

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DA REGIÃO DOS VINHEDOS
ÁREA DO CONHECIMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS**

KATIA REGINATTO

**REFORMA TRABALHISTA E A ANÁLISE DA HOMOLOGAÇÃO DOS ACORDOS
EXTRAJUDICIAIS COMO MÉTODO DE PROTEÇÃO AO EMPREGADO**

BENTO GONÇALVES

2020

KATIA REGINATTO

**REFORMA TRABALHISTA E A ANÁLISE DA HOMOLOGAÇÃO DOS ACORDOS
EXTRAJUDICIAIS COMO MÉTODO DE PROTEÇÃO AO EMPREGADO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora do curso de Direito do Campus Universitário da Região dos Vinhedos, da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, na área de Direito do Trabalho.

Orientadora: Prof.^a Ms. Jussara de Oliveira Machado Polesel

BENTO GONÇALVES

2020

KATIA REGINATTO

**REFORMA TRABALHISTA E A ANÁLISE DA HOMOLOGAÇÃO DOS
ACORDOS EXTRAJUDICIAIS COMO MÉTODO DE PROTEÇÃO AO EMPREGADO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à banca examinadora do curso de Direito do Campus Universitário da Região dos Vinhedos, da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, na área de Direito do Trabalho.

Banca Examinadora

Prof. Ms. Jussara de Oliveira Machado Polesel

Universidade de Caxias do Sul – UCS

Prof. Dra. Ivone Massola

Universidade de Caxias do Sul – UCS

Prof. Dr. Carlos Alberto Lunelli

Universidade de Caxias do Sul – UCS

AGRADECIMENTOS

A realização deste trabalho acadêmico só foi possível com o auxílio de pessoas importantes para a sua elaboração, nas quais tornaram-se, ao longo do estudo, imprescindíveis.

Agradeço em primeiro lugar à minha família, em especial aos meus pais, Neide e Hermínio, pela paciência, amor incondicional e apoio durante todo desenvolvimento do trabalho. À minha irmã Kelli, que mesmo morando muito longe de casa trouxe a leveza de conversas e incentivo desde muito cedo, em inúmeros momentos da minha vida.

À minha orientadora Ms. Jussara de Oliveira Machado Polesel, por dedicar seu tempo de maneira extraordinária, a todo o momento contribuindo com seus ensinamentos, com paciência e dedicação, colaborou de forma excepcional para o andamento e conclusão deste trabalho.

Aos demais professores que tive o privilégio de conhecer e aprender em suas aulas, pois foi por causa deles que obtive a inspiração para seguir o caminho do Direito.

Por último, não sendo menos importante, agradeço imensamente aos meus amigos, a quem acompanhou minha jornada acadêmica até o momento, quem esteve comigo nos períodos difíceis torcendo pelo meu êxito profissional, compartilhando ensinamentos, e hoje podem compartilhar dessa conquista ao meu lado.

RESUMO

Tendo em vista a numerosa demanda judicial trabalhista, a Lei nº 13.467/2017 introduziu um dispositivo para a solução de conflitos trabalhistas que passa a ser permitido pela Justiça do Trabalho, em que visa a autonomia das partes para conciliar sem o meio litigioso do judiciário, empregando o poder do magistrado apenas para a homologação das transações extrajudiciais. Assim, pesquisa-se sobre esse novo método de conciliação, qual seja, a homologação de acordos extrajudiciais, bem como sua real eficácia, abordando todos os requisitos legais e verificando acerca das vantagens e desvantagens dessa negociação. Para tanto, é necessário o estudo por meio dos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, em especial os acordos extrajudiciais trabalhistas, visto que o trabalho versa a respeito da proteção do empregado. Portanto, o estudo se baseia na segurança jurídica para as partes, mormente ao trabalhador por ser parte hipossuficiente da relação e de maior vulnerabilidade. Realizou-se uma pesquisa bibliográfica, formada por leis, doutrina, livros, artigos de revistas e periódicos e análise jurisprudencial. Constatou-se, dessa forma, que é necessário o olhar aprofundado em cada caso concreto pelo magistrado, a fim de considerar os princípios da autonomia da vontade das partes e proteção ao trabalhador, impedindo a homologação de acordos prejudiciais ao empregado, respeitando os limites dispostos com a Lei. O aumento do número de transações homologadas, restou compreendido que os acordos extrajudiciais são uma opção viável, célere e segura ao empregado.

Palavras-chave: Acordos. Reforma Trabalhista. Acordo Extrajudicial. Princípios Trabalhistas. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

In view of the numerous labor judicial demands, Law 13.467/2017 introduced a device for the resolution of labor conflicts that is now allowed by the Labor Court, in which it seeks the autonomy of the parties to reconcile without the litigious means of the judiciary, employing the magistrate's power only to ratify extrajudicial transactions. Research on the new method of conciliation, as well as its real effectiveness, addressing all legal requirements and verifying about the advantages and disadvantages of this negotiation. Therefore, it is necessary to study through the principles that guide Labor Law, especially labor agreements, since the work is about employee protection, therefore, the study is based on legal security for the parties, especially to the worker for being a low-risk part of the relationship and of greater vulnerability. A bibliographic search is then carried out, formed by laws, doctrine, books, magazine and periodical articles and jurisprudential analysis. It was found, therefore, that it is necessary to look deeply into each specific case by the magistrate, in order to consider the principles of autonomy of the parties' will and protection of the worker, preventing the approval of harmful agreements to the employee, respecting the limits in Law. The increase in the number of ratified transactions was understood that extrajudicial agreements are a viable, quick and safe option for employees.

Keywords: Agreements. Labor Reform. Extrajudicial Agreement. Labor Principles. Labor Law.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 ACORDOS TRABALHISTAS	10
2.1 DIREITO DO TRABALHO E ACORDOS TRABALHISTAS	10
2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO LIGADOS AOS ACORDOS TRABALHISTAS	20
3 A REFORMA TRABALHISTA	34
3.1 A SISTEMÁTICA DE HOMOLOGAÇÃO DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS ...	34
3.2 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA HOMOLOGAÇÃO DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS DIANTE DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	46
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS.....	63

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como principal objetivo analisar os acordos entre empregado e empregador e verificar como a introdução da homologação de acordos extrajudiciais tem ganhado espaço na Justiça do Trabalho.

Em 13 de julho de 2017 foi sancionada a Lei nº 1.3467/2017, trazendo mudanças nas normas que regem as relações de trabalho. Com ela, foi inserida a novidade de o judiciário realizar a homologação dos acordos extrajudiciais. Assim, o presente trabalho vale-se da análise desses acordos, sobretudo para o amparo e proteção do empregado.

Antes da reforma, os acordos como resolução das ações reclamatórias trabalhistas eram levados até o judiciário após transcorrer a fase de conhecimento, a fim de serem homologados, não deixando de transitar pela possível parte litigiosa do processo, para adimplir os direitos do empregado, podendo não haver a quitação geral do contrato de trabalho. Ou seja, só era possível ocorrer o acordo dentro de uma ação trabalhista. Mesmo que as partes acordassem extrajudicialmente, o empregado ainda assim poderia entrar com a reclamatória para cobrar seus direitos diante da extinção do contrato de trabalho, ocasionando uma falta de segurança jurídica para as partes.

Atualmente, com a reforma trabalhista, as partes podem, de comum acordo, provocar o Judiciário para a homologação do acordo extrajudicial, que se dará na presença de seus advogados, podendo ser escrito na empresa, pelo representante do empregado e o representante do empregador, e levado ao conhecimento do juiz de direito.

Por tratar-se de recente inserção pela reforma trabalhista no ordenamento jurídico, é importante a discussão sobre as alterações trazidas nos acordos entre empregado e empregador.

Assim, o trabalho tem por objetivo geral analisar quais são as mudanças e benesses da introdução da homologação da via jurisdicional voluntária, buscando as principais vantagens e desvantagens do acordo extrajudicial diante dos princípios do Direito do Trabalho.

O presente estudo também tem por objetivos específicos definir acordo judicial e extrajudicial entre empregado e empregador; enumerar as principais e diferentes espécies de acordos realizados entre empregado e empregador; contrastar o acordo judicial e o extrajudicial; analisar de que maneira se procede o acordo judicial;

analisar de que maneira se procede o acordo extrajudicial e o processo de homologação; apresentar a legislação que aborda as mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e verificar as vantagens e desvantagens da homologação do acordo extrajudicial.

A problemática tem como motivação verificar se existe maior proteção e celeridade ao empregado a partir dos acordos extrajudiciais, buscando seus direitos no meio judiciário com a ampla informação e facilidade devida.

Dessa forma, a pesquisa possui extrema relevância por ser um conteúdo recentemente sancionado, em 2017, com a reforma trabalhista, ainda especulado quanto à sua real eficácia, devendo essas alterações na legislação serem analisadas a fim de verificar se as mesmas atendem às necessidades sociais e de que forma estão sendo colocadas em prática.

O rudimento da introdução da homologação desta nova modalidade de acordo incentiva uma pesquisa com a finalidade de verificar a possibilidade de uma jurisdição mais independente; assim, é nessa perspectiva que o presente estudo se incorpora.

A Lei nº 13.467/2017 visa trazer novas regras com o propósito de atualizar o cenário trabalhista atual, em alguns casos melhorando e até revolucionando as relações de trabalho. A importância deste trabalho encontra-se baseada nestes preceitos.

O presente trabalho se baseia no método de pesquisa qualitativa, fazendo principalmente pesquisas bibliográficas, artigos, doutrina e decisões judiciais.

Além disso, para a complementação do presente estudo de conclusão de curso, buscou-se analisar a legislação brasileira vigente com enfoque na Lei nº 13.467/2017, que reformou as regras sobre as relações de trabalho.

Dessa forma, diante desse cenário, chega-se a presente indagação: quais são as mudanças e benesses da introdução da homologação da via jurisdicional voluntária, de acordo com a Lei nº 13.467/2017, buscando as principais vantagens e desvantagens do acordo extrajudicial?

A fim de responder tal problemática, no primeiro capítulo do desenvolvimento do trabalho realiza-se uma introdução acerca do Direito do Trabalho e suas relações, para então abordar uma investigação em relação às formas de acordos hoje existentes e seus procedimentos, por meio dos princípios que norteiam as referidas negociações.

No segundo capítulo do desenvolvimento deste trabalho, é analisada a Lei nº 13.467/2017 no que diz respeito a introdução dos acordos extrajudiciais nos artigos 855-B a 855-E. São estudados os requisitos legais para a realização do procedimento, qual o método adequado para a execução e explicado de que forma ocorre a transação perante a Justiça do Trabalho, qual o papel do juiz, das partes e dos advogados.

Ademais, ainda no segundo capítulo, versa-se sobre as vantagens e desvantagens da realização desse mecanismo, abordando e confrontando, diante dos princípios do Direito do Trabalho ligados ao método de jurisdição voluntária.

A temática do presente trabalho é essencial, visto que a autonomia da vontade das partes está cada vez em maior evidência e a Reforma Trabalhista visa acompanhar essa mudança.

2 ACORDOS TRABALHISTAS

O presente capítulo realiza uma análise acerca dos acordos judiciais e extrajudiciais no Direito do Trabalho, contrastando sobre seus procedimentos e refletindo a respeito dos princípios que regem o seu conteúdo.

2.1 DIREITO DO TRABALHO E ACORDOS TRABALHISTAS

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico, individual ou coletivo, que dispõe de normas sobre a relação de trabalho, preceituado sob a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452/1943).

Neste sentido, Leite (2019a, p. 44) conceitua o Direito do Trabalho:

[...] o ramo da ciência jurídica constituído de um conjunto de princípios, regras, valores e institutos destinados à regulação das relações individuais e coletivas entre empregados e empregadores, bem como de outras relações de trabalho normativamente equiparadas à relação empregatícia, tendo por escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores.

Conforme o exposto pelo autor, por ser o Direito do Trabalho regrado por princípios e valores, é que o presente estudo disporá principalmente sobre a proteção ao empregado por ser a parte vulnerável da relação.

O Direito do Trabalho é considerado autônomo por ter a capacidade de regulamentar todas as relações jurídicas as quais lhe são próprias e então oferecer a solução aos conflitos que vierem a surgir de acordo com seu campo de observação, metodologia e princípios específicos (BASILE, 2012).

É notório que o Direito do Trabalho protege a relação de emprego que, por sua vez: “continua sendo, ao menos por enquanto, a mais difundida e importante dentre as relações de trabalho. Por isso, é espécie que tem merecido maior proteção do ordenamento jurídico.” (RESENDE, 2020, p. 76).

De acordo com Delgado (2019), o Direito Individual do Trabalho tem como base princípios, regras e institutos jurídicos que estabelecem a relação empregatícia de trabalho e, também, de outras relações trabalhistas normativamente especificadas.

O Direito Coletivo de Trabalho, por sua vez, tem por definição os princípios, regras e institutos jurídicos que estabelecem as relações laborais, entre outras,

realizadas autonomamente ou através das respectivas associações entre empregados e empregadores (DELGADO, 2019).

No Direito Material, Delgado (2019) explica que, em compreensão com o Direito Individual, é definido como sendo um conjunto de princípios, regras e institutos jurídicos que também estabelecem a relação empregatícia de trabalho, bem como outras relações laborativas normativamente especificadas, aqui abrangendo também os institutos, regras e princípios do Direito, próprios das relações coletivas entre empregados e empregadores, principalmente através de suas associações coletivas.

