernização e precarização

O caminho trilhado até então por este estudo já permite algumas considerações relevantes para o desenlace do problema originalmente proposto e ao encontro das respostas que essa pesquisa se dedica a procurar.

A investigação que se inicia com o exame dos Princípios Protetores no Direito do Trabalho, analisando o instituto da autonomia da vontade (privada) no âmbito laboral como meio de solução de conflitos e passando pelo advento do Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial, com sua realidade atual e aspectos controvertidos que lhe caracterizam, possibilita identificar possíveis soluções para as questões que possam dificultar a modernização a que esse novo instituto jurídico se propõe e, ainda, minimizar eventual precarização que ele possa causar.

Como visto nos tópicos precedentes, o marco regulatório do Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial é bastante enxuto, com apenas quatro artigos e três parágrafos. Muitas das discussões que se observam na jurisprudência, que ainda está em desenvolvimento, também encontradas na pesquisa feita em 100 (cem) processos, apresentada no item 3.2, decorrem da ausência de regramento mais específico sobre determinados pontos, algumas passíveis de solução pela aplicação subsidiária da própria CLT e, quando omissa, de outros diplomas legais, sobretudo o CPC, técnica que pode, em determinadas circunstâncias, não ser a mais adequada.

Claro que também surgem como método integrativo de eventuais lacunas os princípios, especialmente os de Direito do Trabalho já enfocados neste estudo, bem como as normas e princípios constitucionais e as regras do Direito Comum, sobretudo às relacionadas à transação, autonomia privada e negócio jurídico.

É fato que muitas normas legais são dotadas de prescrições vagas e indeterminadas, pois a linguagem jurídica nem sempre é clara. Por vezes, até é salutar que a norma tenha conteúdo aberto, que permita interpretações diversas e que - e isso é interessante - seja passível de mudança de compreensão ao longo do tempo, permitindo uma visão contemporânea sem que seja necessária sua

modificação escrita. Edwar Levi²³³ defende o acolhimento da dubiedade da lei, afirmando que “o mecanismo do raciocínio jurídico aceita as diferenças de interpretação e o caráter dúbio das palavras”.

Caio Mário da Silva Pereira, ao arrazoar sobre a mutação da interpretação da lei ao longo do transcurso do tempo, afirma que:

Esta pesquisa da vontade legal, que, de tão importante e construtiva, não falta quem classifique como última fase da elaboração normativa, sob fundamento de que a lei contém na verdade o que o intérprete nela enxerga, ou dela extrai, afina em essência com o conceito valorativo da disposição, e conduz o direito no rumo evolutivo que permite conservar, vivificar e atualizar preceitos ditados há anos, há décadas, há séculos, e que hoje subsistem somente em função do entendimento moderno de seus termos.²³⁴

No entanto, nem sempre a dubiedade será positiva, tendo em vista que a flutuação na compreensão da norma, com maleabilidade de sua aplicação, pode trazer transtorno e até mesmo insegurança jurídica. Manoel Cid Jardon é um crítico da característica dúbio:

Essas deformações geram transtornos e criam inquietações aos operadores de Direito. Atualmente, a sociedade clama pela simplificação da linguagem jurídica, porque a linguagem do Direito deve ser acessível ao povo, para que a norma seja compreendida pelo máximo possível da população, sob pena de negar-se a efetivação dos direitos.²³⁵

A legislação necessita estar conectada com a realidade social, refletindo o anseio da comunidade com a qual dialoga. Basilar é a explanação de Denise Fincato, Guilherme Wünsch e Pedro Guilherme Beier Schneider quando tratam da necessidade de aperfeiçoamento do cenário legislativo, sobretudo porque inserem o ser humano como ponto prioritário de atenção:

Em face disso, faz-se necessária ao Direito do Trabalho a realização de um exercício de adaptação de sua dogmática frente às novas realidades da contemporaneidade laboral, como forma de manter um

²³³ LEVI, Edwar. **Uma introdução ao raciocínio jurídico**. Tradução de Eneida Vieira Santos. São Paulo: Martins Fontes, 2005. p. 1.

²³⁴ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. v. 1: Introdução ao direito civil. p. 187.

²³⁵ JARDON, Manuel Cid. **A Intertextualidade na construção das decisões judiciais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2013. p. 31.

quadro jurídico-normativo a elas adequado e minimamente atualizado. Há de se analisar, dentro da estrutura e do conteúdo juslaboral, quais normas ainda são aplicáveis ao presente cenário e quais pontos carecem de novas disposições ou interpretações. No entanto, é essencial ter-se em mente que esse ajustamento do Direito do Trabalho deve observar os princípios e valores inerentes à sua construção histórica, colocando o ser humano como elemento central do debate, o que se vê refletido em diversos documentos internacionais.²³⁶

Mesmo que os referidos autores tenham abordado a lição supra em tema ligado ao futuro do Direito do Trabalho diante da nova realidade impactada pelo mundo digital, o ensinamento serve praticamente para toda e qualquer necessidade de mudança ou aperfeiçoamento legislativo juslaboral. O aprimoramento das normas legais resta imperativo quando o panorama prático e a resposta do Judiciário não atendem a expectativa esperada pelos atores sociais envolvidos no contexto social e jurídico objeto da legislação.

Ao longo do presente estudo é possível perceber que o Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial não é uma unanimidade nem entre os Doutrinadores do Direito do Trabalho nem na jurisprudência. Frisa-se que, a par das críticas, também há opiniões elogiosas, inclusive refletidas em decisões judiciais. A pesquisa que embasa esta dissertação, seja na revisão literária, como na análise de campo dos processos judiciais aliada à visão da jurisprudência, revela tanto os aspectos positivos como aqueles que necessitam de algum aprimoramento.

Contudo, igualmente resta evidenciado que alguns pontos de rejeição baseiam-se em assuntos que podem ser solucionados por um aperfeiçoamento do texto legislativo, sem prejuízo, também, da necessidade de uma melhor compreensão do instituto, seja pelos jurisdicionados, no que se inclui a forma como são deduzidas as pretensões, como pelos próprios Juízes do Trabalho.

Desse modo, como alternativa para que o Acordo Extrajudicial possa ser uma ferramenta jurídica dotada de maior eficácia, com menos questionamentos e atendendo aos anseios tanto da classe empresarial como a dos trabalhadores, propõe-se um aperfeiçoamento do texto legal inserto na CLT, o que poderá ter o potencial de, respondendo ao problema vertente desta pesquisa científica, fazer a

²³⁶ FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme; SCHNEIDER, Pedro Guilherme Beier. **O Direito e as metamorfoses do trabalho: desafios e perspectivas do direito do trabalho em um cenário de transformações**. Londrina: Thoth, 2021. p. 137.

equalização entre a modernização representada por essa nova solução extrajudicial de conflitos e a eventual precarização aos direitos trabalhistas que o uso inadequado possa causar.

Passa-se, então, a indicar os tópicos que merecem atenção e que, provavelmente, seriam melhor observados se houvesse regulamentação específica.

O primeiro ponto que merece alguma alteração é a necessidade de que os postulantes do pedido de homologação de acordo extrajudicial façam a correta descrição do direito controvertido e que, em razão dessa divergência, proporcionou a concretização da avença. Observe-se que na pesquisa realizada nos processos judiciais, descrita no item 3.2, uma fatia importante das ações não teve o cuidado de indicar dados relevantes da transação e tal omissão, além de impedir a suspensão do prazo prescricional, vez que sequer descritos quais os direitos transacionados, pode ter levado à rejeição da pretensão.

Sendo assim, a inserção de um dispositivo legal prevendo a necessidade de individualização do(s) direito(s) objeto da transação e das obrigações pactuadas, contendo o valor, tempo e forma de pagamento, bem como da opcional (embora importante) cláusula penal, agregando uma breve exposição dos dados básicos da relação contratual, inclusive sobre a natureza jurídica de cada parcela que compõe o acordo, para fins de incidência fiscal e previdenciária, será salutar.

O segundo aspecto que demanda reflexão, sendo talvez o de maior importância e o que mais gera polêmica, é o da abrangência da quitação. Todavia, não é tarefa fácil regular esse aspecto jurídico, até porque a própria legislação trabalhista é, de certo modo, omissa quanto à possibilidade de quitação geral da relação jurídica de trabalho, na medida em que inexistente artigo de lei tratando da extensão da quitação nos acordos trabalhistas homologados em juízo. Fala-se de certo modo porque há normas esparsas que abordam referida hipótese, como é o caso da quitação com eficácia liberatória geral possível de ser obtida em transação na Comissão de Conciliação Prévia e na quitação anual de obrigações trabalhistas, ambas já referidas preteritamente neste estudo, inclusive com a menção aos respectivos textos legais. Ademais, como também já citado, a jurisprudência trabalhista²³⁷ admite a transação com quitação ampla do contrato de trabalho.

²³⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Individuais II. **Orientação Jurisprudencial nº 132**: ação rescisória. Acordo homologado. Alcance. Ofensa à coisa julgada. Acordo celebrado - homologado judicialmente - em que o empregado dá plena e ampla quitação,

O principal detalhe é a necessidade do Juiz²³⁸, ao analisar acordo, verificar qual é o direito transacionado e se ele é, de fato, disponível ou se trata-se de simples renúncia. Tal circunstância, por certo, não demanda a positivação na lei, até porque não há como, de forma exaustiva (*numerus clausus*), declinar quais seriam os direitos ditos indisponíveis.

Mas, por outro lado, seria possível já indicar, por exemplo, quais situações em a quitação geral seria inviável. Uma delas, sem qualquer dúvida e até porque se constitui em matéria recorrente na análise da jurisprudência, é a impossibilidade de quitação ampla quando o trabalhador recebe apenas o pagamento de parcelas rescisórias, cuja obrigação já consta da lei e, desse modo, não se constitui em direito controvertido, salvo alguma situação envolvendo disputa sobre a modalidade de extinção contratual.

Diante de referida providência legislativa, mesmo não eliminando por completo as eventuais discórdias que se sucederão, as partes interessadas teriam um direcionamento para o alcance da quitação, trazendo maior clareza em relação aos direitos passíveis de transação extrajudicial. Ainda sob o aspecto da quitação geral, a realização de audiência, neste caso, seria bastante aconselhável, especialmente para que o Juiz, antes de homologar, alerte ao trabalhador sobre os efeitos da quitação geral a ser concedida. Portanto, nesta hipótese, a realização da audiência, que de regra é facultativa, seria obrigatória.

O terceiro tópico a ser examinado reporta-se aos recolhimentos fiscais e previdenciários. Não há dados estatísticos específicos acerca da arrecadação fiscal e previdenciária das homologações judiciais das transações extrajudiciais apresentadas ao Judiciário Trabalhistas, mas apenas do montante geral recolhido aos cofres públicos, sem destaque individualizado para o tipo de ação, o que poderia sinalizar um quadro mais esclarecedor. A título de curiosidade, apenas na rubrica

sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista. Observação: (DJ 04.05.2004). Disponível em: [OJ - SDI - Subseção II \(trt2.jus.br\)](http://OJ - SDI - Subseção II (trt2.jus.br)). Acesso em: 10 jan. 2023.

²³⁸ Na conciliação, o juiz não é um mero “homologador passivo” de todo e qualquer acordo que lhe seja submetido pelos litigantes (arts. 125, III e 129 do CPC). Na homologação que corresponde ao ato judicial praticado pelo juiz do trabalho, compete-lhe avaliar com a percuciência e profundidade pertinente a forma e o conteúdo que lhe estão sendo submetidos. Tudo de modo a assegurar a livre e consciente manifestação da vontade das partes e, também, para evitar ofensa a normas de ordem pública, assegurando a presença de uma genuína transação. SENA, Adriana Goulart de. Juízo conciliatório trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 147, jan./jun. 2007.

específica das contribuições previdenciárias, a Justiça do Trabalho arrecadou,²³⁹ no ano de 2020, a cifra expressiva de R\$2.812.954.805,39 (dois bilhões, oitocentos e doze milhões, novecentos e cinquenta e quatro mil, oitocentos e cinco reais e trinta e nove centavos), representando o percentual de 77,12% de um total de R\$3.747.271.503,38 (três bilhões, setecentos e quarenta e sete milhões, duzentos e setenta e um mil, quinhentos e três reais e trinta e oito centavos), montante que engloba, além das contribuições previdenciárias, imposto de renda, custas e emolumentos e multas aplicadas.