A relação de trabalho aborda todas as espécies de relações jurídicas que tenham sua prestação principal com foco na obrigação de fazer corporificada no trabalho humano. Cabe afirmar que é toda a modalidade de contratação prestada por trabalho humano admissível no mundo jurídico, por exemplo, o trabalho autônomo, o trabalho eventual e, englobando, também, a relação de emprego (DELGADO, 2019).

A relação de emprego se dá quando preenchidos todos os requisitos do artigo 3º da CLT, caso não seja cumprido algum dos requisitos, tem-se a relação de trabalho. “Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

A relação de emprego apresenta como principais requisitos: pessoa física, personalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e alteridade. Esses requisitos, para se tornarem próprios da relação de emprego, precisam acontecer simultaneamente e de forma cumulativa.

O serviço que for prestado será invariavelmente por pessoa física, impedindo o empregado de ser pessoa jurídica, definido assim por Monteiro (2011, p. 207): “pessoa física que presta serviço de natureza não eventual a empregador mediante salário e subordinação jurídica”.

Resende (2020, p. 76) se refere ao trabalho prestado por pessoa física como “exploração da energia do trabalho humano”, haja vista que o trabalhador precisa estar à disposição do empregador de forma que seja essencialmente o autor do serviço.

A personalidade se dá pela prestação ser exercida pessoalmente pelo empregado, vedando a substituição por outro empregado, apenas ocasionalmente, a mando ou com a concordância do empregador. É chamado de *intuitu personae* a caracterização pela relação de empregado e empregador. Resende (2020) ressalta que a relação em razão da pessoa é atribuída somente no tocante ao empregador em

relação ao empregado, uma vez que poderá haver substituição do empregador, contudo, mantendo o vínculo de emprego já existente.

A não eventualidade é caracterizada pelos serviços de forma habitual e rotineira, sendo negada a forma eventual. Resende (2020, p. 77. Grifo do autor) destaca que o principal atributo da não eventualidade é a repetição natural do serviço e a presunção que se repetirá no futuro também. O autor salienta com um exemplo prático:

Tomemos como exemplo o caso de um pedreiro que seja contratado para trabalhar na obra de expansão de uma revenda de automóveis. Ainda que o pedreiro trabalhe repetidamente (até mesmo todos os dias) durante um mês, **não** será considerado não eventual, pois não há previsão de repetibilidade futura da atividade. Isto porque, tão logo terminada a obra, o pedreiro não mais trabalhará para aquele tomador. (RESENDE, 2020, p. 77. Grifo do autor)

Portanto, o fato de ser rotineiro, com previsão de serviço prestado no futuro é o que define a não eventualidade. Pode-se prestar o serviço, por exemplo, apenas aos finais de semana, desde que seja um serviço de forma repetida.

Acerca da onerosidade, um exemplo clássico e claro é quando um empregado exerce um serviço em favor do empregador e este lhe paga um salário.

“Se de um lado a obrigação principal do empregado é fornecer sua força de trabalho, do outro a obrigação principal do empregador é remunerar o empregado pelos serviços prestados.” (RESENDE, 2020, p. 81); evidenciando ainda que, se o serviço for prestado de forma gratuita, têm-se apenas uma relação de trabalho, não sendo oneroso, não gera relação de emprego.

A subordinação é necessária, uma vez que existe a relação de dependência entre empregado e empregador, tendo assim, conforme os ensinamentos de Siqueira (2016, não paginado), uma “vinculação do empregado ao poder empregatício (sendo estes poderes: diretivo, disciplinar, fiscalizatório e regulamentar).”.

Configura-se a subordinação o requisito mais importante da relação de emprego, pois é ele que diferencia as demais espécies de relação de trabalho. Como conceitua Resende (2020, p. 81), “a subordinação existente entre empregado e empregador é jurídica, tendo em vista que decorre do contrato estabelecido entre ambos (contrato de trabalho).”.

Diante do exposto, cabe dizer que a subordinação se dá quando o empregado se apresenta para prestar serviço ao empregador. Resende (2020, p. 82. Grifo do autor) ainda expõe que:

Por sua vez, cabe ao empregado se submeter a tais ordens, donde nasce a subordinação jurídica. **A contraposição à subordinação é a autonomia.** Quem é subordinado não trabalha por conta própria, não é senhor do destino de sua energia de trabalho.

A alteridade é definida por Resende (2020, p. 86) da seguinte forma: “significa que o empregado trabalha por conta alheia, o que implica que ele não corre o risco do negócio”; significa dizer que quem assume os riscos da atividade econômica é a empresa e nunca o empregado.

Entretanto, este requisito da alteridade não é visto como essencial por muitos doutrinadores. Calvo (2020), por exemplo, não classifica a alteridade como requisito para a relação de emprego e Cisneiros (2018) relaciona a alteridade juntamente com a subordinação, explicando que aquela fundamenta esta, dado que o empregador arca sozinho com os prejuízos da empresa, tendo dessa forma o poder da relação jurídica.

O Direito do Trabalho é o ramo especializado que se destaca principalmente com a específica relação jurídica de vínculo de emprego, porém, com o passar do tempo, foi ganhando espaço em direção a outras relações trabalhistas no ordenamento jurídico de natureza não empregatícia, como, por exemplo, o trabalho autônomo (DELGADO, 2019).

No que se refere à jurisdição contenciosa e voluntária, têm-se que a contenciosa consiste em uma espécie de controvérsia, conflito, e então a pretensão de afirmar ter o direito subjetivo material contrariado, precisando ser solucionado um litígio, enquanto a jurisdição voluntária é baseada em um procedimento de interessados (MARTINS, 2010). Sob a análise exposta, há a possibilidade da realização de um acordo entre as partes conflitantes junto a jurisdição voluntária sem ter a necessidade de este ser submetido ao processo jurídico.

A jurisdição voluntária caminha em conformidade com uma atuação do judiciário de forma preferentemente administrativa, com atribuições de gestão pública de interesses particulares, com os devidos limites do caso a ser analisado, sem a ideia

inicial de solucionar alguma espécie de conflito, apenas fiscalizar e integrar a situação (TEIXEIRA, 2018).

A jurisdição contenciosa, por sua vez, tem a característica principal de alguma espécie de violação de um ato ilícito. De um lado há a figura do autor, configurando a pretensão de alcançar uma resposta judicial e, do outro, o réu, o qual a pretensão lhe é dirigida (MARTINS, 2010).

Percebe-se que ambas jurisdições têm a sua devida importância e finalidade, todavia, a jurisdição voluntária interessa mais ao presente estudo. Teixeira (2018) descreve a referida modalidade de jurisdição como sendo a gestão do magistrado de um papel importante, acrescentando que é uma forma historicamente preventiva, de maneira que possa evitar abusos, arbitrariedades e desvios, protegendo os interesses das partes. Desse modo, é imprescindível a valorização das atribuições do magistrado, porquanto sempre haver uma parte hipossuficiente nas relações de trabalho, correntemente do empregado.

Com o objetivo de desafogar o judiciário, foram criadas as Comissões de Conciliação Prévia, em que as partes pudessem tentar uma conciliação no âmbito sindical, sem que houvesse a judicialização de seus conflitos. Todavia, os acordos passaram a ser desrespeitados, com o argumento de que a Constituição Federal garante o acesso à jurisdição, constituindo a judicialização de qualquer forma, fazendo com que as Comissões perdessem a credibilidade e passassem a não ser mais tão utilizadas (ROCHA, 2019).

Antes da reforma trabalhista havia a possibilidade dos acordos extrajudiciais, entretanto, eles aconteciam com a ação reclamatória já em curso, em que mesmo quando as partes acordavam extrajudicialmente, o empregado ainda poderia cobrar posteriormente seus direitos com uma nova reclamatória, não evitando possível litígio, visto que a quitação apenas se dava aos valores já pagos (CARDOSO, 2017).

Com essa reflexão, é analisado que, historicamente, é a primeira vez que a legislação permite uma jurisdição voluntária por meio dos acordos extrajudiciais, em que as partes tenham a faculdade de levar uma petição conjunta até o judiciário com o fim de homologar o acordo, tema do presente estudo, dando maior importância à negociação em detrimento do conflito.

A doutrina entende que há três métodos de solução dos conflitos trabalhistas, sejam eles: a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição.

A autodefesa (ou autotutela) consiste em um ato de defesa pessoal, em que uma das partes determina à outra uma oferta que não será consentida, com ou sem formas processuais, é uma forma de imposição da decisão por um dos sujeitos a outra parte, geralmente o mais forte do ponto de vista econômico, político, social e até mesmo físico. Explica-se, basicamente, como um método de solução direta de imposição de vontade da parte mais forte para com a mais fraca (LEITE, 2019b).

Um exemplo clássico que se aproxima da autodefesa é a greve. Em que pese a greve sozinha não baste para solucionar um conflito trabalhista, ela é um meio importante para poder alcançar a autocomposição ou a heterocomposição (LEITE, 2019b).

Outra forma direta de solução do conflito é a autocomposição. Traduz-se como uma técnica em que as partes litigantes, concordando, e sem emprego de força, ajustam suas vontades de maneira recíproca, contendo suas concessões e ajustes. A autocomposição é classificada como unilateral, por ser uma forma de renúncia, e também bilateral, quando acontece a transação de direitos (LEITE, 2019b).

Essa forma de conflito relaciona-se com o presente estudo, visto que, consoante Leite (2019b), ela pode se dar de forma extraprocessual e no decorrer do próprio processo, chamando-se de intraprocessual, tal qual a conciliação.

Considera-se outros exemplos de autocomposição: o acordo coletivo de trabalho, a convenção coletiva de trabalho, bem como a mediação e conciliação. Todavia, conforme pressupõe Leite (2019b), há quem argumente de forma que estes dois últimos institutos (a mediação e a conciliação) sejam formas de heterocomposição, por haver um terceiro envolvido na sua solução e não somente as partes interessadas, motivo que na autocomposição não é definido.

A heterocomposição, por sua vez, é um método de solução de conflito não direta, por ser relacionada com um terceiro que faz com que as partes sejam obrigadas a cumprir alguma decisão. Os mais relevantes exemplos no tocante a esse método são a arbitragem e a jurisdição, contendo, também, a mediação e a conciliação, acrescentadas por alguns autores (LEITE, 2019b).

Quando o empregado e o empregador resolvem dar fim ao contrato de trabalho e à relação de emprego, surge a opção do acordo trabalhista, seja ele judicial ou extrajudicial, uma espécie de resolução de eventual litígio, uma conciliação de ambas vontades, de forma escrita e formal, sendo lavrado um termo assinado pelo juiz da vara.

Assim, dentro das relações trabalhistas existem os acordos que, em regra, são uma espécie de negociação em juízo entre empregado e empregador, a fim de conciliar a vontade das partes a respeito do fim do contrato de trabalho.

Destaca-se que o juiz do trabalho que estiver realizando a audiência tem o dever de questionar as partes quanto ao interesse em acordar. Caso não houver conciliação, esta poderá ser assentada em qualquer fase do processo, inclusive na execução, a fim de resolver o litígio (LEITE, 2019b).

Os artigos 846, caput, e 850, caput, da CLT informam que tanto na abertura da audiência quanto posteriormente, o juiz deverá propor a tentativa de conciliação das partes:

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá 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.

Neste acordo, será colocado um prazo para cumprimento e a forma como ele se dará, sendo disposto na forma escrita e assinado pelas partes e o juiz da vara.

Dessa forma, o acordo escrito gera os mesmos efeitos da sentença, produzindo a coisa julgada entre as partes, conforme preceitua o parágrafo único do artigo 831 da Consolidação das Leis do Trabalho: “Art. 831. 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.”. Esse segmento é consolidado pela jurisprudência atual, assim ementada com o objeto do acordo sendo o meio extrajudicial:

SENTENÇA HOMOLOGATÓRIA DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. NÃO CABIMENTO DE RECURSO ORDINÁRIO. Conquanto seja tema ainda novo, objeto de dissenso doutrinário, alinho-me à parcela da doutrina que entende aplicável o art. 831, parágrafo único, também à decisão que homologa acordo extrajudicial, novidade trazida pela Lei 13.467/2017. Por conseguinte, a sentença homologatória de acordo extrajudicial não desafia recurso ordinário. Trata-se de decisão irrecorrível, transitando em julgado no momento da homologação. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região. Quinta Turma. Recurso Ordinário. 0000040- 89.2018.5.05.0291. Relatora: MARIA ELISA COSTA GONÇALVES. DJ 11/10/2018).

No caso acima exposto, trata-se de recurso ordinário, o qual não houve contrarrazões, interposto pelo empregador, inconformado com a sentença prolatada.

Apresenta-se uma situação clara em que a relatora dispõe sobre o não cabimento de recurso ordinário em matéria de conciliação mediante acordo, informando ainda que a sentença homologatória de acordo extrajudicial, conforme o exemplo apontado, trata-se de decisão irrecurável, transitando em julgado no momento da homologação, conduzindo ao fim do litígio.

No entanto, a homologação das conciliações ainda são temas de tentativa de recurso para buscar uma conversão do acordo. Nessa perspectiva:

PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Deixa-se de analisar a preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, nos termos do artigo 282, § 2º, do CPC/2015 (artigo 249, § 2º, do CPC/73), por cogitar, no mérito, de possível decisão favorável à entidade sindical autora. NÃO CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELO SEGUNDO RECLAMADO (CEFET - CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS). RECURSO EM QUE SE PRETENDIA DESCONSTITUIR ACORDO HOMOLOGADO JUDICIALMENTE. DECISÃO HOMOLOGATÓRIA IRRECORRÍVEL. RECURSO INCABÍVEL. SÚMULA Nº 100, ITEM V, DO TST. No caso, discute-se o cabimento da interposição de recurso ordinário em face de decisão homologatória de acordo celebrado judicialmente. O Tribunal Regional, ao examinar recurso ordinário interposto contra a decisão homologatória de acordo celebrado judicialmente, de caráter irrecurável, decidiu em desacordo com a jurisprudência prevalecente consubstanciada nesta Corte superior, consubstanciada no item V da Súmula nº 100 do TST, in verbis : "V - O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecurável, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial. (ex-OJ nº 104 da SBDI-2 - DJ 29.04.2003)". Recurso de revista conhecido e provido. Prejudicado o exame dos temas remanescentes (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. Recurso de Revista. 547-17.2013.5.03.0021. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 27/09/2019).

Nesse referido caso, é discutido o cabimento ou não da interposição de recurso ordinário para uma decisão homologatória de um acordo que foi celebrado judicialmente.

As partes conciliaram por meio de acordo, o qual foi homologado e transitado em julgado, não podendo ser meio de decisão judicial passível de recurso por qualquer das partes, nem de terceiro interessado. Como descrito na decisão exposta, a Súmula nº 100, V, do Tribunal Superior do Trabalho dispõe que: "[...] V - O acordo homologado judicialmente tem força de decisão irrecurável, na forma do art. 831 da CLT. Assim sendo, o termo conciliatório transita em julgado na data da sua homologação judicial."

Leite (2019b, p. 712) destaca:

[...] trata-se de uma sentença homologatória de transação entre as partes, porém irrecorrível, o que levou o TST a editar a Súmula 259, dispondo que somente por ação rescisória é possível desconstituir o referido termo de conciliação. (LEITE, 2019b, p. 712)

Logo, somente o instrumento da ação rescisória tem a capacidade de desfazer acordo já homologado.

O artigo 846, caput, da CLT, estabelece que o juiz proporá a conciliação assim que aberta a audiência. O §1º do mesmo artigo informa o procedimento necessário caso haja o acordo judicial entre as partes e, eventualmente ocorrendo de o acordo não ser cumprido, o §2º do mesmo artigo dispõe que a parte que descumprir ficará submetida a obrigação de satisfazer o pedido integralmente ou então a pagar uma indenização convencionada:

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

§ 1º - Se houver acordo lavrar-se-á termo, assinado pelo presidente e pelos litigantes, consignando-se o prazo e demais condições para seu cumprimento.

§ 2º - Entre as condições a que se refere o parágrafo anterior, poderá ser estabelecida a de ficar a parte que não cumprir o acordo obrigada a satisfazer integralmente o pedido ou pagar uma indenização convencionada, sem prejuízo do cumprimento do acordo.

Nesse mesmo sentido, têm-se assim ementado:

TERMO DE CONCILIAÇÃO DESCUMPRIDO. PAGAMENTO DA CLÁUSULA PENAL ESTIPULADA. Havendo inadimplemento de acordo firmado pelas partes e homologado em audiência, é devida a cláusula penal estabelecida no ajuste. Aplicação do art. 846, §§ 1º e 2º, da CLT. (BRASIL. 0000273-54.2012.5.04.0702 AP, TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, Relatora: Desembargadora Cleusa Regina Halfen, data de publicação: 13/05/2019).

A decisão exposta trata-se de um inadimplemento pela parte reclamada, sucedido em um acordo homologado em audiência. A decisão refere-se a um Agravo de Petição, o qual recorrem as duas partes reclamadas para a diminuição da cláusula penal imposta pelo inadimplemento.

Ocorre que, a desembargadora relatora Cleusa Regina Halfen assevera quanto ao descumprimento parcial do acordo, tendo sido o mesmo realizado ainda no ano de 2012, sendo descumpridas as obrigações ajustadas. A penalidade apenas foi reduzida, uma vez que entendido o valor excessivo, entretanto, demonstrando que a

inadimplência foi penalizada. A cláusula penal é uma espécie de multa que as partes estipulam que não poderá ser maior que o valor da obrigação principal.

Evidencia-se também, que o juiz da vara do trabalho não tem a obrigatoriedade de homologar o acordo ajustado entre as partes. Caso isso ocorra, é indispensável a fundamentação do indeferimento, sob pena de nulidade.

Assim, têm-se a Súmula nº 418 editada pelo TST que corrobora com o exposto acima: “Súmula nº 418 - A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.”. Diante disso, não havendo homologação, apenas caberá recurso ordinário para o TRT.

É facultado, portanto, dentro do âmbito da discricionariedade do Magistrado que irá decidir, se homologa ou não o acordo apresentado, seja ele judicial ou extrajudicial (MOTA, 2019).

Nesse segmento:

EMENTA ACORDO NÃO HOMOLOGADO PELO JUÍZO. Embora seja possível a conciliação na fase de execução, consoante se depreende do caput e § 3º do art. 764 da CLT, é inviável homologar acordo entabulado pelas partes, quando o imóvel do acordo já está penhorado. (BRASIL. 0000060-21.2015.5.04.0871 AP. TRT da 4ª Região, Seção Especializada em Execução, Relatora: Desembargadora Cleusa Regina Halfen, data de publicação: 08/03/2018).

Na decisão apresentada, a parte reclamante interpôs Agravo de Petição para a desconstituição da sentença com o fim de que o acordo pudesse ser legitimado.

Diante do exposto, tem-se o destaque para o acordo não homologado, o que também ocorre, nesse caso não sendo possível o imóvel ser objeto de dação em pagamento, por ser bem penhorado e, por essa razão, não poder ser fracionado, tendo razão a decisão originária de deliberar sobre a não homologação do acordo proposto em juízo.

Antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, era comum de ocorrer fraudes com relação às conciliações trabalhistas:

EMENTA: COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA. ACORDO FRAUDULENTO. INVÁLIDO. A transação realizada perante a CCP só alcança eficácia liberatória geral (art. 625-E, parágrafo único), produzindo efeito de coisa julgada (art. 849, CC c/c art. 876, CLT) quando inexistente vício ou desvio finalístico (art. 876 do Código Civil). Ocorre que na situação retratada nos autos, restou evidente a fraude, vez que através da Comissão de Conciliação Prévia, o empregador buscou eximir-se do pagamento de várias verbas trabalhistas, inclusive as rescisórias. A testemunha do autor

confirmou que a iniciativa de convocar os empregados demitidos para comparecimento na CCP era da empresa, ficando claro o interesse dela em obter quitação espúria e obstar a propositura da ação trabalhista quanto aos títulos sonegados. O ajuste celebrado nestas condições não traduz ato jurídico perfeito e tampouco acarreta coisa julgada no âmbito trabalhista. Correta a decisão de primeiro grau que tornou nula a pseudo “transação” havida entre as partes perante a CCP. Recurso obreiro o qual se dá provimento. (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 4ª turma. Recurso Ordinário. 00029734120135020017. Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, data de publicação: 13/06/2017).

No caso em tela, o acordo restou nulo, ocasião em que foi verificada a fraude por parte do empregador que buscava se eximir do pagamento de diversas verbas rescisórias. No presente exemplo, o acordo havia sido realizado perante a Comissão de Conciliação Prévia, no qual só poderá prever a eficácia liberatória geral, permitindo o efeito de coisa julgada quando não houver vício ou desvio finalístico.

Conforme com o acima exposto, fica evidenciado que as principais formas de resolução de conflitos trabalhistas, além da jurisdição em ação reclamatória, são os acordos, sejam eles judiciais ou extrajudiciais, podendo ou não serem homologados pelo juiz competente da vara de trabalho, além de haver a possibilidade de acordar durante o processo em curso, invariavelmente em concordância com os princípios trabalhistas, que serão abordados na sequência.

2.2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO LIGADOS AOS ACORDOS TRABALHISTAS

Em que pese a Constituição Federal de 1988 tenha sido criada com foco em princípios a respeito dos direitos fundamentais do cidadão, tendo como base o princípio da dignidade da pessoa humana em seu artigo 1ª, III, os princípios que norteiam o Direito do Trabalho estão ligados em um certo equilíbrio e proporcionalidade na relação das partes, sendo o juiz vinculado a respeitá-los em suas decisões.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana.

Sendo assim, para o STF, o mais importante princípio do Direito é o princípio da dignidade da pessoa humana. Quando existir conflito de princípios em casos

concretos, visa-se a ponderação de valores e deve se sobressair sempre o da dignidade da pessoa humana (CISNEIROS, 2018).

Delgado (2019) explica a relação dos princípios dentro do Direito, apontando que eles atuam desde a fase de construção das regras e institutos de Direito, a fase nitidamente política, na qual os princípios atuam como fontes materiais, até a fase jurídica típica, em que atuarão de forma mais relevante.

Os princípios do Direito do Trabalho dividem-se em materiais e processuais, sendo que os materiais regem o direito entre os sujeitos e situações, enquanto os processuais regem as normas processuais, tutelas jurídicas através do processo, o agir processual.

Inicialmente, é preciso estudar e entender o Direito do Trabalho a partir de sua base constitucional de 1988, portanto, Delgado (2019, p. 228) elenca de maneira sucinta os princípios constitucionais a seguir:

- a) princípio da dignidade da pessoa humana;
- b) princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica;
- c) princípio da valorização do trabalho e do emprego;
- d) princípio da inviolabilidade do direito à vida;
- e) princípio do bem-estar individual e social;
- f) princípio da justiça social;
- g) princípio da submissão da propriedade à sua função socioambiental;
- h) princípio da não discriminação;
- i) princípio da igualdade, especialmente a igualdade em sentido material;
- j) princípio da segurança;
- k) princípio da proporcionalidade e da razoabilidade;
- l) princípio da vedação do retrocesso social.

Não obstante o Direito do Trabalho disponha de um notável rol de princípios, para esse trabalho importam alguns que serão assegurados ao trabalhador, diretamente ligados à parte de extinção do contrato de trabalho pela via dos acordos judiciais e extrajudiciais. Resende (2020, p. 19) contextualiza os princípios como “os elementos de sustentação do ordenamento jurídico, elementos estes que lhe dão coerência interna”.

Aborda-se nesse momento os seguintes princípios: princípio da proteção; princípio da igualdade; princípio da norma mais favorável; princípio da condição mais benéfica; princípio *in dubio pro operário*; princípio da boa-fé; princípio da não alegação da própria torpeza; princípio do efeito lícito do exercício regular do próprio direito; princípio da decisão informada; princípio da autonomia da vontade das partes;

princípio da inalterabilidade contratual lesiva; princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas; princípio da intangibilidade contratual objetiva; princípio da intangibilidade salarial; princípio da primazia da realidade sobre a forma e o princípio da celeridade e economia processual.

Partindo desse pensamento, o princípio básico e predominante que adentra as regras da homologação dos tais acordos é o princípio da proteção, que visa sempre preservar o empregado como parte hipossuficiente da relação trabalhista. Nesse sentido, Resende (2020, p. 26) trata do princípio da proteção interligado com o princípio da igualdade:

Pode-se dizer que o princípio da proteção consiste na aplicação, ao Direito do Trabalho, do princípio da igualdade em seu aspecto substancial, segundo o qual igualdade é tratar de forma igual os iguais e de forma desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades.

Dessa forma, quando Resende (2020) aponta sobre o tratamento diferenciado dos indivíduos, é possível elencar, nesse aspecto, o trabalhador como parte hipossuficiente da relação e assim sendo, o recebimento de uma abordagem de maior proteção em relação ao empregador.

Para Cisneiros (2018), o princípio da proteção é o mais importante das relações trabalhistas, visto que tem como base o fato de o ser humano dividir o mesmo corpo do trabalhador e também as mesmas aflições, portanto não há como separá-los. Há estudos que internalizam os demais princípios como sendo uma espécie de derivação do princípio da proteção.

Plá Rodrigues (2000) afirma haver três ideias que concretizam o princípio da proteção, são elas: a regra *in dubio, pro operario*; a regra da aplicação da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica. Trata-se de três regras diferentes que são resultantes do mesmo princípio, não sendo uma regra derivada ou subordinada da outra.

O autor salienta que a regra *in dubio, pro operário* destina-se a interpretação do juiz de escolher a norma mais favorável ao trabalhador, entre aquelas que supõem diversos sentidos. A respeito da regra da norma mais favorável, entende-se que no caso de existir mais de uma norma que se aplica ao caso, deve-se escolher aquela mais benéfica, mesmo que esta não esteja de acordo com os critérios de hierarquia das normas. Por último, a regra da condição mais benéfica é o preceito da aplicação

da norma que não diminui as condições mais favoráveis do trabalhador (PLÁ RODRIGUES, 2000).

O princípio da norma mais favorável significa dizer que quando houver mais de uma norma aplicável ao mesmo caso concreto, prevalecerá a norma que for mais favorável ao trabalhador, sem importar sua disposição na escala hierárquica. (RESENDE, 2020).

Deve-se optar pela norma mais favorável no momento da elaboração da regra, na circunstância em que estiver em confronto com outras regras concorrentes e na ocasião de interpretação das regras jurídicas (DELGADO, 2019).