Outrossim, na pesquisa realizada nos processos judiciais, transcrita no item 3.2, os números revelam que em 63% não ocorreu qualquer incidência de contribuições previdenciárias e/ou fiscais, o que se observou em apenas 37%. Com essas informações, a probabilidade é de que a arrecadação, especialmente a previdenciária, não reflète adequadamente as reais parcelas (direitos) que estão sendo transacionados.

E essa constatação é relativamente simples. Basta recordar quais são os assuntos mais recorrentes quando do ajuizamento do Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial, citados no item 3.2: os cinco itens no topo da lista de direitos transacionados constituem-se em típicas verbas rescisórias. Dentre elas, via regra, incluem-se saldo de salário (dias trabalhados no mês da rescisão) e o 13º salário (normalmente de modo proporcional). Só não haverá satisfação de saldo salarial se o término da relação contratual ocorrer no último dia do mês e, em relação ao 13º salário, se for no último mês do ano (após dia 20), hipóteses que raramente acontecem, ainda mais simultaneamente. Portanto, analisando os dados estatísticos oficiais quanto aos assuntos que frequentemente permeiam nos Acordos Extrajudiciais em conjunto com o percentual em que há recolhimento de tributos (apenas 37%), a resposta aponta para a evasão fiscal.

Inclusive, encontra-se em tramitação no Congresso Nacional o Projeto de Lei (PL) 2.896/2019, tendo como autor o senador Paulo Paim, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para impedir as empresas de negociarem verbas rescisórias com o trabalhador demitido sem incluir o recolhimento de contribuições previdenciárias e de imposto de renda em ação movida na Justiça do

²³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Arrecadação na Justiça do Trabalho**. Série histórica de Valores Arrecadados (em reais). Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/arrecadacao>. Acesso em: 15 abr. 2022.

Trabalho. O objetivo da alteração legislativa é o de inviabilizar o descumprimento da legislação trabalhista, na medida em que, se não houver o pagamento tempestivo e correto das verbas durante o contrato de trabalho, não será mais possível sua quitação sem o recolhimento das parcelas previdenciárias e do imposto de renda (IR). Ao impor às empresas a satisfação desses tributos quando o objeto da ação trabalhistas envolver verbas rescisórias, a proposta de mudança da lei não resguarda apenas os interesses dos cofres públicos, mas do próprio trabalhador, em face de sua condição de segurado da Previdência Social. Veja-se o que consta da justificativa do referido Projeto de Lei:

Mas a situação mais preocupante, em razão da eminente reforma previdenciária que se aproxima, com o seu mote na diminuição de arrecadação das contribuições sociais e déficit, é o fato de que quase a totalidade dos acordos na Justiça do Trabalho é feita sem o recolhimento de qualquer valor a título de contribuição previdenciária e imposto de renda, não obstante os valores reclamados nas ações sejam efetivamente sujeitos a tais pagamentos. E esta evasão fiscal se dá ao abrigo da legislação atual. Assim, vemos muitos casos de empresas que não pagam o empregado deliberadamente de forma correta e no prazo legal, sem que nada ocorra para penalizar imediatamente esta atitude, porquanto o empregado enquanto tem o emprego aceita qualquer situação que lhe garanta pelo menos o mínimo, e a fiscalização é pífia.²⁴⁰

A intenção de reforma da CLT, no tópico das contribuições previdenciárias é, de fato, bastante interessante. A justificativa do Projeto de Lei supra aponta, com propriedade, situação que efetivamente se comprovou na pesquisa realizada nos 100 (cem) processos analisados.

Em face da omissão da CLT quanto ao recolhimento previdenciário no Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial, o adequado deve ser, salvo melhor juízo, remeter, de forma mais clara, ao disposto no artigo 832²⁴¹ da CLT,

²⁴⁰ BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2896, de 2019**. Brasília, DF: Senado Federal, 2019. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/136783>. Acesso em: 17 jan. 2023.

²⁴¹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 (planalto.gov.br). Acesso em: 20 out. 2022. Art. 832 - Da decisão deverão constar o nome das partes, o resumo do pedido e da defesa, a apreciação das provas, os fundamentos da decisão e a respectiva conclusão. [...] § 3º As decisões cognitivas ou homologatórias deverão sempre indicar a natureza jurídica das parcelas constantes da condenação ou do acordo homologado, inclusive o limite de responsabilidade de cada parte pelo recolhimento da contribuição previdenciária, se for o caso. [...] § 4º A União será intimada das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória, na forma do art. 20 da Lei no 11.033, de 21 de dezembro de 2004, facultada a

ainda que tal disposição seja inerente ao processo trabalhista contencioso. A título de curiosidade, interessante destacar que o mencionado artigo possui muito mais questões previdenciárias nos seus parágrafos e incisos do que regramento acerca dos requisitos da sentença, o que seria seu principal escopo.

Ainda mais interessante seria a adoção parcial de sugestão contida no Projeto de Lei (PL) 2.896/2019 que prevê, em um dos artigos a serem incluídos, a necessidade de correta discriminação das verbas pagas em caso de acordo, sendo vedado às partes a livre modificação da natureza jurídica das parcelas a serem pagas e a inclusão de verbas que não constem da petição inicial.

Ao ser incluído junto aos artigos que tratam do Acordo Extrajudicial a exigência de observância do previsto no artigo 832, e seus parágrafos, da CLT, obrigará aos interessados a indicação, na petição de acordo, do valor e da respectiva natureza jurídica da parcela que compõe a avença, tornando mais factível a incidência das contribuições previdenciárias e fiscais.

Com a providência normativa acima e, sobretudo, um comportamento mais probo das partes, sem desvirtuar a real natureza jurídica da verba em negociação, e adicionalmente um olhar mais atento dos Juízes, especialmente quando se trata de acordo envolvendo pagamento, pura e simplesmente, de verbas rescisórias, que fatalmente acarreta recolhimentos previdenciários (fiscais nem sempre), a arrecadação tributária irá aumentar consideravelmente.

No que se refere à cobrança de custas processuais, a pesquisa nos processos revelou que há certa indefinição em relação a quem compete o pagamento. Com efeito, observou-se em 54% dos feitos ocorreu a cobrança de custas, dos quais 31% ficaram a cargo do empregador e 23% *pro-rata* entre as partes interessadas, com a desoneração da parte cabível ao trabalhador. Claramente existe uma cisão no procedimento judicial, o que não é desejável.

Veja-se que a menor parcela (23%) é das decisões que determinou o recolhimento em partes iguais entre as partes. Júlio Cesar Bebbber aduz que:

interposição de recurso relativo aos tributos que lhe forem devidos. § 5o Intimada da sentença, a União poderá interpor recurso relativo à discriminação de que trata o § 3o deste artigo § 6o O acordo celebrado após o trânsito em julgado da sentença ou após a elaboração dos cálculos de liquidação de sentença não prejudicará os créditos da União. § 7o O Ministro de Estado da Fazenda poderá, mediante ato fundamentado, dispensar a manifestação da União nas decisões homologatórias de acordos em que o montante da parcela indenizatória envolvida ocasionar perda de escala decorrente da atuação do órgão jurídico.

Serão pagas pela parte que por elas houver se responsabilizado. Não havendo pacto a esse respeito, as custas processuais serão quitadas em partes iguais (CLT, 789, § 3º), ficando dispensado da sua parte aquele que for beneficiário da justiça gratuita (CLT, 790-A).²⁴²

Por outro lado, uma circunstância que deve ser avaliada é a quem interessa, de fato, a homologação do Acordo Extrajudicial. É visível que o principal interessado na homologação é o empregador ou o tomador de serviços, quando inexistente vínculo empregatício. Por óbvio que pode ocorrer, em alguns casos, interesse preponderante do trabalhador, o que poderia se caracterizar, por exemplo, nas hipóteses de liberação de FGTS e seguro-desemprego, quando o empregador, por alguma dificuldade burocrática, não consegue expedir as guias (atualmente eletrônicas) de liberação. Mas trata-se de eventualidade, sendo, de outro lado, notório que o interesse central é do empregador, o que é absolutamente natural, pois quem paga pretende obter segurança ao ato jurídico praticado.

Em face desse nítido interesse, possivelmente o mais adequado deveria ser o empregador o responsável pelo pagamento integral das custas processuais, o que, por óbvio, deve constar de forma clara no texto legal. É o que se propõe.

As questões acima tratadas, fruto da omissão do texto legal, podem dificultar o uso adequado do novo instrumento legal. E esse vácuo normativo é tão evidente, que o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, com jurisdição no Estado do Rio de Janeiro, editou Ato Normativo regulamentando o procedimento a ser observado na apreciação do Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial no âmbito de sua atuação, que, no seu art. 2º, elenca os requisitos a serem verificados, abaixo reproduzido:

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

- 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.

²⁴² BEBBER, Júlio César. Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 85, p. 73-86, fev. 2020. Disponível em: https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp_site/issue-1d89c62ce3c488093c75423ef9eaf9ac.pdf. Acesso em: 23 dez. 2022.

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;²⁴³

Perceba-se que vários dos tópicos regulamentados pelo TRT da 1ª Região são exatamente os mesmos que foram constatados na pesquisa realizada diretamente nos processos judiciais do TRT da 4ª Região. Naquele Tribunal, optou-se por regulamentar o procedimento da tramitação do Acordo Extrajudicial, o que não ocorreu no Tribunal do Rio Grande do Sul. Há expressa menção no referido Ato de necessidade de discriminação das parcelas do ajuste e sua respectiva natureza jurídica, ou seja, a descrição do direito controvertido. Também existe regramento impedindo acordo para pagamento, tão somente, de verbas rescisórias, o que se insere na discussão acerca da extensão da quitação, matéria exaustivamente tratada neste estudo. Ainda há previsão sobre as custas e os recolhimentos previdenciários e fiscais, dois outros temas que integraram a pesquisa *in loco* que

²⁴³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Ato Normativo nº 82 de 12/04/2019.** Regulamenta o procedimento a ser observado na apreciação do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Transação Extrajudicial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/documents/21078/17144801/ato+82-2019/d26f5381-e61a-f04e-6943-82e4311f8083>. Acesso em: 10 jan. 2023.

embasa este trabalho, demonstrando que a preocupação revelada no item 3.2 é compartilhada pelo Poder Judiciário Trabalhista.

Para finalizar o conteúdo de alternativas de novos modelos, ainda que isso não tenha surgido como uma questão polêmica, até porque ausente discussão judicial a respeito (não localizada jurisprudência a respeito), penso que o tópico da competência territorial é assunto de grande importância. Em se tratando de ação ajuizada de comum acordo, não haverá qualquer discórdia entre as partes em relação ao local onde proposta a demanda, circunstância que poderá proporcionar a “escolha” do Juiz, com a distribuição do acordo extrajudicial em Comarca cujo Magistrado tenha maior tendência a conceder a chancela pretendida, sem que ninguém, salvo o próprio Julgador, possa se opor.

Sendo assim, surge como alternativa a regulação da competência territorial, fixando-se a obrigatoriedade de observância dos termos do art. 651, e seus parágrafos, da CLT, restando inviabilizada a eleição e a prorrogação da competência previstas nos arts. 63²⁴⁴ e 65²⁴⁵ do CPC, respectivamente. Na verdade, o art. 65 do CPC sequer seria aplicável, pois cuida de jurisdição contenciosa, mas sua menção é pertinente porque aborda a prorrogação de competência quando for de natureza relativa, que é a hipótese da territorial. Essa é a opinião de Élisson Miessa: ²⁴⁶

Desse modo, pensamos que, no caso, deve incidir analogicamente o art. 63, § 3º, do CPC, de modo que o juiz reputará ineficaz de ofício a eleição de foro diverso do art. 651 da CLT, remetendo os autos para o juízo competente territorialmente, observando as regras do artigo celetista.

Diante do conjunto de dados e informações reveladas pela revisão bibliográfica realizada, juntamente com o resultado da pesquisa feita diretamente em 100 (cem) processos que tramitaram no TRT da 4ª Região, aliada à análise da jurisprudência trabalhista sobre o tema, tanto nas Cortes Regionais como no

²⁴⁴ BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de Março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 05 jan. 2023. Art. 63. As partes podem modificar a competência em razão do valor e do território, elegendo foro onde será proposta ação oriunda de direitos e obrigações.

²⁴⁵ *Ibid.*, Art. 65. Prorrogar-se-á a competência relativa se o réu não alegar a incompetência em preliminar de contestação.

²⁴⁶ MIESSA, Élisson. Processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. In: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **Soluções de conflitos trabalhistas**: novos caminhos. São Paulo: LTr, 2018. p. 234.

Tribunal Superior do Trabalho (TST), a conclusão depreendida é pela necessidade de um aperfeiçoamento do texto legal que regula o Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial, conforme proposta de projeto de lei que segue em forma de Anexo ao presente trabalho.

Sendo assim, o Projeto de Lei envolveria várias modificações da CLT no tocante ao Acordo Extrajudicial Trabalhista, sistematizadas a seguir.

A primeira modificação seria no caput do art. 855-B da CLT, para incluir a necessidade de breve indicação do direito objeto da transação e o acréscimo de um parágrafo para que a referida petição contenha resumidamente a descrição das obrigações pactuadas, ou seja, valor, tempo e forma de pagamento, além de eventual cláusula penal e discriminação da natureza jurídica de cada parcela que compõe o acordo, para fins de incidência fiscal e previdenciária, conforme abaixo sugerido, com as modificações em negrito. No mesmo dispositivo, também já poderia estar contemplada a questão da competência territorial.

Quadro 1 - Alteração do Art. 855-B da CLT

TEXTO ATUAL	TEXTO SUGERIDO
<p>Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.</p> <p>§ 1º - As partes não poderão ser representadas por advogado comum.</p> <p>§ 2º - Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.</p>	<p>Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, com a indicação do direito ou dos direitos transacionados e das obrigações pactuadas, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.</p> <p>§ 1º - As partes não poderão ser representadas por advogado comum.</p> <p>§ 2º - Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.</p> <p>§ 3º - A petição deverá conter a discriminação de cada uma das parcelas do ajuste, com a definição da natureza jurídica respectiva e a incidência de eventual cláusula penal.</p> <p>§ 4º - A competência para distribuição do processo deve observar o disposto no art. 651 da Consolidação das Leis do Trabalho;</p>

Fonte: Elaborado pelo autor.

O segundo ponto a ser alterado é em relação à abrangência da quitação, para que seja vedada a eficácia liberatória geral nas hipóteses em que o pagamento se

refere apenas às verbas rescisórias. Mesmo que isso represente uma singela alteração, não há como, em um simples artigo de lei, regular toda e qualquer circunstância que pode ensejar a quitação geral do contrato, matéria que, pela complexidade, deve ficar afeta ao poder discricionário do juiz de homologar ou não o acordo, caso entender que a quitação objeto da transação seja incompatível com os termos da petição conjunta apresentada. Assim, a inserção de um parágrafo regulando a inviabilidade de quitação no caso de pagamento tão somente de verbas rescisórias já se caracterizará como um importante elemento inibidor.

E no mesmo artigo já poderia conter, também, a necessidade de recolhimento de contribuições previdenciárias e fiscais quando se tratar de parcelas evidentemente tributáveis, como é o caso das verbas rescisórias, matéria já esmiuçada previamente. A modificação, portanto, seria nos seguintes termos:

Quadro 2 – Alteração do Art. 855-C da CLT

TEXTO ATUAL	TEXTO SUGERIDO
<p>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 do art. 477 desta Consolidação.</p>	<p>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 do art. 477 desta Consolidação.</p> <p>§1º - Não se concederá eficácia liberatória geral do contrato de trabalho se o pagamento envolver apenas pagamento de verbas rescisórias;</p> <p>§2º A discriminação das verbas que integram o acordo deve observar a estritamente a natureza jurídica de cada parcela paga, não podendo as partes dispor livremente, alterando a respectiva natureza, nem incluir títulos não constantes da transação.</p>

Fonte: Elaborado pelo autor.

Em complemento ao tópico da quitação, no caso de integral do contrato de trabalho, seria profícuo que o Juiz realizasse audiência, seja para averiguar em que circunstâncias se deu a negociação e existe algum vício de vontade, bem como para alertar ao trabalhador os efeitos do ato que está praticando.

Quadro 3 – Alteração do Art. 855-D da CLT

TEXTO SUGERIDO
Art. 855-D. [...] § 1º – A audiência será obrigatória na hipótese do acordo envolver eficácia liberatória geral da relação jurídica de trabalho;

Fonte: Elaborado pelo autor.

Mais um aspecto que demanda regramento é o das custas, como já aventado previamente. Mesmo que a CLT tenha previsão de satisfação das despesas processuais em cotas iguais entre os conciliantes, a pesquisa nos processos indica que muitos dos Juízes atribuem a responsabilidade tão somente ao empregador, que, sem dúvida alguma, é o maior interessado na obtenção da chancela judicial. Nessa linha, propõe-se que as custas processuais, calculadas sobre o valor do acordo, sejam arcadas pelo empregador ou tomador dos serviços, se for sem vínculo empregatício.

Quadro 4 – Alteração do Art. 855-D da CLT

TEXTO SUGERIDO
Art. 855-D. [...] § 2º – As custas serão calculadas sobre o valor do acordo na forma do inciso I do artigo 789 da Consolidação das Leis do Trabalho e pagas pela empresa tomadora dos serviços ou pela pessoa física a ela equiparada;

Fonte: Elaborado pelo autor.

Essas alterações no texto legal podem propiciar um aperfeiçoamento na utilização do Acordo Extrajudicial Trabalhista. Mas somente a modificação da lei pode não ser suficiente para o aprimoramento do instituto. Seria extremamente importante que as partes interessadas passassem a ter um novo comportamento, apresentando acordos dentro de critérios proporcionais e razoáveis, sem representar vantagem excessiva para apenas uma das partes, normalmente em favor do

empregador. Sérgio Rocha Pombo²⁴⁷ alerta que os “interessados deverão se utilizar desta novidade processual na Justiça do Trabalho de forma ética, responsável e principalmente zelando pelo cumprimento de todos os requisitos legais conferidos pelo legislador”.

Além disso, as negociações devem estar ancoradas em critérios justos e, sobretudo, equilibrados, sem que o empregador utilize sua posição dominante no contrato de trabalho, em especial quando ainda em vigor, para obter vantagens excessivas. Não há espaço para que o empregador impunha sua vontade com base apenas em objetivo financeiro. A postura empresarial baseada apenas no lucro, sem a percepção do valor humano, é criticada por Milca Michele Cerqueira Leite ²⁴⁸

A negociação nas organizações embora possa ter como pano de fundo condições de trabalho, políticas de assalariamento que motivem o trabalhador, carreira, geralmente está focada no lucro, em resultados financeiros; mesmo ocorrendo em um ambiente onde o principal protagonista é o trabalhador, a preocupação é financeira, discussão que vai para além da relação subordinada, pois há um valor de uso do trabalho para o sujeito, que está obscurecido sobre a forma de assalariamento.

Portanto, as alternativas de novos modelos, na visão deste estudo, passam por um aprimoramento da norma legal, com regramento mais detalhado nos aspectos acima destacados, sem deixar de lado, o que talvez seja o mais importante, a necessidade de que as partes e seus advogados -que exercem um protagonismo fundamental -, alterem, em determinados aspectos, o modo como deduzem suas postulações no ambiente judicial do pedido de homologação de Acordo Extrajudicial, para que as peças processuais contenham todos os elementos imprescindíveis para aferição da pretensão, cujo objeto, além de lícito, necessita versar sobre direitos disponíveis e renunciáveis, com concessões recíprocas, justas e equilibradas.

²⁴⁷ POMBO, Sérgio Rocha. A Homologação do acordo extrajudicial e suas repercussões no Processo do Trabalho. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; DAL PIZZOL, Dineia Anziliero; e GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro (coord.). **Soluções de conflitos corporativos**. Brasília, DF : Editora Venturoli, 2020. p. 284.

²⁴⁸ LEITE, Milca Michele Cerqueira. Reflexões sobre negociações corporativas e suas implicações nos direitos da personalidade do trabalhador. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; DAL PIZZOL, Dineia Anziliero; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro (coord.). **Soluções de conflitos corporativos**. Brasília: Editora Venturoli, 2020. p. 284.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa dedicou-se ao estudo do Acordo Extrajudicial Trabalhista a partir da necessidade de compreender qual é o seu efetivo papel na equalização dos conflitos trabalhistas e se ele tem reais condições de ser qualificado como sendo um instrumento de relevância e segurança jurídica de harmonização das relações trabalhistas, sem ser um meio de fragilizar os direitos de trabalhadores. Essa foi a problemática que norteou a pesquisa.

Restou demonstrado que o tema central deste estudo está inserido em um contexto amplo no âmbito do Direito Material e Processual do Trabalho, dentro do campo das soluções consensuais de disputas oriundas das relações trabalhista. É um dos recursos existentes, fora do ambiente judicial, de resolução de conflitos.

Sabe-se que os conflitos são praticamente inevitáveis na sociedade. No âmbito de uma relação de trabalho, marcada normalmente, no aspecto pessoal, por intenso convívio, circunstância que pode ser agravada por um clima corporativo de alta competição e, no ambiente normativo, pela profusão de regras, a tendência é a amplificação de eventuais choques entre a classe trabalhadora e a empresarial.

E o nível de conflitos na sociedade é tanto que a pesquisa “Global Advisor – Predictions 2023”²⁴⁹ feita pelo Instituto IPSOS, empresa de atuação global, em 36 (trinta e seis) países, envolvendo 24.000 (vinte e quatro mil) pessoas, com questionamentos sobre a retrospectiva de 2.022 e a perspectiva para 2.023, indicou que apenas 34% dos brasileiros acreditam que serão mais tolerantes com as pessoas em 2023, o que significa possibilidade de intolerância por 66% das pessoas. O fenômeno não é exclusividade do Brasil. Os dados da investigação revelam que a polarização da sociedade é uma pauta muito atual. O Brasil apresenta média similar à da maioria dos países pesquisados. No patamar mais alto de otimismo com a tolerância estão a Indonésia (81%) e Emirados Árabes (77%), enquanto que os que acreditam no agravamento da intolerância são o Japão (12%) e a Hungria (14%). Essas informações dimensionam a importância que tem os meios e os instrumentos dedicados à pacificação dos conflitos.

²⁴⁹ FRANÇA. IPSOS. **Global Advisor**: predictions 2023. (Previsões globais para 2023). Paris, dez. 2022. Disponível em: <https://www.ipsos.com/en/ipsos-global-predictions-2023>. Acesso em: 19 jan. 2023.

No âmbito judicial, o presente estudo revelou que os índices de conciliação judicial, consoante dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), são inferiores aos que preferem a solução do conflito com a decisão de um Juiz. A média nacional na Justiça do Trabalho, ramo do Judiciário em que mais concilia, gira na casa dos 32%, de acordo com os números expostos no item 2.3. Aliás, este percentual é muito próximo da taxa (34%) encontrada na pesquisa IPSOS quanto aos que creem mais na tolerância.