Cabe ressaltar, que essa imposição da norma mais favorável não se aplica quando houver inconstitucionalidade ou havendo diminuição dos direitos trabalhistas. Ainda, o antigo texto da CLT, em seu artigo nº 620, determinava que as condições dispostas em convenção, se fossem mais favoráveis, sobrepujariam sobre aquelas estipuladas em acordo. Contudo, depois da reforma trabalhista, é disposto, no artigo nº 620, que as condições estabelecidas em acordos coletivos de trabalho prevalecem sobre aquelas dispostas em convenção coletiva de trabalho (ARRUDA, 2020).

Destaca-se, além disso, que o princípio da norma mais favorável é violado quando é mantido o texto do artigo 619 da CLT, o qual dispõe que nenhuma disposição de contrato individual de trabalho pode contrariar normas da convenção ou de acordos coletivos de trabalho, dando a possibilidade da não observação do princípio protetivo, visto que, anteriormente, era prevalecida a norma mais favorável e atualmente prepondera o acordo coletivo ou até mesmo individual, sem interessar qual será mais benéfico ao trabalhador (ARRUDA, 2020).

Em relação ao princípio da condição mais benéfica, implica dizer que deverão preceder sempre as normas com patamar protetivo mais benéfico previstas no contrato ou no regulamento de trabalho do que aquelas menos benéficas. (RESENDE, 2020).

O princípio da condição mais benéfica é também conhecido como o princípio da cláusula mais vantajosa e encontra respaldo no sentido de direito adquirido no artigo 5º, XXXVI da Constituição Federal (ARRUDA, 2020).

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
[...]

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Além disso, esse princípio refere que as cláusulas mais favoráveis ao empregado dispostas no contrato de trabalho ou então no regulamento da empresa, são as que serão incorporadas permanentemente ao contrato de trabalho, vedando a redução ou modificação no sentido prejudicial ao empregado durante toda a relação trabalhista (ARRUDA, 2020).

Com relação aos acordos extrajudiciais e, também, judiciais trabalhistas, Delgado (2019) menciona que esse princípio significa que, ao longo do contrato de trabalho, a cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador é a que deve ser proposta. Portanto, nos acordos, da mesma forma, nos dispositivos que serão acordados, há de se prevalecer aquele mais favorável ao trabalhador como direito adquirido.

No tocante ao princípio *in dubio pro operario*, é relacionado no sentido de que quando há uma regra que permite mais de uma interpretação, o intérprete deverá ser vinculado à escolha sempre daquela que seja mais favorável ao empregado (RESENDE, 2020).

Como Basile (2012) explica, o nome *in dubio pro operario* não deve ser entendido literalmente como “na dúvida, para o operário”, mas sim, uma forma de afirmar “na dúvida, em favor do vínculo empregatício”. Portanto, é possível afirmar que o citado princípio servirá para interpretação de uma norma jurídica controversa, bem como para versar sobre a relação jurídica das partes em si.

Além disso, Plá Rodrigues (2000) ainda dispõe sobre os princípios que derivam da ideia de proteção, são eles o princípio de irrenunciabilidade, o princípio de continuidade do contrato de trabalho e o princípio de não discriminação

Ainda no que se refere ao princípio da proteção, Martinez (2019) afirma que existem relações jurídicas que as pessoas estão em postura de igualdade, bem como de equivalência contratual. Nesse sentido, espera-se que dentro do ordenamento jurídico não se privilegie um sujeito em detrimento de outro, porém, quando há a dessemelhança de forças e oportunidades, espera-se que o Estado crie mecanismos em que se proteja o hipossuficiente diante da relação. É o que explica Resende (2020) quando afirma a necessidade de tratar os iguais como iguais e os desiguais como desiguais.

Dessa maneira, o princípio que norteia os acordos, em especial os extrajudiciais, é o princípio da proteção, levando em conta a tutela do trabalhador na visão de que ele é o sujeito vulnerável da relação, tendo como base o art. 855-C da CLT que visa a real proteção ao empregado, impedindo que exista fraude por parte do empregador em cumprir o acordo. “Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.”.

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

[...]

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

[...]

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

Delgado (2019) explica que há três princípios gerais do Direito que, juntos, representam uma relevante importância no âmbito justrabalhista, são eles o princípio da boa-fé, da não alegação da própria torpeza e o princípio do efeito lícito do exercício regular do próprio direito. Todos produzem efeito seja no Direito Material do Trabalho, seja no Direito Processual do Trabalho. Ambos refletem que a ordem jurídica deve ser sempre compatível com a lealdade, boa-fé e condutas lícitas.

O princípio da não alegação da própria torpeza é explicado como problematizar questionamentos pelo próprio empregado de efeitos decorrentes de ato irregular (DELGADO, 2019); o autor ainda aduz com um exemplo claro que é quando o empregado ocasiona sua dispensa de forma simulada para propiciar o saque do FGTS.

Acerca do princípio da lealdade e boa-fé, e indo de encontro ao princípio do efeito lícito do exercício regular do próprio direito, significa dizer que cabe aqui a vedação da prática do abuso do direito. Trata-se diretamente sobre os limites da prática referente a um confronto de interesses das partes. Assim, tendo uma vinculação com a questão tratada aos acordos extrajudiciais, é o que se percebe com

as figuras faltosas dentro da relação contratual, negociação desleal e afins. (DELGADO, 2019).

Meireles (2019) apresenta que a formalidade de o juiz poder designar audiência, se entender necessário, é como um “meio de controle do acordo” e, portanto, faz um comparativo com uma audiência de conciliação ou então de mediação, regulada no art. 334 do CPC:

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.

Em vista disso, o procedimento deve seguir os princípios elencados no art. 166 do CPC:

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

Dentre os princípios elencados, cabe ressaltar o princípio da decisão informada, significando dizer que ele se dá basicamente sobre as partes terem total conhecimento sobre o que está sendo disposto, “o conhecimento sobre a situação jurídica é imprescindível à escolha consciente. Sem conhecimento não há liberdade.” (GONÇALVES, 2017, não paginado).

No caso em questão, sobretudo quanto aos acordos extrajudiciais, os interessados deverão ter todas as informações a respeito do que está sendo acordado, esclarecimentos e a devida compreensão dos seus direitos, bem como de todas as consequências (MEIRELES, 2019).

Nota-se que os princípios fundamentais que norteiam a reforma trabalhista são o da elevação da autonomia das partes e o princípio da proteção. Meireles (2019, p. 9) faz uma análise sobre a atuação do juiz do trabalho dentro dessa novidade de homologação de acordo extrajudicial com o princípio da autonomia.

[...] o que se quer com a homologação judicial do acordo extrajudicial é que o juiz do trabalho, em determinadas situações, possa servir como autorizador do consentimento de vontade do trabalhador, “referendando” ou suprimindo a sua vontade nas hipóteses em que a lei limita a sua autonomia.

Assim, verifica-se que a autonomia da vontade das partes ganha privilégio dentro dos limites da lei. Entretanto, para Oliveira e Figueiredo (2017), o princípio protetor de que trata a reforma trabalhista, desconsidera a verdadeira vulnerabilidade do trabalhador e o coloca em equiparação ao empregador, criando uma espécie de mito na autonomia da vontade do empregado.

A hipossuficiência do empregado não se resume ao valor de seu capital e de sua condição financeira, mas sim sobre seu estado de sujeição na relação de emprego. Caso o empregado e empregador supostamente se equiparem economicamente, ainda assim o empregado é a parte hipossuficiente da relação, não devendo ser retirada a sua proteção, que sustenta o Direito do Trabalho (OLIVEIRA; FIGUEIREDO, 2017).

Ainda em conformidade com Oliveira e Figueiredo (2017), a Reforma Trabalhista sugere colocar o trabalhador e o empregador em equivalência, e quando o trabalhador é posto em paridade com o empregador, significa dizer que ele tem liberdade para pactuar as condições de trabalho sozinho, tem autonomia e pode manifestar sua livre vontade, o que, para os autores, não é uma realidade.

Há que se falar, também, sobre o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que, segundo Cisneiros (2018, p. 13), “Se, por um lado, as alterações contratuais favoráveis ao trabalhador são amplamente permitidas, há, por outro, clara vedação às desfavoráveis, mesmo que provenientes de ‘mútuo consenso’” (CISNEIROS, 2018, p. 13). É vedado ao empregador reduzir salários unilateralmente, mesmo que em caso de força maior, isso acontecerá somente por meio de negociação coletiva, cabendo dizer que é inviável o empregador impor qualquer cláusula no acordo alterando o salário do empregado sem que o mesmo assim consinta.

Entretanto, no dia 01 de abril de 2020, o Governo Federal editou a Medida Provisória nº 936, a qual foi convertida em Lei nº 14.020/2020 em 06 de julho de 2020, que prevê como uma forma de enfrentamento à pandemia da Covid-19, a possibilidade de redução de jornada de trabalho, também a redução de salários, bem como a suspensão temporária do contrato de trabalho. A redução da jornada de trabalho com consequência da redução de salário pode ser de 25%, 50% ou até 70% por até três meses. Nesse caso, a renda poderá ser complementada com o auxílio emergencial, também proposto pelo Governo Federal.

Contudo, em qualquer desses casos de redução salarial, há a garantia de que o empregado não receba menos de um salário mínimo. A Lei n. 14.020/2020,

inclusive, dispõe que as empresas que aderirem à redução de salário não poderão demitir os empregados que tiverem suas jornadas de trabalho ou salário alterados, do mesmo modo que a referida Lei também garante o emprego desses trabalhadores após o tempo de redução dos rendimentos, de maneira proporcional.

No dia 17 de abril de 2020, o Supremo Tribunal Federal decidiu que se mantivesse essa possibilidade de redução de salários somente por acordo individual, independentemente da concordância dos sindicatos da categoria, tendo efeitos imediatos.

Os ministros apreciaram a medida cautelar deferida pelo ministro Ricardo Lewandowski na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6363, no dia 6 de abril de 2020, na qual suportava que a medida deveria ser comunicada aos sindicatos para o aval em até dez dias. Contudo, mediante maioria dos votos, no julgamento, que foi realizado por videoconferência, o Plenário decidiu pelo entendimento de que não é necessária a anuência dos sindicatos (Supremo Tribunal Federal, 2020).

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva, por sua vez, tem respaldo no artigo 468 da CLT:

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

Ainda que haja a alteração contratual, que pode ocorrer quando existem fatos que provoquem grave desequilíbrio contratual, inexistentes quando da celebração do contrato, esta só será lícita mediante consenso, e desde que não cause prejuízo direto ou indireto ao trabalhador (CISNEIROS, 2018).

No entanto, no caso da pandemia do Covid-19, foi possível a flexibilização do contrato de trabalho, a fim de minimizar os custos da parte empregadora, visando também a estabilidade dos empregos dos trabalhadores mediante alternativas autorizadas pela Lei nº 14.020/2020.

Nesse sentido:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 1. VERBAS RESCISÓRIAS. ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGADO. Concluiu o Regional que, com a homologação de acordo extrajudicial, com efeito de coisa julgada, passa a vigorar o princípio da inalterabilidade da avença, segundo o qual, com a entrega da prestação jurisdicional, o juiz passa a vincular-se a ela, não podendo mais alterar o conteúdo do acordo, seja para

revogá-lo, seja para modificá-lo, e que, por ter sido o acordo homologado judicialmente, com força de decisão irrecorrível, nos termos do aludido artigo 831 da CLT, considera-se transitado em julgado na data de sua homologação, nos termos da Súmula nº 100, V, do TST. Assim, incólumes os arts. 9º, 444, 468 e 477, § 8º, da CLT. 2. DIFERENÇAS DE QUINQUÊNIOS. O Regional consignou que o Tribunal de Contas dos Municípios, proferiu decisão em Medida Cautelar, em que constatou a ocorrência de práticas irregulares de aumento de remuneração, através de CCT e ACT, em desrespeito à Constituição Federal, inclusive no tocante à concessão de quinquênios. Diante desses fatos, a Corte a quo indeferiu o pedido de diferenças de quinquênios, em respeito aos princípios da moralidade, da legalidade e da supremacia do interesse público sobre o interesse privado, todos de índole constitucional. Portanto, não há violação dos arts. 7º, VI e XXVI, e 137, § 1º, II, da CF e 468 e 615 da CLT nem contrariedade à Súmula nº 51 do TST. 3. LICENÇA-PRÊMIO. O recurso não está fundamentado de maneira adequada, nos termos do artigo 896 da CLT, visto que a recorrente não indica violação de dispositivo de lei federal ou da Constituição da República, contrariedade a súmula e/ou a orientação jurisprudencial do TST ou a súmula vinculante do STF, tampouco transcreve arestos para confronto jurisprudencial. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. AIRR 10029-16.2019.5.18.0003. Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 06/03/2020).

No caso em tela, a reclamante interpôs Agravo de Instrumento, buscando o recebimento de verbas rescisórias e multa, sob o pretexto de que o acordo seria inválido, uma vez que houve a indisponibilidade dos direitos sobre os quais houve transação. Foi negado provimento com o argumento da inalterabilidade da avença, conforme dispõe a ministra relatora Dora Maria da Costa:

[...] com a homologação de acordo, com efeito de coisa julgada, passa a vigorar o princípio da inalterabilidade da avença, segundo o qual, com a entrega da prestação jurisdicional, o juiz passa a vincular-se a ela, não podendo mais alterar o conteúdo do acordo, seja para revogá-lo, seja para modificá-lo [...] (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. AIRR. 10029-16.2019.5.18.0003. Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 06/03/2020).