Esses dados conferem um panorama da dificuldade, mas também da importância, que é concretizar acordos, judiciais ou não, para a solução de conflitos, especialmente os que decorrem das relações de trabalho. E, para além da dificuldade em materializar acordos, as transações no Direito do Trabalho, sobretudo as de natureza individual, possuem singularidades que tornam complexas a sua compreensão e sua própria efetivação.

As questões acima destacadas gravitaram como pano de fundo no problema central da presente pesquisa, já destacado acima. Buscou-se, assim, estudar o Acordo Extrajudicial Trabalhista sob o ponto de vista de compreendê-lo dentre os meios possíveis de pacificação de relações laborais e se existiria a necessidade de algum aprimoramento.

Para encontrar as respostas, analisou-se, inicialmente, a possibilidade da manifestação de vontade individual do trabalhador frente aos Princípios Protetores do Direito do Trabalho, para verificar se, e em que medida, seria admissível a negociação individual no âmbito do contrato de trabalho. Foi necessário conhecer a evolução do conceito de autonomia da vontade, inclusive na seara do Direito Comum, e seu aperfeiçoamento para a atual denominação de autonomia privada. A título de alerta, consigna-se que houve a opção de utilização do termo autonomia da vontade ao longo do texto, pela sua familiaridade com o Direito do Trabalho. E nesse embate entre a proteção dos direitos trabalhistas e o livre exercício da vontade do trabalhador, restou possível concluir que há, sim, limitações, em face do manto de indisponibilidade e irrenunciabilidade que caracteriza muitos desses direitos, especialmente quando na vigência do contrato, mas que não impedem por completo o direito de o trabalhador firmar transações com seu empregador, existindo, portanto, margem considerável de negociação.

Também se constatou que a prevalência da vontade individual do trabalhador tem tido considerável progresso na legislação trabalhista, especialmente a partir da Reforma Trabalhista, com reflexo em decisões judiciais, mais destacadamente perante o Supremo Tribunal Federal (STF), que tem se manifestado favoravelmente à primazia do desejo particular do trabalhador, de acordo com decisões judiciais que foram citadas ao longo da obra.

Superado o entrave sobre a possibilidade de negociação individual e detectado o quanto houve de progresso em termos legislativos, o estudo avançou para a análise da importância para que as organizações empresariais empreendam esforços na concretização de acordos com seus empregados e prestadores de serviços. Nesse ponto, observou-se que as empresas precisam de uma nova visão, especialmente pelo olhar moderno da Análise Econômica do Direito (AED), com o que talvez seja possível visualizar, sob um prisma mais racional e focado na eficiência, as evidentes vantagens de ser buscada a negociação extrajudicial com seus empregados (e ex-empregados) para dirimir os inevitáveis conflitos que surgem, no que a modalidade do Acordo Extrajudicial Trabalhista pode ter um relevante papel. E, ainda nesse tópico, ficou claro que a utilização de técnicas de negociação constitui-se em fator com potencial de aprimorar a postura empresarial no enfrentamento de suas disputas trabalhistas.

No que se refere ao estudo, em si, do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial, que é o vértice desta pesquisa, apurou-se que o tema ainda envolve alguma polêmica, principalmente sobre determinados pontos. Ainda não há, por exemplo, consenso na Doutrina sobre a abrangência da quitação. Mas o que observou-se, pelo ponto de vista dos Doutrinadores, é que há benefícios, embora existam questões que merecem alguma readequação. Um ponto de destaque é a constatação de que existe uma tendência internacional pela busca de soluções fora do ambiente judicial, mas verificou-se que essa modalidade existente no Brasil é singular, não havendo regramento similar em diplomas legais estrangeiros.

Como referido na introdução deste estudo, o objetivo geral foi a verificação do quadro atual de uso do Acordo Extrajudicial Trabalhista. Realizou-se, para tanto, a revisão bibliográfica existente sobre o tema e a análise da jurisprudência. Buscou-se, ainda, os dados estatísticos emanados dos Tribunais e a verificação, por meio de

uma pesquisa de campo, de 100 (cem) processos ajuizados sob a titulação de Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial, que no Processo Judicial Eletrônico (PJe) detém a sigla HTE (Homologação de Transação Extrajudicial). Com isso verificou-se, de um modo mais claro, o que está efetivamente sendo discutido nestas ações, ou seja: quais são os pedidos formulados; a quitação outorgada; se há iniciativa judicial de buscar alguma readequação; se há audiências; se há recolhimentos de contribuições previdenciárias e fiscais e, ainda, o procedimento em relação as despesas processuais.

Interessante destacar que o Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial possui uma particularidade que indica ser interessante que a pesquisa também ocorresse no âmbito do 1º Grau de Jurisdição e não apenas na fase recursal. Embora a consolidação da jurisprudência se materialize a partir das decisões dos Tribunais, Regionais e Superiores, o fato de se tratar de processo de natureza de jurisdição voluntária instigou esta pesquisa a também examinar as decisões do primeiro grau, pois existem aspectos que podem ser observados apenas no âmbito da jurisdicional inicial, tais como a realização de audiência e a iniciativa do juiz em indicar a necessidade de alguma readequação do pedido.

Destarte, essa investigação permitiu um olhar mais apurado da realidade cotidiana dos processos que tramitam sob título de Acordo Extrajudicial e, a partir do desfecho desse estudo, viabilizou-se sugestões de aperfeiçoamento do instituto, seja na alçada legal, com proposta de alteração do regramento, como no próprio comportamento das partes.

Desse modo, como resposta ao problema central da pesquisa, concluiu-se que é necessário um aprimoramento legislativo. De fato, apurou-se que o texto legal do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial é bastante singelo. Essa característica, por si só, não seria determinante para que fosse indicada uma complementação regulamentar. Contudo, constatou-se que várias questões, inclusive apontadas por Doutrinadores, como, apenas exemplificadamente, a abrangência da quitação e a importância da audiência, dentre outras apontadas ao longo da obra, demandam uma melhor diretriz.

Diante das lacunas encontradas, a presente pesquisa indicou possíveis soluções para os problemas que foram destacados no curso da exposição, que

consistem na sugestão de novos dispositivos legais a serem insertos na Consolidação das Leis do Trabalho, consoante sugestão de Projeto de Lei que segue sob a forma de Apêndice. Necessário destacar, outrossim, que apenas mudar a lei pode não ser suficiente, pois o principal aspecto que pode prejudicar eventuais direitos trabalhistas constitui-se no modo como as partes (algumas, não todas) deduzem suas pretensões.

Ressalta-se que a pesquisa não concluiu pela total imprestabilidade do texto legal atualmente existente. Pelo contrário, os dados estatísticos dos Tribunais revelam uma crescente utilização, com aceitação judicial, comprovando-se o valor desse mecanismo jurídico.

O que efetivamente constatou-se é que o Acordo Extrajudicial Trabalhista pode (e deve) ser melhor aproveitado, com base em novos pilares.

Ficou claro que a utilização desse instituto deve ter como critério fundamental a observância que os direitos eventualmente transacionados respeitem os limites definidos pela Lei e pelos Princípios Protetores do Direito do Trabalho como passíveis de transação e que, com isso, signifiquem negociações mais justas, adequadas e equilibradas. É papel dos jurisdicionados a correta e ponderada utilização da Lei. Igualmente restou constatado que uma nova roupagem jurídica, com regras complementares às já existentes, poderá ter o condão de melhor equilibrar os acordos realizados.

A experiência tida em inúmeros processos e, especialmente, da observação das alegações e pretensões das partes em audiências em que atuei, revela que a conciliação, seja judicial ou extrajudicial, é, na minha concepção pessoal, a melhor solução possível para um conflito, especialmente os decorrentes da relação de trabalho, pois são os próprios conflitantes que encontram o termo ideal para a resolução de suas controvérsias. E uma forma de solução, antes do conflito desaguar no Judiciário, certamente tem o mesmo, ou até maior, valor.

Portanto, é possível afirmar que o Acordo Extrajudicial Trabalhista constitui-se em importante ferramenta de pacificação entre trabalhadores e organizações empresariais.

Contudo, como decorrência de tudo que foi objeto de pesquisa ao longo do processo construtivo deste trabalho, agregado à experiência pessoal deste autor na condução direta de processos envolvendo o Acordo Extrajudicial, resta possível

afirmar, com uma boa dose de convicção, que ainda existem caminhos a serem percorridos e que podem tornar o Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial ainda mais eficaz como instrumento de solução de conflitos trabalhista.

A remodelação proposta por este estudo pode ter o potencial de tornar o Acordo Extrajudicial Trabalhista um mecanismo jurídico ainda mais efetivo e dotado de melhor qualidade jurídica. Diante de uma nova perspectiva, certamente terá ele maiores condições de pacificar relações trabalhistas conflituosas, além de mitigar a possibilidade de fragilização dos direitos trabalhistas.

Desta forma, conclui-se que a contribuição do Acordo Extrajudicial Trabalhista para a harmonia das relações trabalhistas poderá ser ainda mais substancial, confirmando a posição de destaque que a Conciliação teve, tem e terá no caminho incessante que o Direito do Trabalho percorre na busca pela pacificação social.

REFERÊNCIAS

AMARAL NETO, Francisco dos Santos. **Autonomia privada e princípio fundamental da ordem jurídica**: responsabilidade civil. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010. v. 1: Teoria Geral.

ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. **Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria** (SECLO). [2022?]. Disponível em <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/seclo>. Acesso em 14 dez. 2022.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. **A Evolução do pensamento do direito do trabalho**. Tradução de Sidnei Machado. São Paulo: LTr, 2012.

BARBAGELATA, Hector-Hugo; RIVAS, Daniel (Colab.). Derecho del trabajo: la reglamentación legal del trabajo, la remuneración, el contrato de trabajo. 3. ed., atual. Montevidéo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. t.1, v.2.

BARBOSA, Amanda. Acordo extrajudicial trabalhista: ação para homologação e o princípio da primazia do mérito integrativo. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 85, p. 74-93, fev. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2005.

BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patrícia Perrone Campos. O Direito coletivo do trabalho no Supremo Tribunal Federal: planos de demissão incentivada e autonomia da vontade, um estudo de caso. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 190, n. 11, p. 21-46, jun. 2018.

BEBBER, Júlio César. Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 9, n. 85, p. 73-86, fev. 2020. Disponível em: https://cdn-mflip.sflip.com.br/temp_site/issue-1d89c62ce3c488093c75423ef9eaf9ac.pdf. Acesso em: 23 dez. 2022.