Nessa mesma lógica, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas também se faz presente, uma vez que o acordo não pode ser alterado e a parte autora não pode ser forçada a renunciar a seus direitos.

O princípio mencionado deriva da imperatividade das regras trabalhistas, em que o empregado não pode, salvo raras exceções, se desapoderar de seus direitos e proteções legais. Entre as exceções está a autonomia da vontade individual do empregado, descrita no art. 444, parágrafo único da CLT (CISNEIROS, 2018).

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.

A Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), publicou em 2018, enunciados da sua 2ª Jornada sobre Direito Material e Processual do Trabalho. O enunciado que versa a respeito do princípio da proteção e autonomia do empregado é nesse sentido:

TRABALHADOR HIPERSUFICIENTE. ART. 444, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT I. O parágrafo único do art. 444 da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, contraria os princípios do Direito do Trabalho, afronta a Constituição Federal (arts. 5º, caput, e 7º, XXXII, além de outros) e o sistema internacional de proteção ao Trabalho, especialmente a Convenção 111 da OIT. II. A negociação individual somente pode prevalecer sobre o instrumento coletivo se mais favorável ao trabalhador e desde que não contravenha as disposições fundamentais de proteção ao trabalho, sob pena de nulidade e de afronta ao princípio da proteção (artigo 9º da CLT c/c o artigo 166, VI, do Código Civil). (ANAMATRA, 2018, p. 32).

Ainda sobre o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, encontra-se fundamento na ideia de que o trabalhador poderia ser forçado a abrir mão de alguns direitos legais na intenção de garantir o seu trabalho. O princípio pode ser incluído na esfera dos acordos a fim de garantir que o empregado, como parte hipossuficiente, não seja coagido a desistir de sua proteção legal para a realização do acordo, levando também em consideração as concessões mútuas (CISNEIROS, 2018).

O princípio da intangibilidade contratual objetiva enfatiza ainda mais o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, pois conserva o contrato de trabalho de possíveis mudanças de propriedade da empresa, de modificações na sua natureza jurídica, entre outros. Além disso, também serve como fundamento ao instituto da sucessão de empregadores, firmados no artigo 10 e 448 da CLT (CISNEIROS, 2018).

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

[...]

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

O princípio da intangibilidade salarial vem de acordo com as garantias legais. Analisando particularmente em relação aos acordos extrajudiciais, serão vedadas as cláusulas abrangendo a penhorabilidade, conforme art. 833, IV do CPC, as com caráter de descontos patronais, de acordo com o art. 462 da CLT, aquelas que contenham a irredutibilidade do salário “salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo” segundo o art. 7º, VI, da CF, e também as cláusulas com privilégio em relação a outros créditos. De acordo com Delgado (2019), esse princípio procede pelo fato de ser considerado o salário como caráter alimentar, assistindo, assim, as necessidades básicas do ser humano. Seguem artigos mencionados acima:

Art. 833. São impenhoráveis:

[...]

IV - os vencimentos, os subsídios, os soldos, os salários, as remunerações, os proventos de aposentadoria, as pensões, os pecúlios e os montepios, bem como as quantias recebidas por liberalidade de terceiro e destinadas ao sustento do devedor e de sua família, os ganhos de trabalhador autônomo e os honorários de profissional liberal, ressalvado o § 2º.

[...]

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

[...]

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

VI - Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Delgado (2019) faz uma relação do princípio da intangibilidade salarial com o princípio da dignidade da pessoa humana. O autor relata que além do trabalho ser um meio importante de afirmação como ser humano, o salário seria sua contrapartida econômica pelo trabalho prestado e, portanto, um reconhecimento pelo serviço fornecido.

No entanto, há alguns descontos salariais permitidos pelo Direito do Trabalho que não configuram uma afronta ao princípio da intangibilidade salarial. Calvo (2020, p. 640 e 641) elenca:

- a) descontos salariais autorizados pelo art. 462 da CLT;
- b) descontos autorizados por norma coletiva;
- c) descontos decorrentes de dano do empregado em caso de dolo e culpa;
- e
- d) relativos a bens e serviços usufruídos pelo empregado.

Com relação aos acordos, o princípio da intangibilidade salarial vai de encontro ao entendimento de que o trabalhador necessita da garantia de seu salário e direitos no momento de consolidar o acordo, bem como uma espécie de proteção para que não haja a sua desvalorização nem a redução com o intuito apenas de firmar a conciliação.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma, segundo Delgado (2019), consiste em um dispositivo a ser usado quando há litígio trabalhista entre as partes acerca da veracidade dos fatos. Deve-se levar em consideração se foi colocada em prática concreta a efetiva regra protetiva trabalhista, embora não seguida exatamente a conduta descrita pela legislação.

O princípio supramencionado pode ser correlacionado com os acordos extrajudiciais de forma em que, existindo o litígio em relação à extinção do contrato trabalhista, o juiz poderá atentar para as vias de fato, o que foi efetivamente praticado durante o período da relação de emprego, para conduzir a possível audiência em forma de uma tentativa de homologação do acordo.

Por fim, o princípio da celeridade e economia processual também aparece de forma notável, especialmente nessa modalidade de acordo. O art. 5º, LXXVIII da Constituição Federal dispõe que “Art. 5º [...] LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.

Cabe afirmar que, buscando a extinção do contrato de trabalho por via dos acordos, quaisquer que sejam as modalidades, deve haver a observância do princípio da celeridade e economia processual. Especialmente no presente estudo, é a análise acerca da homologação dos acordos extrajudiciais que pode ter a plena validade do referido princípio.

Percebe-se que o princípio da proteção ganha notável espaço dentre os elencados para desenvolver o conteúdo acerca dos termos. Além dos demais, não menos importantes, estão todos vinculados de forma significativa para compor as cláusulas e a íntegra dos acordos que forem celebrados, dando cabimento em especial aos extrajudiciais, que são parte principal do presente estudo.

Assim, como o exposto em relação aos princípios do Direito do Trabalho ligados aos acordos trabalhistas, é importante ressaltar que é a partir deles que pode-se dar início ao estudo melhor aprofundado da Reforma Trabalhista e, dentro dela, aos acordos extrajudiciais, dando ênfase em como se relacionam para melhor

proporcionar a proteção do empregado frente às demandas trabalhistas do fim do contrato de trabalho.

No capítulo subsequente será denotado o estudo acerca da Reforma Trabalhista e, de forma melhor examinada, relativamente aos acordos extrajudiciais trabalhistas e a sua forma de homologação.

3 A REFORMA TRABALHISTA

O presente capítulo tem como objetivo entender o papel que a Lei nº 13.467/17 desempenha perante os acordos extrajudiciais, para que se possa examinar as suas características essenciais e a compreensão da sua execução atualmente. Após, são abordadas as vantagens e desvantagens da homologação do acordo extrajudicial ante os princípios trabalhistas, tendo como foco a proteção ao empregado.

3.1 A SISTEMÁTICA DE HOMOLOGAÇÃO DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS

A implantação das novas normas de acordo com a Reforma Trabalhista, disposta na Lei nº 13.467/2017, têm o objetivo de diminuir a forma como o Estado influencia no contrato de trabalho, como salienta Cisneiros (2018), e completa enfatizando que a proteção ao hipossuficiente ainda é a marca principal do sistema normativo brasileiro.

Destaca-se que, até a vigência da Lei da Reforma Trabalhista, não havia nenhum respaldo consistente na legislação a respeito dos acordos extrajudiciais da mesma forma que esta prevê, de solução rápida e eficiente.

O procedimento não foi aceito por muitos anos pela jurisdição brasileira, em que pese ele existisse materialmente. Ocorre que, os acordos extrajudiciais não eram aceitos formalmente pelo fato de que as normas trabalhistas não instruíam quanto às consequências jurídicas para tal conduta, ficando restritos apenas para o procedimento de acordo por iniciativa de uma das partes integrante da relação contratual de emprego que decidisse dissolver o ajuste (MARTINEZ, 2019).

De acordo com Cardoso (2017), os acordos extrajudiciais aconteciam de forma diferente da prevista na reforma trabalhista atual. As partes acordavam em uma reclamação já existente, a qual não evitava eventual litígio, uma vez que o empregado ainda poderia reclamar sobre seus direitos. Isso acontecia porque o acordo somente abrangia o pagamento das verbas não adimplidas, não podendo evitar a propositura de nova ação trabalhista, deixando claro a falta de segurança jurídica para as partes.

As Comissões de Conciliação Prévia até foram uma alternativa criada pela Lei nº. 9.958, de 2000 que conferia ao documento de conciliação extrajudicial uma eficácia liberatória geral. Porém, a Constituição Federal não acolhe, em seu plano

juslaborativo, poderes superiores aos tão somente conferidos à transação bilateral trabalhista para qualquer entidade inerente à sociedade civil que não seja a negociação coletiva. O mesmo acontece com a arbitragem trabalhista, que apenas fica restrita ao campo do Direito Coletivo, pois somente nesse campo podem existir garantias grupais necessárias para as partes em conflito (DELGADO, 2019).

Da celebração de um acordo, presume-se que houve uma discussão a respeito da transação e uma anuência do empregado e, também, do empregador com as cláusulas estabelecidas. Deve-se ter o consentimento do empregado para com o rompimento de seu vínculo de emprego com o empregador, conforme o art. 484-A da CLT, no qual a Lei n. 13.467/2017 já designou o conteúdo do acordo extrajudicial, e, para tal, recomenda-se o aconselhamento de um advogado para o acompanhamento da conciliação (MOTA, 2019).

Os acordos extrajudiciais têm a principal característica de serem elaborados pelas partes e/ou seus representantes fora da esfera da Justiça do Trabalho, antes do ajuizamento da demanda e apenas encaminhar para a jurisdição a fim de serem homologados, conferindo, pela nova reforma, a autonomia da vontade das partes, sem impedir e limitar o livre acesso à Justiça Trabalhista.

O termo “extrajudicial” significa um acordo celebrado sem a participação de qualquer juiz ou servidor na discussão a respeito das cláusulas (MOTA, 2019). Essa espécie de rescisão por mútuo consentimento é também chamada de resilição (CISNEIROS, 2018).

Uma das mudanças da reforma trabalhista é a questão da inclusão do artigo 507-A, que versa sobre a possibilidade do trabalhador hiperssuficiente, ou seja, aquele que a remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, inserir nos contratos individuais uma cláusula de arbitragem.

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.

A respeito da competência territorial para a jurisdição voluntária acerca dos acordos extrajudiciais, esta é da Justiça do Trabalho, conforme art. 651 da CLT.

Todavia, o juiz tem a atribuição de julgar ineficaz qualquer foro que as partes elejam, remetendo os autos para o juízo competente (BORCEDA, 2018).

Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

O tema foi discutido na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho em 2018:

Enunciado 125 - PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. COMPETÊNCIA TERRITORIAL - A COMPETÊNCIA TERRITORIAL DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL SEGUE A SISTEMÁTICA DO ART. 651 DA CLT. II - APLICA-SE ANALOGICAMENTE O ART. 63, § 3º, DO CPC, PERMITINDO QUE O JUIZ REPUTE INEFICAZ DE OFÍCIO A ELEIÇÃO DE FORO DIFERENTE DO ESTABELECIDO NO ART. 651 DA CLT, REMETENDO OS AUTOS PARA O JUÍZO NATURAL E TERRITORIALMENTE COMPETENTE. (ANAMATRA, 2018, p. 57)

Borceda (2018) ainda observa que, em locais havendo Centro Judiciário de Solução de Conflitos Individuais (CEJUSC), este terá a competência para a homologação dos acordos extrajudiciais.

Antes da reforma trabalhista, os acordos extrajudiciais não eram regularmente aprovados:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. COMPETÊNCIA MATERIAL. JUSTIÇA DO TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL 1. Não compete à Justiça do Trabalho homologar acordo extrajudicial firmado entre empregado e empregador, haja vista a ausência de previsão legal. Precedentes do TST. 2. Agravo de instrumento da Reclamada de que se conhece e a que se nega provimento (BRASIL. TST. 4ª Turma. AIRR. 1542-77.2012.5.04.0234. Relator Ministro João Oreste Dalazen, DEJT 07/10/2016).

Na decisão exposta foi demonstrado o não acolhimento de acordo extrajudicial por não haver previsão legal. O ano era de 2016 e, portanto, só o que era admitido era o acordo judicial na própria Justiça do Trabalho ou o extrajudicial, porém, com a ação reclamatória já em curso.

Cabe ressaltar que, embora as partes optassem pelo acordo extrajudicial, ainda assim não evitaria o litígio judicial, uma vez que a quitação dada apenas se limitaria aos valores pagos e não evitaria a propositura da ação judicial para então poder abrir a discussão acerca dos créditos resultantes da relação jurídica (CARDOSO, 2017).

A respeito da jurisdição voluntária, Ferreira (2005) explica que há controvérsias em usar ou não a expressão “jurisdição” quando não há lide, uma vez que, nessa ocasião, o Poder Judiciário atuará principalmente como um serviço administrativo, protegendo a vontade das partes e não interferindo nos interesses públicos. Ainda, o autor ressalta que o Código de Processo Civil teria aplicação sobre a jurisdição apenas como uma norma subsidiária do direito trabalhista, conforme artigo 769 da CLT: “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.”. Fazendo com que seja admitido pela Justiça do Trabalho o procedimento de jurisdição dada como voluntária, em que as partes se direcionam até o Órgão Judicial a fim de homologar um acordo pactuado extrajudicialmente.

A Lei nº 13.467/2017 introduziu a homologação dos acordos extrajudiciais no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, nos artigos 855-B a 855-E, sendo de extrema importância para a validação da jurisdição voluntária. Pimenta (1999, p. 127) ressalta que “[...] a conciliação entre empregados e empregadores é peça fundamental do sistema de solução jurisdicional dos conflitos trabalhistas em nosso país”.

A norma regulamentadora foi inserida “especialmente por conta da extinção da homologação sindical, mediante a revogação dos dispositivos pertinentes no art. 477 da CLT”. (MARTINEZ, 2018, p. 228).

Ocorre que, com a jurisdição voluntária de acordos extrajudiciais, cria-se um meio facilitador para o desafogamento da demanda trabalhista, tornando o procedimento muito mais ágil. Como afirma Pombo (2020, p. 66) “[...] não há atividade jurisdicional, mas sim mera atividade de administração pública de interesses privados, portanto não há “processo”, mas sim, “procedimento””.

Dessa forma, os acordos são tratados mais como um procedimento administrativo do que um processo judicial, por essa razão requer menos recursos da Justiça Trabalhista.

O artigo 855-B da CLT explica como é realizado o processo de homologação do acordo extrajudicial: “Art. 855-B - O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.”.

É necessário evidenciar que até a data que entrou em vigor a Lei nº 13.467/2017, se o empregador celebrasse um acordo extrajudicial com o empregado, este não era fundamentado juridicamente. Com a reforma, passou-se a disciplinar que, daí em diante, o que deve ser constituída é uma petição conjunta pelas partes e seus advogados, não admitindo mais o princípio do *jus postulandi*, na qual a parte poderia postular sozinha o seu direito no judiciário.

A Lei nº 13.467/2017 inovou o ordenamento jurídico em disciplinar no seu artigo 652, alínea “f”, dando maior poder voluntário às partes: “Art. 652 - Compete às varas do trabalho: [...] f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho”.

No §1º do artigo 855-B da CLT analisa-se que as partes estão proibidas de serem representadas por advogado comum e no §2º é disposta a faculdade para o empregado de ser assistido por advogado sindical; aponta Martinez (2018) que o trabalhador não estará sozinho, sendo protegido pelo referido parágrafo, destacando que o advogado sindical poderá, ainda, provocar o pagamento da multa disposta no artigo 477 da CLT se o prazo houver sido ultrapassado.

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.

Consoante o que disciplina o artigo 855-D da CLT e o autor Pombo (2020), depois de distribuída a petição inicial para uma das varas trabalhistas, os autos serão conclusos para o juiz decidir se acolhe ou rejeita o acordo. O juiz irá analisar o cumprimento dos requisitos legais e, porquanto não encontrar vícios de consentimento, marcará uma audiência, se assim considerar necessário, uma vez que todas as parcelas deverão estar especificadas, contendo datas e prazos, na hipótese de parcelamento do acordo e, por fim, de forma fundamentada, proferirá sentença.

Em referência às parcelas, nessa hipótese de acordo serão devidas pela metade as parcelas do acréscimo rescisório sobre o FGTS (de 40% passará para 20%) e também do aviso-prévio, se este for indenizado. Quanto às demais parcelas rescisórias, serão devidas na integralidade. Com relação ao saldo de FGTS, o empregado poderá movimentar no limite de até 80% do valor depositado (DELGADO, 2019).

O saldo restante do FGTS será mantido para futuro saque, conforme art. 20 da Lei nº 80.036/1990. É importante salientar também que, nessa espécie de rescisão por acordo extrajudicial, o empregado não faz jus ao seguro-desemprego (CISNEIROS, 2018).

O artigo 484-A da CLT apresenta as verbas trabalhistas devidas:

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:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Acerca de uma possível designação de audiência, Pombo (2020) observa que não é razoável uma oitiva de testemunha e nem mesmo a exigência de prova pericial, visto que as partes estão buscando mormente a solução de um conflito, o que de fato é o que acontece. Porém, Arena (2020), entende que a audiência pode servir também para sugestões do Magistrado com o fim de que as partes transacionem acerca do direito de todos.

Cabe ressaltar que todo esse procedimento se dará dentro do prazo especificado pelo artigo 855-D da CLT de quinze dias: “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.”.

Nesta continuidade, têm-se:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO GERAL E IRRESTRITA. CONTRATO DE TRABALHO EM CURSO. A homologação judicial de transação extrajudicial, mediante o procedimento previsto pelo Capítulo III-A do Título X da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido pela Lei 13.467/2017, contempla faculdade do magistrado, nos moldes da Súmula 418 do C. TST, a ser exercida pelo julgador em observância ao seu dever de fundamentação (CF, art. 93, IX e CLT, art. 832), o que restou atendido na decisão recorrida. Inviável cancelar a quitação ampla, geral e irrestrita do contrato de trabalho em curso, inclusive porque esta abrangeria parcelas futuras, em autêntica renúncia antecipada de direitos tipicamente indisponíveis. Apelo desprovido. (BRASIL. TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020959-75.2018.5.04.0211 ROT, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova, em 25/04/2019).

No caso em tela, empregado e empregador recorrem, mediante peça conjunta, requerendo a homologação total do acordo que foi homologado parcialmente.

Argumentado pela relatora, a Súmula 418 do TST que diz não haver a obrigatoriedade de homologação, sendo justificada também como inviável a homologação, uma vez que as partes requerem a quitação ampla, geral e irrestrita do contrato de trabalho.

As partes, ainda, requerem a homologação dispondo sobre o argumento da falta de observância ao princípio da legalidade, entretanto, aqui incabível, visando a Súmula 418 do TST na qual dispõe sobre a faculdade do Magistrado em homologar ou não o acordo extrajudicial.

O caso em questão também foi relatado durante a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, em 2018, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho:

Enunciado 110 - JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. RECUSA À HOMOLOGAÇÃO - O JUIZ PODE RECUSAR A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO, NOS TERMOS PROPOSTOS, EM DECISÃO FUNDAMENTADA (ANAMATRA, 2018, p. 54).

Ainda, nessa perspectiva:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. ART. 855-B DA CLT. Não havendo indício de fraude ou de vício de consentimento e atendidos os requisitos previstos nos arts. 855-B e seguintes da CLT e 104 do Código Civil, não há óbice à homologação do acordo extrajudicial firmado entre as partes, mormente quando este se mostra vantajoso ao empregado. (BRASIL. TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020967-46.2019.5.04.0331 ROT, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal, data de publicação 20/04/2020).

Na referida decisão apresentada, o acordo foi homologado, apontando que “[...] não há nos autos nenhum elemento de prova a evidenciar vício de consentimento (arts. 138 a 157 do Código Civil) capaz de invalidar a declaração de vontade livremente manifestada pelo trabalhador” pelo desembargador, contrariando tal argumento de sentença originária, haja vista ser benéfico ao empregado.

Borceda (2018) explica que o juiz pode homologar o acordo total ou parcialmente; por exemplo, ele poderá excluir da homologação o pedido de quitação geral do contrato, o que muitas vezes é o pedido de maior interesse da empresa.

O preceituado no artigo 855-C da CLT, que “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”, tem como objetivo impedir fraudes por parte do empregador em cumprir o acordo. Logo, caso o empregador não pague ao empregado as verbas rescisórias, ele arcará com o pagamento da multa no valor equivalente ao salário do empregado.

Encontra-se prescrito no artigo 855-E da CLT a deliberação no tocante a paralisação do prazo, sobretudo a não homologação do acordo extrajudicial:

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.

Pombo (2020) instrui que, meramente o objetificado na petição inicial do acordo, suspende o prazo prescricional, os direitos que não estiverem especificados no corpo da petição, não serão objeto de suspensão, decorrendo normalmente a contagem do seu prazo.

Como disposto no parágrafo único do mencionado artigo, após suspensos os prazos pelo protocolo da petição inicial, estes voltarão a decorrer desde o trânsito em julgado da sentença que for contrária à homologação do acordo extrajudicial.

Bebber (2017, p. 82) analisa quanto a suspensão do prazo:

Ajuizada a petição com pedido de homologação de acordo extrajudicial suspende-se (automaticamente) a contagem do prazo prescricional da pretensão. A regra é similar à do art. 625-G da CLT. A suspensão da contagem do prazo: a) ocorre para o que (impropriamente) denominamos de prescrição bienal e prescrição quinquenal; b) perdura por tempo não quantificado e cessa, unicamente, se for indeferido o pedido de homologação do acordo. Homologado este, desaparece a pretensão e, por conseguinte, o prazo destinado à sua dedução em juízo.

Destaca-se, além disso, que embora haja a possibilidade de homologação praticada pelos sindicatos quando anunciada a rescisão de contrato de emprego, a decisão de homologação, no caso dos acordos extrajudiciais expostos neste estudo, será feita exclusivamente pelo Magistrado. A competência é apenas dele de decidir se o proferido acordo se encontra apto e dentro dos limites legais para ser homologado e, então, ter força de título executivo judicial, conforme determina o artigo 876 da CLT (MOTA, 2019).

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

Impende ainda destacar que o juiz do trabalho poderá estabelecer requisitos para a homologação do acordo extrajudicial em atos administrativos ou então em portarias, não desrespeitando a autonomia de vontade das partes, mas meramente auxiliando para que o acordo se torne válido, dando conhecimento às partes e seus advogados de seu entendimento, para que não haja surpresa, caso seja negada a homologação do acordo (MOTA, 2019).

Ademais, além da nova prática buscar maior independência da jurisdição de forma mais pacífica, Pombo (2020, p. 73) conclui que “patrões e trabalhadores, historicamente, sempre se recusaram a negociar antes de instaurado o litígio, justamente pela ausência da segurança jurídica”. Dessa forma, os artigos apresentados acerca do procedimento, abordam maior segurança para os empregados e empregadores, incluindo o suporte para a desistência unilateral, que produzirá seus efeitos de imediato.

Para Giarllarielli (2018), a segurança jurídica é efetivamente dependente do conteúdo da homologação, ou seja, caso não haja uma afronta aos direitos indisponíveis do empregado, é provável que o juiz homologue o acordo e dê a quitação geral sobre a relação trabalhista.

O número de acordos extrajudiciais aumentou quase 37 vezes na Justiça do Trabalho catarinense. É apontado também quanto ao âmbito nacional: “foram apreciados 1.742 acordos extrajudiciais nos 12 meses anteriores à Reforma. Um ano depois, foram 33,2 mil” (CONJUR, 2019, não paginado). O juiz auxiliar da presidência

do TRT-SC, Marcel Higuchi, relatou que, por ter a possibilidade da quitação geral do contrato de trabalho, o empregador tem a segurança jurídica de que está encerrada a relação jurídica com o empregado (CONJUR, 2019).

De acordo com Borceda (2018), boa parte do país está recebendo bem o instrumento dos acordos extrajudiciais. Conforme a tabela abaixo, estão demonstrados os acordos extrajudiciais trabalhistas homologados no Brasil de janeiro a junho de 2018, com dados do TST, distribuídos por estado:

Estado	Percentual de homologados (%)
AL	84,21
AM e RR	50,23
BA	70,73
Campinas (SP)	78,33
CE	76,26
DF e TO	66,94
ES	65,92
GO	84,28
MA	93,83
MG	67,64
MS	71,72
MT	83,6
PA e AP	67,00
PB	74,24
PE	87,58
PI	81,11
PR	76,17
RJ	70,56
RN	59,4
RO e AC	80,00

RS	69,28
SC	84,44
SE	48,52
SP (Capital)	36,46
País (média)	69,20

Fonte: Valor do Trabalho (2018).

A lista dos estados está organizada por ordem alfabética, onde a cor verde representa um percentual acima da média, a cor laranja significa que está acima de 50% e a vermelha mostra um percentual abaixo deste valor (BORCEDA, 2018).

Após apenas um ano de vigência da Lei nº 13.467/2017, a Justiça do Trabalho, em todo o país, recebeu em processos de homologação de acordos extrajudiciais mais de 1000% em comparação aos anos anteriores (FERNANDES, 2019).

Entretanto, há divergentes opiniões acerca da homologação extrajudicial dos acordos. Isso acontece porque, como explica Leite (2019b), as partes que firmam acordo extrajudicial não têm aquela necessidade de que seja homologado na Justiça do Trabalho. Em que pese essa afirmação faça pleno sentido, o principal atrativo para se realizar a homologação judicial do acordo extrajudicial é a segurança jurídica, tanto para o empregado quanto para o empregador.

O propósito dos acordos extrajudiciais serem levados para a homologação do juízo é de garantir que o trabalhador não saia prejudicado, uma vez que, com o valor recebido do acordo, este terá efeito de coisa julgada e eficácia liberatória geral, não podendo o empregado, então, cobrar mais nada do antigo empregador. Por conta desse motivo, alguns juízes optam pela realização da audiência justamente para ouvir as partes e, só então, ratificar os termos do acordo (ROCHA, 2019).