BOMFIM, Vólia. **Direito do trabalho de acordo com reforma trabalhista**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. Os acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho e a lei n.13.467/2017: jurisdição voluntária? Validade formal ou Decreto-lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Consolidação das material? Competência? **Revista Trabalhista**: direito e processo, Brasília, v. 17, n. 59, p. 237-253, jan./jun. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016**. COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS". Relator: Deputado Rogério Marinho. 25/04/2017. p. 01-140. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2130974>. Acesso em: 09 dez. 2022.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6.787, de 2016**. COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS". Proponente: Deputado Laércio Oliveira. 2017. p. 01-03. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1532652&filename=Tramitacao-EMC+56/2017+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016. Acesso em: 09 dez. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça (CNJ). **Justiça em números 2022**. Brasília, DF: CNJ, 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2022/09/justica-em-numeros-2022.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2022.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Resolução nº 125 de 29 novembro de 2010**. Brasília, DF: Poder Judiciário, 2010. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos de interesses no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/resolucao_125_29112010_23042014190818.pdf. Acesso em: 05 dez. 2022.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 174/CSJT, de 30 de setembro de 2016. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2079, p. 1-6, 5 out. 2016. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95527/2016_res0174_csjt_rep03.pdf?sequence=5&isAllowed=y. Acesso em: 05 dez. 2022.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. Resolução nº 288 de 19 de março de 2021. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3198, p. 12-20, 9 abr. 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/184270>. Acesso em: 05 dez. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: DEL5452 ([planalto.gov.br](http://www.planalto.gov.br)). Acesso em: 04 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.019/74 de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm. Acesso em: 11 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 10 nov. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de Março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 11 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.140, de 26 de Junho de 2015**. Brasília, DF: Presidência da República. Dispõe sobre a mediação entre particulares como meio de solução de controvérsias e sobre a autocomposição de conflitos no âmbito da administração pública; altera a Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997, e o Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972; e revoga o § 2º do art. 6º da Lei nº 9.469, de 10 de julho de 1997. Acesso em: 05 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.099, de 26 de setembro de 1995**. Dispõe sobre os Juizados Especiais Cíveis e Criminais e dá outras providência. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9099.htm. Acesso em: 11 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996**. Dispõe sobre a arbitragem. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9307.htm. Acesso em: 11 dez. 2022.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 2896, de 2019**. Brasília, DF: Senado Federal, 2019. Disponível em <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/136783>. Acesso em: 17 jan. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF (8. Turma). **Recurso Extraordinário nº 760.931/DF**. Redator: Ministro Luiz Fux, julgado em 30 de Março de 2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4434203>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 152 - Renúncia genérica a direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária**. RE 590415. Relator Ministro Luís Roberto Barroso, j. em 20/04/2015. Disponível em: Supremo Tribunal Federal (stf.jus.br). Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 246 - Responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviço**. STF - RE nº 760.931/DF, Redator Ministro Luiz Fux, julgado em 30/03/2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4434203&numeroProcesso=760931&classeProcesso=RE&numeroTema=246>. Acesso em: 02 dez. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 725 - Terceirização de serviços para a consecução da atividade-fim da empresa**. ADPF 324 e RE 958.252. Disponível em: Supremo Tribunal Federal (stf.jus.br). Acesso em: 04 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Ato Normativo nº 82 de 12/04/2019**. Regulamenta o procedimento a ser observado na apreciação do Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Transação Extrajudicial no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Disponível em [/https://www.trt1.jus.br/documents/21078/17144801/ato+82-2019/d26f5381-e61a-f04e-6943-82e4311f8083](https://www.trt1.jus.br/documents/21078/17144801/ato+82-2019/d26f5381-e61a-f04e-6943-82e4311f8083). Acesso em 10 jan. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Processo nº 0100288-48.2021.5.01.0007**. Sétima Turma. Relatora: Sayonara Grillo Coutinho. Data de Publicação: 23/02/2022. Disponível em: <https://www.trt1.jus.br/>. Acesso em: 12 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso Ordinário nº 20150034820**. Ementa Recurso Ordinário. Não Homologação de Acordo. Lide Simulada. A conciliação é uma das formas mais democráticas, eficientes e céleres de terminar com o conflito, motivo pelo qual encontra respaldo na legislação trabalhista e é incentivada pelo Poder Judiciário. Não há, contudo, de se permitir que a conciliação se submeta ao enfraquecimento do direito do trabalho, de forma ser essencial o respeito à norma jurídica e à boa fé, impedindo que lides simuladas mitiguem os direitos do trabalhador e utilizem o Poder Judiciário para referendar acordos nem sempre lícitos. Ressalta-se que a homologação de acordo é faculdade do juiz, e nos termos do artigo 129 do CPC, convencendo-se o magistrado "que autor e réu serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim proibido em lei, o juiz proferirá sentença que obste aos objetivos das partes." (TRT da 2ª Região Recurso Ordinário. Acórdão: 20150535869. Relator: Marcelo Freire Gonçalves. Processo: 20150034820. Ano: 2015 Turma: 12 Data Julg.: 18/06/2015 Data de Publicação:26/06/2015). Disponível em: <http://search.trt2.jus.br/EasySearchFrontEnd2/AcordaosUnificados.jsp/>. Clicar em acórdão. Acesso em: 11 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Processo nº 0000847-36.2013.5.03.0002 RO**. EMENTA: COLUSÃO ENTRE AS PARTES A FIM DE FRAUDAR A LEI - LIDE SIMULADA - DIFICULDADE COMPROBATÓRIA - INDÍCIOS E CIRCUNSTÂNCIAS DA CAUSA. Ostentando natureza de postura velada, raramente a colusão se apresenta de forma explícita, dificultando sobremaneira a comprovação, razão pela qual largamente aceitos os indícios e presunções que permeiam o processo reputado simulado e, não raras vezes, aquele ou aqueles onde gerou - ou vai gerar - reflexos efeitos, na busca da verdade real. Inexiste, outrossim, no processo trabalhista, norma específica definindo o conceito de indício, apontado pela doutrina como as circunstâncias conhecidas que autorizam, por um processo indutivo, concluir-se pela existência de outras, o componente material, concreto, da presunção, justamente porque é deduzida daquele. Nesse passo, sem passar ao oblívio que a constatação da existência ou não da colusão nunca, ou quase nunca, decorre de uma única prova direta, autoriza e determina o artigo 129 do CPC, que o juiz, "convencendo-se, pelas circunstâncias da causa", de que as partes se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim proibido por lei, profira sentença que obste os ilícitos objetivos. É o caso. Diante do conjunto de indícios, presunções e circunstâncias constantes dos autos, observado que a fraus legis está ocorrendo, conforme os princípios do livre convencimento motivado e da persuasão racional, regentes ato decisório no direito processual, emerge o desprovimento do apelo. 4ª Turma. Recorrente: Valdeir Ferreira Lima. Recorrido(s): Construções Consultoria e Obras e outra. Relator: Desembargador Júlio Bernardo do Carmo. 04 de agosto de 2014. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=1612>. Acesso em: 11 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **RO-2394/01**. Rel. Des. Antônio Alvares da Silva. DJMG, 12.05.2001. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/consultaBaseCompleta.htm> (Inserir palavras principais, nome julgador e data de julgamento). Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 0020932-08.2021.5.04.0011 ROT**. EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. A homologação de acordo de que trata o art. 855-B da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, é faculdade do juiz, inexistindo obrigatoriedade do seu acolhimento. Hipótese em que há evidência de prejuízo ao trabalhador, o que impede a homologação do acordo extrajudicial nos termos em que apresentado. Recurso desprovido. 1ª Turma. Recorrente: Evandro Carlos Altenhofen. Recorrido: Natural Color Line Decoracao e Comunicacao Visual- Eireli. Relator: Des. Rosane Serafini Casa Nova, 20 abril de 2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020932-08.2021.5.04.0011/1#e1d5265>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0000877-08.2013.5.04.0305 RO**. “GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO. O art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT estabelece a proibição da dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, a fim de garantir o bem estar do filho e da mãe. Assim, é protegido também o nascituro. O acordo celebrado antes da ciência da gravidez, por meio do qual a empregada renuncia a direitos, não alcança o direito à estabilidade. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0000877-08.2013.5.04.0305 RO, em 24/04/2014, Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos, Desembargadora Brígida Joaquina Charão Barcelos, Desembargadora Berenice Messias Corrêa)”. Disponível em: <https://blog.jusdocs.com/trt4-gestante-garantia-de-emprego-o-art-10-inciso-ii-alinea-b-do-adct-estabelece-a-proibicao-da-dispensa-arbitraria-ou-sem-justa-causa-da-empregada-gestant/>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0020736-87.2021.5.04.0027 (ROT)**. EMENTA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. O art. 855-B da CLT, incluído pela Lei n.º 13.467/17, prevê a homologação judicial de acordo extrajudicial, procedimento de jurisdição voluntária que tem início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado distintos. Todavia, no caso, o acordo foi formalizado objetivando, tão somente, o pagamento parcelado das verbas rescisórias, violando norma de ordem pública. O acordo que fixa o parcelamento das verbas rescisórias constitui coação indevida da vontade do trabalhador, o qual é obrigado a dar quitação do contrato ou a ceder a um parcelamento que não tem previsão legal para receber um direito que é devido de modo integral, inclusive sob pena de multa. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020736-87.2021.5.04.0027 ROT, em 23/03/2022, Desembargador Fabiano Holz Beserra – Relator). Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/LOqsn6DezR2sb2aFtKLA1A?>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0020463-28.2021.5.04.0571 (ROT)**. ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. Hipótese em que a maioria dos integrantes da Turma Julgadora, vencido o Relator, entendeu que o acordo está dando quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho e, em contrapartida, alcançando à empregada apenas as verbas rescisórias, as quais já teria direito independentemente da modalidade da extinção contratual. Desse modo, não há equilíbrio na transação em que as partes ora buscam a homologação. Recurso não provido. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020463-28.2021.5.04.0571 ROT, em 28/04/2022, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal). Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020463-28.2021.5.04.0571/2#87a3bf2>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Processo nº 0001071-78.2012.5.04.0002 AIRR**. EMENTA: LIDE SIMULADA. EXTINÇÃO DO FEITO SEM RESOLUÇÃO DE MÉRITO. Caracterizada a ocorrência de lide simulada, cabe ao juiz proferir sentença que obste aos objetivos das partes, sendo judiciosa a decisão que extinguiu o feito sem resolução de mérito. Aplicação do art. 129 do CPC. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0001071-78.2012.5.04.0002 RO, em 13/06/2013, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, Desembargador Herbert Paulo Beck, Desembargador João Ghisleni Filho). Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/ejus2/mlrKuDuKEXSS7VKitNdCkqw?> Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020604-88.2021.5.04.0234 ROT**. ACORDO EXTRAJUDICIAL NÃO HOMOLOGADO. ADVOGADAS DAS PARTES QUE ATUAM NO MESMO ESCRITÓRIO. LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Vê-se correta a sentença que rejeita homologar acordo extrajudicial e sanciona, pela má-fé, as advogadas que, atuando em conjunto no mesmo escritório, tentam fazer crer que atuam em lados opostos na ação, tentando ludibriar o juízo. Recursos não providos. 2ª Turma. Recorrente: Pro Ensino Servicos Educacionais Eireli, Amanda Grazioli Narcizo. Recorrido: Pro Ensino Servicos Educacionais Eireli, Amanda Grazioli Narcizo. Relator: Des. Marçal Henri dos Santos Figueiredo, 09 de março de 2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020604-88.2021.5.04.0234/2#95caaa5>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020034-42.2022.5.04.0663 ROT**. EMENTA ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL. É facultado ao magistrado decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 652, "f", da CLT. Caso em que, pela leitura do acordo, é possível constatar efetiva transação, com concessões recíprocas das partes. Recurso provido para determinar a homologação integral do acordo. 4ª Turma. Recorrente: Transportes Sermont Ltda. Recorrido: Justelino da Rosa. Relator: Des. Roger Ballejo Villarinho, 01 de dezembro de 2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020034-42.2022.5.04.0663/1#a58f3fe>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020896-34.2019.5.04.0205 ROT**. EMENTA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. CONCESSÕES RECÍPROCAS. A homologação de acordo extrajudicial tem por objetivo a eliminação de litígio ou de insegurança jurídica por meio da proposição de controvérsia razoável acerca da natureza, validade ou eficácia da relação jurídica ou de um direito. O acordo que não apresenta concessões recíprocas, mas só do empregado, não deve ser cancelado pelo Poder Judiciário, pois evidencia a intenção da empresa de fraudar o cumprimento da lei, infringindo o art. 166, VI, do Código Civil. É o caso, em que a proposição apresentada ao Juízo representa mera sujeição do empregado aos termos do acordo, como condição para receber suas verbas rescisórias, constando em tal proposição a "plena e geral quitação" do contrato de trabalho havido entre as partes. 4ª Turma. Recorrente: Belle Logística Ltda. Recorrido: Gustavo Carvalho Santos.