No que tange a coisa julgada, a jurisprudência do Estado do Rio Grande do Sul tem preponderância em não rediscutir a matéria em instância ordinária:

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. EXTINÇÃO DO PROCESSO. ACORDO PREEXISTENTE DANDO QUITAÇÃO AO CONTRATO. Constatada a existência de decisão homologatória dando " ampla, total e irrevogável quitação quanto ao contrato de trabalho, para nada mais reclamar, seja a que título for ", sem qualquer ressalva, eventual pretensão relacionada a esse vínculo não é mais possível de ser objeto de discussão judicial, sob pena de ofensa à coisa julgada. Nesta hipótese, impõe-se a extinção do feito sem resolução do mérito, nos termos do que

dispõe o art. 485, inc. V, do CPC/2015. Entendimento contido na OJ nº 132 da SDI-2 do Eg. TST. Recurso a que se nega provimento. (BRASIL. TRT da 4ª Região, 4ª Turma, ROT 0020036-89.2017.5.04.0015, Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse, data de publicação 26/09/2018).

Diante do caso exposto, a decisão de origem extinguiu o processo sem resolução do mérito com fundamento no art. 485, V, do CPC: "Art. 485. O juiz não resolverá o mérito quando: [...] V - reconhecer a existência de perempção, de litispendência ou de coisa julgada", alegando a coisa julgada.

O reclamante, por sua vez, não aceitou a decisão em virtude de que no acordo homologado, foi dada quitação sem discriminação da parcela, motivo pelo qual os pedidos que postulou não estão no ajuste. Ele alega que a quitação foi quanto ao pagamento efetuado pelos tomadores de serviço, o que se presume ser o adimplemento das rescisórias, não havendo quitação do contrato de trabalho e, ainda, que ocorreu coação moral no momento da assinatura do acordo devido às necessidades da parte.

Ocorre que, na audiência, estando o reclamante presente, foi dada a ampla quitação do contrato de trabalho, não podendo mais nada a reclamar, seja a que título for.

A coisa julgada dá-se pelo fato de a mesma demanda já ter sido objeto de prestação jurisdicional e, em conformidade com o art. 505 do CPC, "Art. 505. Nenhum juiz decidirá novamente as questões já decididas relativas à mesma lide".

Ainda, a desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse vale-se, em seu relatório, da OJ nº 132, a qual dispõe acerca da ampla quitação dos acordos homologados:

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

Com o ajuizamento do acordo, as partes procuram pela homologação judicial justamente para obter garantias ao que foi acordado, tanto de geração de título executivo extrajudicial, quanto da segurança de que não haverá mais nenhuma propositura de ação trabalhista litigiosa nos mesmos termos (MOTA, 2019).

Uma vez homologado judicialmente, o acordo passa a ser exigível judicialmente, transformando-se no equivalente a sentença judicial transitada em

julgado e, portanto, não podendo as parcelas da quitação serem objeto de nova ação trabalhista (MOTA, 2019).

Com isso posto, cabe avaliar se o novo método de homologação de acordos extrajudiciais é vantajoso ou não para o empregado, servindo-se dos princípios basilares do Direito do Trabalho.

3.2 AS VANTAGENS E DESVANTAGENS DA HOMOLOGAÇÃO DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS DIANTE DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

À vista da exposição dos fatos descritos no presente trabalho, possibilita-se uma visão mais clara a respeito dos artigos 855-B a 855-E da CLT introduzidos pela reforma trabalhista no ano de 2017.

É relevante para este momento do trabalho os seguintes princípios que serão abordados a seguir: princípio do livre acesso à Justiça; princípio da celeridade e economia processual; princípio da proteção; princípio da condição (ou cláusula) mais benéfica ao empregado; princípio da lealdade e boa-fé; princípio da primazia do mérito integrativo; princípio da irrenunciabilidade de direitos; princípio da decisão informada e o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

A jurisdição voluntária é um direito das partes como um instrumento processual democrático, sendo concedido a todos os indivíduos uma autonomia para poder gerir seus conflitos e a sua harmonização, devendo dispor de um juizado imparcial que se valerá do respeito das garantias fundamentais do processo (SILVA, 2020).

Schiavi (2017) menciona que essa questão sempre foi um tanto polêmica na Justiça do Trabalho, por encontrar uma intensa resistência em razão de alguns princípios do direito material do trabalho, tais como a irrenunciabilidade de direitos, que significa dizer que não se pode abrir mão de seus próprios direitos de uma forma voluntária e também o princípio do acesso à justiça, que expressa que o trabalhador economicamente fraco tem amplo acesso à justiça. Frente aos acordos extrajudiciais, o princípio da irrenunciabilidade de direitos torna-se matéria bastante delicada, visto que, no momento da celebração do acordo, haverá concessões de ambas as partes, e, sem o devido cuidado e observação ao princípio, o trabalhador poderá renunciar de direitos os quais não queira e não deva.

Ferri (2020, não paginado) sintetiza o novo dispositivo de tal forma: “Esse procedimento de jurisdição voluntária possibilita o acordo entre empregado ou ex-colaborador e empregador de forma consensual, com o objetivo de dirimir eventuais conflitos existentes na relação de emprego.”.

Como já mencionado, o princípio da celeridade e economia processual é apresentado de forma notável no ordenamento jurídico, principalmente na Justiça do Trabalho. O congestionamento processual é um problema que abrange uma série de dificuldades aos sujeitos envolvidos na ação e que, ao longo dos anos, criaram-se estratégias para conter a demora do andamento dos processos.

Ainda acerca da celeridade processual, Silva (2020) contextualiza a agilidade no procedimento dos acordos extrajudiciais, tendo em vista a atividade conjunta das partes e advogados, quebrando o conceito do litígio de uma demanda contenciosa para uma transação com colaboração e comunicação dos sujeitos envolvidos na relação trabalhista.

A Constituição Federal, em seu artigo 5º, LXXVIII, já determina sobre a razoabilidade de duração do processo:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

LXXVIII - a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

Assim sendo, é um princípio constitucional que interfere de forma significativa no Direito do Trabalho, como explica Leite (2019b), por regra, os créditos da relação de trabalho têm uma natureza alimentícia, de sustento.

Outro ponto positivo que cabe destacar é que, em razão de cada parte ser assistida por um advogado distinto, podendo este ser advogado do sindicato da categoria, e aduzindo o juiz da vara a poder designar audiência e ouvir as partes antes de proferir a sentença, Silva e Ferreira (2018) expõem que essas medidas remetem a deixar de lado a hipossuficiência do empregado. Por haver advogado com aptidão técnica e a possibilidade de o juiz analisar minimamente os fatos para então homologar ou não o acordo, essas providências ajudam a restaurar a igualdade entre empregado e empregador.

Um dos principais fatores negativos para a prática da homologação dos acordos extrajudiciais seria a grande demanda no Judiciário Trabalhista, fazendo com que o juiz tenha maior precariedade na análise dos acordos, embora seja uma tática mais certa para a celeridade processual (SILVA; FERREIRA, 2018).

Nota-se que a previsão legal de homologação de acordos extrajudiciais vem como um avanço para se alinhar no âmbito jurídico brasileiro, tornando-se uma valorização da autocomposição frequentemente observada nas campanhas do CNJ, e também nas alterações de leis processuais (SILVA; FERREIRA, 2018).

Observa-se, ainda, que de um lado encontram-se os reformistas, os quais defendem a reforma trabalhista e argumentam com fatores que seriam pontos de vantagem a favor da homologação de acordos extrajudiciais, alegando a modernização das relações de trabalho, maior segurança jurídica às partes, celeridade aos processos judiciais trabalhistas e ainda pacificação social. Em contrapartida, os contrarreformistas argumentam que tal medida tem o objetivo de tornar o juiz do trabalho um mero “homologador”, ponto este que indicaria uma desvantagem (SILVA; FERREIRA, 2018).

Para Delgado (2019), um dos mais relevantes princípios do Direito do Trabalho é o da inalterabilidade dos contratos, que se comunica com o pensamento *pacta sunt servanda*. A concepção de que os ajustes contratuais firmados sejam fixos e não passíveis de eventuais mudanças, propõe aos acordos extrajudiciais uma vantagem impondo-se às partes seu total cumprimento.

Ademais, outro princípio também de extrema importância nas relações trabalhistas é o princípio da proteção. Delgado (2019) explica que ele rege a parte vulnerável e hipossuficiente das relações de trabalho, que é o empregado, objetivando sempre conduzir a um maior equilíbrio entre as partes durante o contrato de trabalho.

A partir do momento de celebração do acordo, as partes devem observar o princípio da condição (ou cláusula) mais benéfica ao empregado. O princípio mencionado garante a circunstância que visa conceder mais vantagem ao trabalhador, o que se reveste do caráter de direito adquirido, esclarecido no art. 5º, XXXVI, CF/88 (DELGADO, 2019). Por ter o propósito de prevalecer o dispositivo contratual que for mais favorável ao empregador, o acordo intenta para que ambas as partes possam correlacionar seus interesses, porém, quando surgir determinados contrapontos, o que deve sobressair é a cláusula mais benéfica ao empregado,

portanto, garantindo uma qualidade de segurança sobre a formalização do acordo extrajudicial.

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Para Cassar (2017), antes do artigo 484-A ser introduzido na CLT, os chamados distratos não eram vantajosos para o trabalhador, explicando que quando o empregado não quisesse mais trabalhar, ele seria submetido ao dever de pedir sua demissão, ocasionando a não autorização do levantamento do FGTS para essa situação. Ainda, o empregador não era obrigado ao pagamento do aviso prévio.

Além disso, caso a iniciativa do distrato fosse do empregador, possivelmente a proposta seria de renúncia ou transação de direitos que deveria pagar ao empregado (CASSAR, 2017).

Conforme Resende (2020) descreve, o acordo extrajudicial tem o objetivo de reduzir o recebimento indevido do seguro-desemprego e do saque do FGTS. Isso porque, quando o trabalhador intencionava sair do emprego, solicitava para seu empregador que este o demitisse, acontecendo assim os recebimentos indevidos.

Contudo, segundo Ferri (2020), o intuito do legislador em criar esse dispositivo com os acordos extrajudiciais, foi de promover a pacificação dos conflitos entre as partes. Com o cumprimento dos requisitos legais, por exemplo, o da exigência de advogados para ambas as partes, refere que traz uma igualdade para a negociação de empregado e empregador.

Levando em consideração ainda o princípio da cláusula mais benéfica ao empregado, Ferri (2020) expõe que, na prática, após as partes constituírem seus advogados distintos, apresentam a petição conjunta contendo os pontos, justificativas, valor do acordo, parcelas e prazo para uma possível homologação.

Em vista do princípio da proteção, ocorre a suspensão do prazo prescricional da ação em relação aos pedidos nela contidos, podendo o juiz marcar audiência para ouvir as partes, examinando se há algum vício de vontade (FERRI, 2020).

Conforme ensina Dubugras (2018, p. 55), a finalidade desta audiência é assegurar que não haja infração das “garantias de legalidade do ato jurídico praticado”.

Atentando para o princípio da lealdade e boa-fé em combinação mais uma vez com o princípio da proteção, Ferri (2020) esclarece que, quando o valor do acordo for irrisório, a medida não se aplica. Também não se pode considerar um acordo somente com verbas rescisórias, podendo estas fazer parte do acordo, incluindo a multa do parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

Com relação ao empregador, Ferri (2020) comenta sobre ser uma forma de prevenção a uma possível futura demanda trabalhista, uma vez que há a oportunidade e possibilidade de resolver as pendências, parcelar os valores e, provavelmente mais importante, dar quitação ao contrato de trabalho.

Ferri (2020, não paginado) defende que, quanto ao empregado, quando ele celebra um acordo extrajudicial, é como se estivesse em pé de igualdade com o empregador, determinando conjuntamente o que é que vai ser negociado, o que vai ser pago, entre outros. Além do mais, afirma que a homologação é um procedimento de “proteção e garantia de direitos trabalhistas”, dado que o empregado tem a segurança de que, caso seja descumprido o acordado, pode haver a intervenção do Judiciário, que garantirá a execução do acordo.

Corroborando com o exposto, Dubugras (2018) afirma que o novo método de homologação dos acordos extrajudiciais é um avanço para a Política Pública, no qual possibilita a cooperação tanto das partes e advogados, quanto do judiciário em benefício de as partes solucionarem seus próprios conflitos, com a ajuda do Estado para a segurança da efetividade das decisões judiciais.

Outrossim, além do exposto, Ferri (2020) ainda alude o princípio da celeridade processual quando declara que o método ajuda no desafogamento do Judiciário trabalhista.

Em conformidade com o princípio da celeridade processual mais uma vez, tem-se o prazo estabelecido no artigo 855-D da CLT de quinze dias contados da distribuição da petição para o juiz decidir pela homologação do acordo ou pela designação de audiência para esclarecimentos, tudo dentro desse intervalo de quinze dias (BEBBER, 2017).

Entretanto, esse prazo é chamado de “impróprio” por não ser preclusivo, do qual não produz consequências processuais, caso descumprido. Na hipótese de

demora exagerada na análise da petição, resta uma contradição aos interesses das partes e, por conseguinte, podem requerer mandado de segurança para assegurar a decisão para a apreciação da petição de acordo extrajudicial (BEBBER, 2017).

Para Dubugras (2018), a homologação dos acordos extrajudiciais é um sistema que possibilita o controle da legalidade pela Justiça do Trabalho e, além disso, a proteção da execução, permitindo ampla participação das partes e seus advogados para a solução do conflito e viabilizando ao juiz uma maior apreciação dos processos judiciais que envolvem maior litigação.

É possível que o juiz analise e, por meio do princípio da primazia do mérito integrativo, solicite um aprimoramento na negociação, com o consentimento das partes, para poder aproveitar os atos já feitos sem que precise recusar a homologação para poder solucionar o conflito (BARBOSA, 2020).