Relator: Manuel Cid Jardon, 25 de maio de 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-4/850822241/inteiro-teor-850822355>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Recursos Ordinários da Autora e da Ré**. Homologação de Acordo Extrajudicial. A pretensão de homologação de acordo extrajudicial em que se propõe a quitação geral e irrestrita da relação contratual estabelecida entre as partes configura inegável prejuízo ao trabalhador, por caracterizar a renúncia de direitos básicos, afetando, em especial, o direito fundamental do indivíduo ao acesso à justiça (artigo 5º, XXXV, da Constituição da República), ou seja, de buscar a tutela jurisdicional em relação a eventuais questões sobre as quais surja controvérsia. O empregado figura como parte vulnerável diante do empregador, o qual detém melhores meios de apurar a real satisfação da integralidade dos direitos daquele ao longo do período contratual. O acordo extrajudicial, medida que inicialmente poderia se revelar como favorável ao empregado em virtude do rápido recebimento da quantia proposta, impediria o ajuizamento de demanda na hipótese de constatação posterior de insatisfação integral de seus direitos. A cláusula de quitação geral e irrestrita caracteriza objeto não lícito, pois ofende noções básicas do Direito do Trabalho como ramo protetivo, destacando-se o Princípio da Indisponibilidade, além de contrariar diretamente a garantia constitucional do Direito de Ação. Impositiva, na situação em análise, a extinção do processo, sem resolução do mérito, por falta de pressupostos de constituição e de desenvolvimento válido e regular, nos termos dos artigos 485, IV, c/c 142 (este aplicado por analogia), ambos do CPC, tal como decidido na Origem. Apelos não providos. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020423-33.2020.5.04.0231 ROT, em 25/03/2021, Desembargador Alexandre Correa da Cruz)". Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). **Súmula nº 107**. ACORDO JUDICIAL COM QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PRETENSÕES INDENIZATÓRIAS DECORRENTES DE ACIDENTE DO TRABALHO OU DOENÇA OCUPACIONAL. COISA JULGADA. A quitação do contrato de trabalho em acordo judicial firmado em ação anterior, ainda que sem qualquer ressalva, não faz coisa julgada material em relação a pretensões indenizatórias decorrentes de acidente do trabalho ou de doença a este equiparada, não deduzidas naquela ação. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2022]. Disponível em: Súmulas (trt4.jus.br). Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Agravo de Instrumento nº AIRR - 11828-92.2015.5.01.0008**. "AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/17 - ECT. PLANO DE DESLIGAMENTO INCENTIVADO AO APOSENTADO. CLÁUSULA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA. AUSÊNCIA DE PARTICIPAÇÃO DO SINDICATO. INVALIDADE. A jurisprudência do TST é firme no sentido de que a adesão voluntária do empregado ao PDV/PDI implica quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, desde que tal condição tenha expressamente constado do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado, conforme decidiu o STF no RE 590.415/SC, o que não ocorreu no caso dos autos. Agravo conhecido e não provido". 2. Turma. Agravante: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT.

Agravados: Carlos Benjamim de Almeida e Outros. Relator: Ministro Sergio Pinto Martins, 11 de novembro de 2022. Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=11828&digitoTst=92&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0008&submit=Consultar>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Arrecadação na Justiça do Trabalho**. Série histórica de Valores Arrecadados (em reais). Disponível em:
<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/arrecadacao>. Acesso em: 15 abr. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Movimentação processual**. Disponível em:
<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/movimentacao-processual>. Acesso em: 26 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR nº 1001443-82.2021.5.02.0088**. 4ª Turma. Recorrente: CDN Comunicações Corporativa Ltda. Recorrido: Gabriel Vitor Pereira. Relator Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, Data de Publicação: DEJT 09/12/2022. Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001443&digitoTst=82&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0088&submit=Consultar>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RRAg nº 1514-73.2017.5.10.0006**. "RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ADESÃO A PDVI - QUITAÇÃO - AUSÊNCIA DE NORMA COLETIVA - ASSISTÊNCIA SINDICAL - AUSÊNCIA DE QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA - ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 270 DA SBDI-1 DO TST - TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. No julgamento do RE nº 590.415/SC, DJE de 29/5/2015, de repercussão geral, o plenário do Supremo Tribunal Federal decidiu pela validade da cláusula que dá quitação ampla e irrestrita a todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego nos planos de dispensa voluntária (PDVI), desde que constante em norma coletiva. 2. O Tribunal a quo consignou expressamente a inexistência de norma coletiva, mas apenas a assistência e homologação sindical na adesão ao PDVI. 3. Desse modo, a decisão regional destoava do entendimento do Supremo Tribunal Federal no tema 152, razão de se reconhecer a validade da quitação geral reconhecida pela Corte de Origem. 4. Não se enquadrando o presente caso na hipótese delineada pelo STF no tema 152, prevalece o entendimento pacificado pela SBDI-1 na Orientação Jurisprudencial nº 270, no sentido de que a adesão do empregado a Plano de Demissão Voluntária implica a quitação unicamente das parcelas e dos valores constantes no respectivo recibo. Recurso de Revista conhecido e provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE INTERPOSTO POSTERIORMENTE À LEI Nº 13.467/2017 - PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDISSIONAL - CERCEAMENTO DE DEFESA Prejudicado, ante o provimento dado ao Recurso de Revista, com a exclusão da quitação ampla do PDVI". 4. Turma. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT. 11 de novembro de 2022. Disponível em:
<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1514&digitoTst=73&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0006&submit=Consultar>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo: RO - 9280-28.2014.5.02.0000**. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. "RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA. PRETENSÃO RESCISÓRIA CALCADA NO ART. 485, III, DO CPC/73. SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO PROFERIDA NA VIGÊNCIA DO CPC/1973. QUITAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS CONDICIONADA AO AJUIZAMENTO DE AÇÃO TRABALHISTA. LIDE SIMULADA. ACORDO EM VALOR IRRISÓRIO. VÍCIO DE CONSENTIMENTO. COAÇÃO. HIPÓTESE DE RESCINDIBILIDADE COMPROVADA. 1. Ação rescisória ajuizada com fundamento no art. 485, VIII, do CPC de 1973, julgada procedente pelo Tribunal Regional, sob o fundamento de que a empresa induziu seu empregado ao ajuizamento de reclamação trabalhista patrocinada por advogado que é cliente da empregadora, como único meio de receber as verbas rescisórias, após a homologação de acordo. 2. Restou demonstrado ainda que o valor acordado era indiscutivelmente inferior àquele efetivamente postulado na reclamação trabalhista e, além disso, os diversos depoimentos colhidos na presente ação indicam que esse comportamento - de indicar advogado seu para o ajuizamento simulado de ação, com a juntada de um acordo antes mesmo da primeira audiência, com pagamentos em valores aquém do decido - era praxe da empresa ré. 3. Ficou evidenciado, portanto, o ajuizamento de reclamação trabalhista com o nítido propósito de fraudar direitos trabalhistas, mediante prática repugnante de coação, pelo que se mostra juridicamente incensurável o corte rescisório procedido pelo Tribunal Regional, devendo ser expurgado o acordo homologado do mundo jurídico, cessando seus efeitos. Precedente. Recurso ordinário conhecido e desprovido". Recorrente: Super Pizzaria Carlitos Ltda. Recorrido: José Neto de Souza. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. 31 de Maio de 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=9280&digitoTst=28&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0000&submit=Consultar>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista: RR-1000015-96.2018.5.02.0435**. ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADO EM JUÍZO - PROCEDIMENTO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA - ARTS. 855-B A 855-E DA CLT - QUITAÇÃO GERAL - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. 1. Problema que sempre atormentou o empregador foi o relativo à rescisão do contrato de trabalho e da quitação dos haveres trabalhistas, de modo a não permanecer com a espada de Dâmocles sobre sua cabeça. [...] 5. Curial, ainda, trazer à baila, que a ideia que indelevelmente adere ao acordo extrajudicial é a de que, retirada uma das cláusulas que o compõem, a parte a quem ela favoreceria não faria o acordo. A alternativa que caberia ao Judiciário, portanto, seria a homologação integral ou a rejeição da proposta, se eivada de vícios. Tal entendimento resta corroborado pelo STF quanto à circunstância de a validade do acordo depender da homologação integral ou de sua rejeição total, não podendo ser balanceado pelo Poder Judiciário (Voto do Min. Teori Zavascki no leading case STF-RE 590.715/SC, Rel. Min. Roberto Barroso, DJe de 29/05/15). [...] 7. A petição conjuntamente assinada para a apresentação do requerimento de homologação ao juiz de piso serve à demonstração da anuência mútua dos interessados em pôr fim ao contratado, e, os advogados distintos, à garantia de que as pretensões estarão sendo individualmente respeitadas. Assim, a atuação do Judiciário Laboral na tarefa de jurisdição voluntária é binária: homologar, ou não, 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. Em quitação geral, o Empregador não proporia o acordo, nem se disporia a manter todas as vantagens nele contidas. [...] 11. Assim sendo, é válido o termo de transação extrajudicial apresentado pelas Interessadas, com quitação geral e irrestrita do contrato havido, nessas condições, que deve ser homologado. Recurso de revista provido". 4ª Turma. Relator: Ministro Ives Gandra Martins Filho, 20 de setembro de 2019. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/759599373>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Ação Rescisória**: ROAR-103900-90.2005.5.04.0000. 12 de setembro de 2008. Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho. Disponível em: Tribunal Superior do Trabalho TST - Recurso Ordinário em Ação Rescisória: Roar Xxxxx-90.2005.5.04.0000 Xxxxx-90.2005.5.04.0000 | Jurisprudência (jusbrasil.com.br). Acesso em 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Individuais II. **Orientação Jurisprudencial nº 132**: ação rescisória. acordo homologado. alcance. ofensa à coisa julgada. Acordo celebrado - homologado judicialmente - em que o empregado dá plena e ampla quitação, sem qualquer ressalva, alcança não só o objeto da inicial, como também todas as demais parcelas referentes ao extinto contrato de trabalho, violando a coisa julgada, a propositura de nova reclamação trabalhista. Observação: (DJ 04.05.2004). Disponível em: OJ - SDI - Subseção II (trt2.jus.br). Disponível em: OJ - SDI - Subseção II (trt2.jus.br). Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção Especializada em Dissídios Individuais. **Orientação Jurisprudencial nº 270**. – SBDI- OJ 270. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002). A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo. Disponível em: Orientação Jurisprudencial 270 - Orientações Jurisprudenciais da SBDI-1 - TST (modelo inicial.com.br). Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 199**. BANCÁRIO. PRÉ-CONTRATAÇÃO DE HORAS EXTRAS (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 63 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. I - A contratação do serviço suplementar, quando da admissão do trabalhador bancário, é nula. Os valores assim ajustados apenas remuneram a jornada normal, sendo devidas as horas extras com o adicional de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento), as quais não configuram pré-contratação, se pactuadas após a admissão do bancário. (ex-Súmula nº 199 – alterada pela Res. 41/1995, DJ 21.02.1995 - e ex-OJ nº 48 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996). II - Em se tratando de horas extras pré-contratadas, opera-se a prescrição total se a ação não for ajuizada no prazo de cinco anos, a partir da data em que foram suprimidas. (ex-OJ nº 63 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2022]. Disponível em: Súmula TST nº 199 - Tribunal Superior do Trabalho (TST) (valor.srv.br). Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 276**. AVISO PRÉVIO. RENÚNCIA PELO EMPREGADO (mantida) – Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado. O pedido de dispensa de cumprimento não exime o empregador de pagar o respectivo valor, salvo comprovação de haver o prestador dos serviços obtido novo emprego. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2022]. Disponível em: Súmulas do TST. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 330**. QUITAÇÃO. VALIDADE. A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação. Observação: (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2022]. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=s%C3%BAmula+n%C2%BA+330+do+tst.+validade+da+quita%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 418**. MANDADO DE SEGURANÇA VISANDO À HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO. A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2022?]. Disponível em: https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51**. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005. ART. 468 DA CLT. [...] II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2022]. Disponível em: Súmulas do TST. Acesso em: 10 dez. 2022.

BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. **Homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2019.

BUENO, Cassio Scarpinella. **Comentários ao código de processo civil**. São Paulo: Saraiva, 2017. v. 2: Art. 318-518. *E-book*.

CAIRO JR. José. **Curso de direito processual do trabalho**. 14. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: Juspodivm, 2021.

CALABRESI, Guido; BOBBITT, Philip. **Tragic Choices: the conflicts society confronts in the allocation on tragically scarce resources**. London: Bustray & Norton, 2001.

CALCINI, Ricardo; MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de (coord.). **Perguntas e respostas sobre a lei da reforma trabalhista**: obra coletiva por ocasião dos 2 anos da Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2019.

CAMARA, Alexandre Freitas. **Lições de direito processual**. I, 9. ed., rev. e atual. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003. v. 1.

CAMINO, Carmem. **Direito individual do trabalho**. 4. ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CESARINO JUNIOR, Antônio Ferreira. **Direito social brasileiro**. 5. ed. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1963.

COASE, Ronald Henry. The Nature of the Firm. **Economica**, 7(16), 386-405, nov. 1937. Retrieved 02 28, 2019, from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1468-0335.1937.tb00002.x>

COASE, Ronald Henry. The problem of social cost. **Journal of Law and Economics**, Chicago, v. 3, n. 1, Oct. 1960.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Autonomia privada da perspectiva do Novo Código Civil. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). **O Impacto do Novo Código Civil no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

COUTINHO, Aldacy Rachid. Reforma trabalhista brasileira e o Supremo Tribunal Federal: as escolhas trágicas? **Revista da Faculdade Mineira de Direito**, Belo Horizonte, v. 21, n. 41, 2018, p. 31-52. Disponível em: <https://doi.org/10.5752/P.2318-7999.2018v21n41p31-52>. Acesso em: 05 dez. 2022.

COUTO E SILVA, Clóvis do. **A Obrigação como processo**. São Paulo: Bushatsky, 1976.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

DELGADO, Maurício José Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, Maurício José Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei nº 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2018.

DENOZZA, Francesco. **Norme efficienti**: l'analisi economica delle regole giuridiche. Milano: Giuffrè editore, 2002.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: teoria das obrigações contratuais e extracontratuais. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

ELORRIETA, Naiara Rodriguez. **La Mediación y el arbitraje laboral**: una perspectiva desde- la mediación, civil y mercantil, y el arbitraje común. Barcelona: Atelier, 2017.

FARIAS, James Magno Araújo. **Direitos sociais no Brasil**: o trabalho como valor constitucional. São Luís: Editora Azulejo, 2010.

FEDERAL MEDIATION & CONCILIATION SERVICE (FMCS). **About us**. 2020. Disponível em: <https://www.fmcs.gov/aboutus/>. Acesso em: 14 dez. 2022.

FINCATO, Denise; WÜNSCH, Guilherme; SCHNEIDER, Pedro Guilherme Beier. **O Direito e as metamorfoses do trabalho**: desafios e perspectivas do direito do trabalho em um cenário de transformações. Londrina: Thoth, 2021.

FISHER, Roger; URY, William; PATTON, Bruce. **Como chegar ao sim**. Tradução Vera Ribeiro e Ana Luiza Borges. 2. ed. Rio de Janeiro: Imago, 2005.

FRANÇA. IPSOS. **Global Advisor**: predictions 2023. (Previsões globais para 2023). Paris, dez. 2022. Disponível em: <https://www.ipsos.com/en/ipsos-global-predictions-2023>. Acesso em: 19 jan. 2023.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. v. 1: Obrigações.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Forense, 2017.

GENSAS, Rafael Saltz. A Construção do conceito de autonomia privada: uma análise comparada. **Revista de Direito Privado**, São Paulo, v. 107, p. 15-31, jan./mar. 2021.

GICO JR., Ivo T. Introdução à análise econômica do direito. *In*: RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; KLEIN, Vinícius (coord.) **O que é análise econômica do direito**: uma introdução. Belo Horizonte: Fórum, 2011. p. 17-26.

GÓES, Maurício de Carvalho. Os direitos fundamentais nas relações de emprego: da compreensão às novas tendências. **Revista Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**, Porto Alegre, n. 37, p. 52-73, nov./dez. 2008.

ITÁLIA. **Regio Decreto 16 de março de 1942, n. 262**. Roma, 1942. Disponível em: https://www.gazzettaufficiale.it/dettaglio/codici/codiceCivile/1321_2_1. Acesso em: 04 ago. 2022.

JARDON, Manuel Cid. **A Intertextualidade na construção das decisões judiciais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2013.

KESSLER, Daniela Seadi; TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. A mediação sob a perspectiva Behavioral Law and Economics. *In*: ROMEIRO, Ralfe Oliveira; FERREIRA, Cristina Sanchez Gomes (org.). **Direito 5.0**: temas contemporâneos em Direito. Erechim: Deviant, 2019. p. 11-30.

KLOH, Gustavo. Teoria econômica da propriedade e dos contratos. *In*: PINHEIRO, Armando Castela; PORTO, Armando Maristrello; SAMPAIO, Patrícia R. Pinheiro (org.). **Direito e economia**: diálogos. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2019. p. 289-318.

LEAL, Rogério Gesta. **Impactos econômicos e sociais das decisões judiciais**: aspectos introdutórios. Brasília: ENFAM, 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. *In*: Enciclopédia Jurídica da PUC-SP. Celso Fernandes Campilongo, Alvaro de Azevedo Gonzaga e André Luiz Freire (coords.). **Tomo**: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 1. ed. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/367/edicao-1/procedimento-de-jurisdicao-voluntaria-para-homologacao-de-acordo-extrajudicial>. Acesso em: 11 dez. 2022.

LEITE, Milca Michele Cerqueira. Reflexões sobre negociações corporativas e suas implicações nos direitos da personalidade do trabalhador. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; DAL PIZZOL, Dineia Anziliero; GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro (coord.). **Soluções de conflitos corporativos**. Brasília: Editora Venturoli, 2020.

LEVI, Edwar. **Uma introdução ao raciocínio jurídico**. Tradução de Eneida Vieira Santos. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques de. **Reforma trabalhista**: entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do trabalho**. 17. ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1998.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Teoria geral do processo**. 7. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Reforma trabalhista**: comentários às alterações das Leis n. 13.467/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017. São Paulo: Saraiva, 2018.

MARTINS-COSTA, Judith. **A boa-fé no direito privado**: critérios para a sua aplicação. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2001.

MELO, Raimundo Simão de. Enfraquecimento dos Sindicatos pela reforma trabalhista de 2017 e sua atuação em tempos de pandemia do novo coronavírus. *In*: FREITAS, Ana Maria Aparecida de; FERNANDEZ, Leandro; CONFORTI, Luciana Paula (coord.). **A Pandemia no mundo do trabalho**: desafios e perspectivas sob a ótica do direito individual, coletivo e meio ambiente laboral. Belo Horizonte: RTM, 2021. p. 293-316.

MIESSA, Élison. Processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. *In*: TUPINAMBÁ, Carolina (coord.). **Soluções de conflitos trabalhistas**: novos caminhos. São Paulo: LTr, 2018.

MORALES, Emiliano Carretero. **La Mediación civil y mercantil em el sistema de justicia**. Madri: Editorial Dykison, 2016.

NAHAS, Thereza. **Novo direito do trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. Disponível em: <https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/131040060/v1/document/137494716/anchor/a-137494716>. Acesso em: 20 dez. 2022

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

NORONHA, Eduardo; DE NEGRI, Fernanda; ARTUR, Karen. Custos do trabalho, direitos sociais e competitividade industrial. Tecnologia, Exportação e Emprego. Brasília, Ipea, p. 197-198, 2006. Disponível em https://www.researchgate.net/publication/265158486_CUSTOS_DO_TRABALHO_DIREITOS_SOCIAIS_E_COMPETITIVIDADE_INDUSTRIAL_1?enrichId=rgreq-a42879f58746309ad06ec94b0b73641d-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzl2NTE1ODQ4NjtBUzoxNjcwNDI1ODU5OTczMTNAMTQxNjgzNzQ2NDgxMw%3D%3D&el=1_x_2&_esc=publicationCoverPdf. Acesso em: 23 mar. 2023.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. v. 1: Introdução ao direito civil.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. 5. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1981. v. 3: Contratos: declaração unilateral de vontade: responsabilidade civil.

PIMENTA, José Roberto Freire. Lides simuladas: a Justiça do trabalho como órgão homologador. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 30, n. 60, p. 119-152, jul./dez. 1999.

PINHEIRO, Rogério Neiva. Falta de negociação de acordos traz prejuízos às empresas. *In*: CONSULTOR jurídico. São Paulo, 14 jun. 2022. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2022-jun-14/falta-negociacao-acordos-traz-grande-prejuizo-empresas>. Acesso em: 04 dez. 2022.

PINHEIRO, Rogério Neiva. **Técnicas e estratégias de negociação trabalhista**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2019.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1978.

POMBO, Sérgio Rocha. A Homologação do acordo extrajudicial e suas repercussões no Processo do Trabalho. *In*: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; DAL PIZZOL, Dineia Anziliero; e GARCIA, Phelippe Henrique Cordeiro (coord.). **Soluções de conflitos corporativos**. Brasília, DF : Editora Venturoli, 2020.

PORTO, Antônio José Maristrello. **Análise econômica do direito (AED)**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 2013.

PORTUGAL. **Código Civil de 25 de novembro de 1966**. Lisboa, 1966. Disponível em: <https://www.codigocivil.pt/>. Acesso em: 04 ago. 2022.

POSNER, Richard. **How judges think**. Boston: Harvard University Press, 2001.

ROBALO, Antônio. Eficácia e eficiência organizacionais. **Revista Portuguesa de Gestão**, Lisboa, p. 105-116, 1995. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10071/1383>. Acesso em: 28 nov. 2022.

ROCHA, Daniel Machado da. **Comentários à lei de benefícios da previdência social lei 8.213/1991**. São Paulo: Atlas, 2021.

ROMITA, Arion Sayão. Prefácio. In: SOUZA, Zoraide Amaral. **Arbitragem, conciliação, mediação nos conflitos coletivos trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2004. p. 11-12.

RUGGIE, John Gerald. **Quando negócios não são apenas negócios: as corporações multinacionais e os direitos humanos**. São Paulo: Planeta Sustentável, 2014.

SALAMA, Bruno; CARLOTTI, Danilo; YEUNG, Luciana. As decisões da Justiça Trabalhista são imprevisíveis? In: INSPER. Série O Judiciário destrinchado pelo Big Data, n. 1, 2018. Disponível em: <https://images.jota.info/wp-content/uploads/2019/07/3766fe23a027a8d593f98a85f29f1672.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2022.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SENA, Adriana Goulart de. Juízo conciliatório trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 139-161, jan./jun. 2007.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **CLT comentada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. *E-book*.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. v. 1- 2. *E-book*.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O Direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da lei nº 13.467/2017 e da medida provisória nº 808/2017**. 2. ed São Paulo: Rideel, 2018.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. Autonomia privada no direito do trabalho: o resgate da individualidade do sujeito trabalhador. **Revista Trabalhista de Direito e Processo**, São Paulo, v. 12, n. 47, p. 71-84, jul./set. 2013.

STRECK, Lênio Luiz. As Recepções teóricas inadequadas em terrae brasilis. **Revista Direitos Fundamentais e Democracia**, Curitiba, v. 10, n. 10, p. 02-37, jul./dez. 2011. Disponível em: <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/53>. Acesso em: 25 abr. 2022.

STÜRMER, Gilberto. Proteção à relação de emprego: promessa, efetividade de um direito social e crise. **Revista LTr – Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 73, n. 11, p. 1.334-1.339, nov. 2009.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antônio. **O Processo do trabalho e a reforma trabalhista**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2020.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Morfologia do procedimento de produção de termo de quitação anual e do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região**, Belo Horizonte, v. 68, n.105, p. 31-56, jan./jun. 2022.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. Vias alternativas à jurisdição contenciosa da Justiça do Trabalho: superando mitos e apontando caminhos à luz da lei nº 13.467 de 2017. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 163, set./dez. 2017.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: teoria geral das obrigações e dos contratos**. São Paulo: Atlas, 2002.

VILLELA, João Baptista. Sobre a renúncia e transação no direito do trabalho. *In*: BARROS, Alice Monteiro de (coord.). **Curso de direito do trabalho: estudos em memória de Célio Goystá**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1997. p. 149-167.

YEUNG, Luciana Luk-Tai. Análise econômica do direito do trabalho e da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Revista Estudos Institucionais**, v. 3, n. 2, p. 891-921, Feb. 2018.

ZANGRANDO, Carlos Henrique da Silva. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2009.

ZANGRANDO, Carlos. A Conciliação extrajudicial trabalhista no direito brasileiro e no direito comparado. *In*: GUNTHER, Luiz Eduardo; PIMPÃO, Rosemarie Diedrichs (org.). **Conciliação: um caminho para a paz social**. Curitiba: Juruá, 2013. p. 607-626.

APÊNDICE A – PROPOSTA DE PROJETO DE LEI

PROJETO DE LEI Nº , DE 2023.

Altera e acrescenta parágrafos aos artigos 855-B, 855-C e 855-D, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispondo sobre o Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º - O art. 855-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com a seguinte redação e com o acréscimo dos parágrafos 3º e 4º:

Art. 855-B - O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, com a indicação do direito ou dos direitos transacionados e das obrigações pactuadas, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

[...]

§ 3º - A petição deverá conter a discriminação de cada uma das parcelas do ajuste, com a definição da natureza jurídica respectiva e a incidência de eventual cláusula penal.

§ 4º - A competência para distribuição do processo deve observar o disposto no art. 651 da Consolidação das Leis do Trabalho;

Art. 2º - O art. 855-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, terá o acréscimo dos parágrafos 1º e 2º:

Art. 855-C – [...]

§1º - Não se concederá eficácia liberatória geral do contrato de trabalho se o pagamento envolver apenas pagamento de verbas rescisórias;

§2º - A discriminação das verbas que integram o acordo deve observar a estritamente a natureza jurídica de cada parcela paga, não podendo as partes dispor livremente, alterando a respectiva natureza, nem incluir títulos não constantes da transação.

Art. 3º - O art. 855-D da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, terá o acréscimo dos parágrafos 1º e 2º:

Art. 855-D – [...]

§1º - A audiência será obrigatória na hipótese do acordo envolver eficácia liberatória geral da relação jurídica de trabalho;

§2º - As custas serão calculadas sobre o valor do acordo na forma do inciso I do artigo 789 da Consolidação das Leis do Trabalho e pagas pela empresa tomadora dos serviços ou pela pessoa física a ela equiparada;

Art. 4º - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICATIVA

O Acordo Extrajudicial Trabalhista ingressou no ordenamento jurídico por força da Lei nº 13.467/2017, conhecida por Reforma Trabalhista. Os dados estatísticos do Tribunal Superior do Trabalho demonstram que a referida modalidade jurídica tem tido crescimento no número de casos novos anuais, demonstrando a sua utilidade como instrumento de pacificação extrajudicial de conflitos trabalhistas e evitando a excessiva judicialização.

Contudo, pesquisas, anexadas ao presente requerimento, tem revelado a ocorrência de algumas distorções no uso do Acordo Extrajudicial Trabalhista que merecem uma correção de rumo. Alguns desses fatos são corroborados pela jurisprudência de Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Além disso, o regramento dessa modalidade jurídica é singelo e algumas situações não tem norma a regular adequadamente.

Várias ações têm sido rejeitadas pelo simples fato de que as partes do processo não têm tido o cuidado de descrever dados mínimos da relação jurídica objeto do acordo nem de indicar qual é o direito (ou direitos) que estão transacionando, impedindo que os Juízes do Trabalho analisem as pretensões com as informações mínimas e necessárias que o feito judicial requer, o que impõe a modificação do caput do art. 855-B da CLT para impor tal obrigação como requisito da petição conjunta de acordo.

O outro ponto diz respeito à necessidade de correta indicação das obrigações da transação, para que as partes indiquem valor, prazo e forma de pagamento, além de sugerir eventual cláusula penal, a qual trará maior segurança para o cumprimento da obrigação.

O tópico seguinte refere-se a competência da distribuição do Acordo Extrajudicial, fixando regra já constante da própria CLT (art. 651), o que evitará que as partes escolham livremente onde distribuirão o processo e, portanto, evitem determinado Juiz que possa ter posicionamento contrário ao que postulam as partes. Trata-se da preservação do Princípio do Juiz Natural, com acréscimo de outro parágrafo ao art. 855-B.

Segundo constatado por pesquisa anexa a este Projeto de Lei, o que também é observado em decisões de Tribunais Regionais, como a abaixo reproduzida, tem ocorrido de empregadores que estão pagando apenas os valores devidos a título de verbas rescisórias, mas com cláusula de quitação geral do contrato de trabalho, o que se constitui-se em anomalia jurídica e em flagrante prejuízo aos trabalhadores, vez que tal obrigação já consta da própria CLT, sem que exista a previsão legal de quitação ampla e irrestrita. Segue jurisprudência:

“EMENTA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. O art. 855-B da CLT, incluído pela Lei n.º 13.467/17, prevê a homologação judicial de acordo extrajudicial, procedimento de jurisdição voluntária que tem início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado distintos. Todavia, no caso, o acordo foi formalizado objetivando, tão somente, o pagamento parcelado das verbas rescisórias, violando norma de ordem pública. O acordo que fixa o parcelamento das verbas rescisórias constitui coação indevida da vontade do trabalhador, o qual é obrigado a dar quitação do contrato ou a ceder a um parcelamento que não tem previsão legal para receber um direito que é devido de modo integral, inclusive sob pena de multa. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020736-87.2021.5.04.0027 ROT, em 23/03/2022, Desembargador Fabiano Holz Beserra – Relator) ”.

Sendo assim, impõe-se a correção da lei para impedir que trabalhadores continuem correndo o risco de concederem quitação geral do contrato para conseguirem receber seus haveres rescisórios, o que se dará com o acréscimo de um parágrafo específico junto ao art. 855-C da CLT.

No mesmo artigo, também sugere-se a inclusão de mais um parágrafo, exigindo a discriminação da natureza jurídica das parcelas que compõem o acordo, com vistas à preservação da arrecadação previdenciária e fiscal, bem como o direito do trabalhador, que também é segurado da Previdência Social, o que justifica a inclusão de um parágrafo ao art. 855-B para tratar do tema.

Ainda no que se refere à quitação integral do contrato de trabalho, como forma de conferir maior proteção ao trabalhador, mediante a fiscalização do Poder Judiciário Trabalhista, exercido ao analisar os requisitos de validade do acordo, entende-se prudente que, nesses casos, seja realizada audiência. Assim, inclui-se um parágrafo ao art. 855-D para dispor sobre os casos em que há necessidade de realização da audiência.

Por fim, o procedimento de jurisdição voluntária claramente interessa ao empregador ou ao ex-empregador. Sendo assim, as custas processuais devem por ele arcadas, o que resta tratado pela inserção de outro parágrafo ao art. 855-D.

Esses são os fundamentos da presente proposta de modificação legislativa.

APÊNDICE B – RELAÇÃO DE PROCESSOS DA PESQUISA

0020730-95.2020.5.04.0001	0020217-24.2022.5.04.0821
0020654-41.2017.5.04.0821	0020201-98.2021.5.04.0241
0020704-29.2019.5.04.0811	0021697-02.2019.5.04.0511
0020319-26.2020.5.04.0721	0020852-68.2019.5.04.0252
0020535-55.2021.5.04.0202	0021022-32.2020.5.04.0405
0020433-52.2020.5.04.0401	0020551-56.2020.5.04.0521
0020530-67.2022.5.04.0341	0020036-59.2020.5.04.0282
0020361-26.2019.5.04.0781	0020036-54.2021.5.04.0531
0020666-21.2019.5.04.0551	0020022-62.2020.5.04.0351
0020510-49.2021.5.04.0232	0020816-80.2019.5.04.0234
0020337-58.2021.5.04.0221	0021265-77.2019.5.04.0221
0020037-25.2021.5.04.0471	0020491-12.2020.5.04.0771
0020879-24.2019.5.04.0261	0020669-47.2019.5.04.0301
0020325-26.2020.5.04.0303	0020723-98.2019.5.04.0305
0021658-75.2021.5.04.0271	0022038-35.2020.5.04.0271
0020713-53.2019.5.04.0661	0020826-95.2019.5.04.0664
0020548-60.2020.5.04.0664	0021050-73.2019.5.04.0101
0020203-31.2020.5.04.0103	0020624-47.2022.5.04.0104
0020481-44.2020.5.04.0002	0020355-88.2020.5.04.0003
0020441-56.2020.5.04.0004	0021403-35.2019.5.04.0030
0020177-33.2020.5.04.0006	0020592-13.2020.5.04.0007
0020285-85.2022.5.04.0008	0020336-93.2022.5.04.0009
0021303-43.2019.5.04.0010	0020460-07.2021.5.04.0011
0020830-80.2021.5.04.0012	0020176-27.2020.5.04.0013
0020249-93.2020.5.04.0014	0021216-27.2019.5.04.0030
0020053-46.2022.5.04.0017	0020002-97.2020.5.04.0019
0020217-02.2022.5.04.0020	0020377-24.2022.5.04.0021
0020264-04.2021.5.04.0022	0020067-12.2022.5.04.0023
0020738-03.2020.5.04.0024	0020244-38.2020.5.04.0025

0020204-82.2022.5.04.0026	0020986-57.2020.5.04.0027
0020384-29.2021.5.04.0028	0021252-72.2019.5.04.0029
0020142-98.2020.5.04.0030	0020691-29.2019.5.04.0003
0020336-19.2020.5.04.0121	0020201-04.2020.5.04.0122
0020231-02.2021.5.04.0123	0020281-88.2022.5.04.0124
0020030-87.2021.5.04.0841	0020699-82.2021.5.04.0731
0020028-61.2018.5.04.0732	0020087-41.2021.5.04.0733
0020798-11.2022.5.04.0701	0020338-89.2020.5.04.0702
0020445-49.2021.5.04.0751	0020228-94.2021.5.04.0851
0020421-20.2019.5.04.0871	0020174-33.2022.5.04.0451
0020331-46.2020.5.04.0331	0020631-05.2020.5.04.0332
0020286-36.2020.5.04.0333	0020335-06.2022.5.04.0334
0020387-56.2020.5.04.0371	0020084-65.2022.5.04.0373
0020385-64.2022.5.04.0291	0020002-54.2020.5.04.0292
0020389-37.2022.5.04.0571	0020103-81.2021.5.04.0381
0020460-52.2021.5.04.0384	0020060-09.2020.5.04.0211
0020948-41.2021.5.04.0211	0020140-70.2022.5.04.0641
0020365-89.2020.5.04.0761	0020307-52.2021.5.04.0761
0020143-30.2022.5.04.0801	0020240-30.2022.5.04.0801
0020330-06.2020.5.04.0802	0020024-22.2022.5.04.0461
0021097-73.2022.5.04.0511	0020021-19.2020.5.04.0241