Apesar das partes terem a autonomia e liberdade para negociar, o dispositivo deve ser interpretado levando em conta o princípio da boa-fé e também a simplicidade, celeridade e redução de litígios contenciosos (SILVA, 2020).

A reforma trabalhista rege-se da elevação da autonomia das partes, dessa forma, se infringido tal princípio da autonomia do trabalhador, abre-se a perigosa oportunidade do poder do empregador. Os acordos extrajudiciais são uma possibilidade ao empregado de expressar sua vontade, porém, quando não observado cuidadosamente o princípio da autonomia da vontade do trabalhador, quando não podem ser supridas as suas necessidades, então aparece a imagem da parte reclamada limitando essa possível autonomia que o empregado deveria ter.

Como não é permitido o *jus postulandi*, o parágrafo segundo do art. 855-B da CLT oportuniza ao empregado a assistência pelo advogado sindical de sua categoria, facilitando o entendimento técnico das partes e assim proporcionando maior segurança no acordo (DUBUGRAS, 2018).

A respeito dos vícios de consentimento, o juiz é quem tem o dever de fazer a análise, aferindo se não há qualquer fraude ou simulação, assim como indícios de coação na manifestação de vontade, o que refere mais uma vez ao princípio da proteção do empregado (DUBUGRAS, 2018).

A jurisprudência utiliza da súmula nº 330 e da OJ nº 270 da SDI-I, ambas do TST, para especificar os direitos que estão sendo negociados, não podendo usar de uma quitação ilimitada, para que não haja homologações que cause algum prejuízo às partes, analisa-se: OJ nº 270: “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.”

Súmula nº 330 do TST: 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.

A súmula 330 do TST é utilizada na jurisprudência com a finalidade de proteger o empregado, sem que o acordo se proceda de forma a induzir o trabalhador a conceder a quitação geral do contrato de trabalho, caso não seja o objetivo dele, o que pode ser referido também ao princípio da decisão informada, em que o advogado auxilia o entendimento de toda a celebração do acordo.

A título de exemplo, tem-se a decisão abaixo:

HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL DE ACORDO FEITO DE FORMA EXTRAJUDICIAL. ARTIGOS 855-B A 855-E, DA CLT: Ingressaram os interessados em MM Juízo na data de 12/12/2017, quando já em vigor a Lei 13467/2017, que estabeleceu o novo procedimento para homologação de acordo feito fora do âmbito judicial entre os interessados. Constam os requerentes com a devida representação de advogado distinto, bem como não se denota qualquer vício de vontade no negócio jurídico. Contudo, não se admite a quitação genérica e ilimitada realizada mediante acordo extrajudicial, de tal modo que com base na bem posta Súmula 330 do Colendo TST e OJ 270 da SDI-I do mesmo Colendo TST, os efeitos da referida avença devem estar limitados aos títulos expressamente consignados. Recurso ordinário patronal improvido pelo Colegiado Julgador. (BRASIL. TRT da 2ª Região, 11ª Turma - Cadeira 2, Processo 1003066-18.2017.5.02.0511. Relator RICARDO VERTA LUDUVICE, data de publicação 30/10/2018).

Assim, nesta decisão foi homologado parcialmente o acordo, tendo o relator exposto que a atuação do juízo não é somente a homologação da vontade das partes, mas sim, de acordo com o artigo 855-D da CLT, ele deve analisar o acordo entabulado.

Desse modo, o juiz é obrigado a examinar não só a parte extrínseca de regularidade do acordo, mas também a parte da matéria, a parte interna, observando sempre alguns limites para a homologação. Alguns desses limites estão estabelecidos

no artigo 104 do Código Civil, que trata sobre a capacidade das partes, a licitude do objeto e também sobre a forma prescrita e não vedada (BEBBER, 2017). “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.”. Essa análise processual mais detalhada versa sobre o princípio da proteção das partes, principalmente do empregado, visando este ser a parte de maior vulnerabilidade da relação.

Nesse sentido:

EMENTA ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. CONCESSÕES RECÍPROCAS. Não pode o Judiciário tornar-se mero homologador dos ajustes celebrados entre as partes que não se atenham aos dispositivos legais. O acordo celebrado não apresenta concessões recíprocas entre as partes, logo, não deve ser cancelado pelo Poder Judiciário, ainda mais quando prevê a quitação de toda e qualquer situação relativa à relação contratual trabalhista havida entre as partes. (BRASIL. TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020927-46.2019.5.04.0531 ROT, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper, em 11/03/2020).

No caso apresentado, a parte reclamada requer a homologação do acordo, visto que, no seu entendimento, as partes têm a autonomia para acordar. A decisão de origem apenas limitou a quitação para os valores ali dispostos.

O juiz tem o controle de homologar ou não os acordos analisados. Em vista disso, na decisão exposta, a desembargadora aduz que não poderia levar o acordo à homologação pois as partes não cumpriram com os requisitos legais e obrigatórios. Ainda, não concorda que seja prevista a quitação total da relação de trabalho entre as partes e descreve que:

[...] tendo como norte o princípio da proteção, que cerca as relações de trabalho, entendo que o acordo não poderia ser homologado, sequer parcialmente. Com efeito, o acordo deve ser constituído de concessões recíprocas entre as partes, as quais não são observadas no presente caso.” (BRASIL. TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020927-46.2019.5.04.0531 ROT, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chappel, em 11/03/2020).

Diante desse cenário há um confronto de princípios, o princípio da autonomia da vontade das partes e o princípio da proteção ao empregado. Nesse caso, foi determinante a decisão em atentar para a proteção do empregado, mesmo que as partes tivessem acordado de forma conjunta, uma vez que o acordo se tornou prejudicial ao trabalhador.

Outro limite a ser observado é sobre os vícios do negócio jurídico, como por exemplo a ausência de dolo, erro essencial, coação, entre outros, conforme artigos 849, 155 e 138 do Código Civil (BEBBER, 2017).

Art. 849. A transação só se anula por dolo, coação, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa.

[...]

Art. 155. Subsistirá o negócio jurídico, se a coação decorrer de terceiro, sem que a parte a que aproveite dela tivesse ou devesse ter conhecimento; mas o autor da coação responderá por todas as perdas e danos que houver causado ao coacto.

[...]

Art. 138. São anuláveis os negócios jurídicos, quando as declarações de vontade emanarem de erro substancial que poderia ser percebido por pessoa de diligência normal, em face das circunstâncias do negócio.

Há também o limite sobre a dúvida razoável sobre a validade ou eficácia de um direito, conforme artigo 9º da CLT: “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” (BEBBER, 2017).

Segundo os limites expostos, cabe ao juiz decidir se homologa ou não o acordo extrajudicial, podendo somente recusar justificando formalmente se eventualmente ocorrer algum vício. Caso não houver descumprimento dos requisitos legais e nenhum vício de consentimento e mesmo assim ocorrer a não homologação, existirá, então, segundo Bebbber (2017, p. 84), uma “negativa de tutela de interesse privado prometido pela norma legal”, podendo as partes interpor recurso ordinário dessa decisão (BEBBER, 2017).

Todavia, a interposição de recurso deverá ser de ambas as partes, não podendo apenas um interessado apresentar, conforme já analisa a Jurisprudência:

EMENTA PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. ART. 855-B DA CLT ACRESCIDO PELA LEI 13.467/2017. DECISÃO QUE NÃO HOMOLOGOU A TRANSAÇÃO. Hipótese em que apenas a empresa interpôs recurso contra a decisão que não homologou o acordo extrajudicial. A ausência de manifestação do ex-empregado sobre a manutenção do interesse de homologação do ajuste obsta o provimento do recurso. (BRASIL. TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0021072-93.2018.5.04.0028 ROT, Desembargador Emilio Papaleo Zin, em 24/04/2020)

Trata-se de um recurso interposto pela Reclamada, inconformada com a decisão que não homologou o acordo extrajudicial, alegando que existe prazo para a

juntada de informações e documentos que o juízo de origem possa entender necessários. Sem contrarrazões do empregado.

No caso em tela, apenas a Reclamada interpôs o recurso e, portanto, este não fora homologado.

O propósito para levar o acordo até o juízo para que ali ocorra a homologação é a garantia para as partes sobre a ciência de todos os efeitos dessa negociação, portanto, sendo necessária a participação dos advogados nessa transação (BEBBER, 2017), atingindo de imediato ao princípio da irrenunciabilidade de direitos e, principalmente, o princípio da decisão informada.

Caso o princípio da decisão informada seja violado, a parte, em especial o empregado, não terá as informações e esclarecimentos necessários para compreender o que está sendo acordado e nem para entender as consequências da celebração do acordo. Portanto, interliga-se com o princípio da indisponibilidade de direitos, que caso for também violado, o interessado não saberá a realidade de seus momento de legitimar o acordo extrajudicial torna-se extremamente delicado e é de extrema relevância que se observe tais apontamentos (MEIRELES, 2019).

Compreende-se que quando as transações são realizadas fora do âmbito judicial, quando não são acompanhadas de perto por um magistrado, é que se presume uma probabilidade maior de vício de consentimento, por esse motivo a matéria deriva-se dos princípios da proteção e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (BARBOSA, 2020).

Cabe ressaltar que a questão de que trata o artigo 855-B, §1º, da CLT, quando cita que as partes não podem se valer de advogado comum, é uma mera proteção ao empregado para que ele possa escolher o seu procurador para que ele garanta seus interesses (BEBBER, 2017) Nesse sentido:

RECURSO ORDINÁRIO EM AÇÃO RESCISÓRIA PROPOSTA E APRECIADA SOB A LEI Nº 5.869/73. ART. 485, VIII, DO CPC/73. ACORDO JUDICIAL. VÍCIOS QUE PREJUDICAM A VALIDADE DO NEGÓCIO JURÍDICO. Na ação rescisória ajuizada com base no art. 485, VIII, do CPC/73, mostra-se imprescindível a evidência da caracterização de um dos vícios capazes de invalidar a transação. Na hipótese, os documentos colacionados aos autos comprovam que o acordo entabulado não condizia com a vontade do autor, pois patrocinado por advogado indicado pela reclamada. Nesse sentir, persistentes os defeitos que prejudicam a validade do negócio jurídico e impedem que a vontade seja declarada livre e de boa-fé, impõe-se o corte rescisório. Recurso ordinário conhecido e provido, para julgar procedente a ação rescisória. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. RO-5472-

83.2015.5.09.0000. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 28/04/2017).

A parte reclamante ajuizou uma ação rescisória, com a finalidade de desconstituir a sentença que homologou o acordo nos autos da reclamatória trabalhista.

Diante da decisão exposta, foi relatado que houve acordo anteriormente celebrado não condizente com a vontade do autor justamente por este ter sido assistido por advogado indicado pela parte reclamada. De acordo com o Acórdão proferido, foi concluído que a parte reclamante foi induzida a erro pelo empregador juntamente com seu advogado ao dar quitação às parcelas na sua rescisão contratual.

Um dos principais efeitos objetivos que o acordo extrajudicial produz é o negócio jurídico com a decisão judicial, o que ocasionará em um título executivo judicial, conforme artigo 515, III, do CPC: “Art. 515. São títulos executivos judiciais, cujo cumprimento dar-se-á de acordo com os artigos previstos neste Título: [...] III - a decisão homologatória de autocomposição extrajudicial de qualquer natureza.” (BEBBER, 2017).

Com esse título executivo, tem-se uma maior facilidade no cumprimento do acordo, isso porque, com o referido título é possível uma execução no juízo competente na hipótese de haver descumprimento por parte do devedor (SILVA, 2020).

De outra parte, a vantagem das transações por acordo é que geralmente há o cumprimento, haja vista que incide uma indenização compensatória caso a parte não o faça, conforme o artigo 846, §2º da CLT (BARBOSA, 2020).

Outra vantagem para as partes é que, diferentemente do Direito Civil, em que as negociações bilaterais são irretratáveis, no Direito do Trabalho, portanto, pode-se haver uma desistência unilateral enquanto o acordo não tiver sido homologado. Isso porque os efeitos da celebração desse acordo só são liberados quando ocorrer a homologação judicial. Dessarte, caso uma das partes desejar se retratar e desistir do pedido, poderá o fazer sem precisar de consentimento da outra, produzindo seus efeitos de imediato (BEBBER, 2017). Portanto, o princípio da autonomia da vontade das partes se faz presente de forma mais efetiva no momento em que autoriza a desistência unilateral, a qual produzirá seus efeitos imediatamente.

Um ponto importante que deve ser analisado é que, além do procedimento trazer a celeridade processual, ainda diminui o trabalho de servidores do Órgão,

magistrados e funcionários, também propicia maior importância à autonomia das partes, bem como maior economia das custas judiciais (SILVA, 2020).

Em que pese o procedimento traga inúmeros benefícios ao empregado, não é novidade que ele regularmente atua como parte hipossuficiente das relações trabalhistas e, para Silva (2020), com esse método não foi diferente, principalmente com a atuação dos advogados e o poder de persuasão empresarial. Inclusive, pode haver acordos com vícios e outras nulidades sendo homologados e passando despercebidos pelo juízo. O que evidencia, mais uma vez, a relevância de ser observado o princípio da proteção ao empregado.

Em contrapartida, Pombo (2020) afirma que o método pode ter resultados eficazes visando a pacificação de empregado e empregador, algo que não é comum acontecer antes de um litígio, justamente pela falta de segurança jurídica, ou seja, o procedimento dos acordos extrajudiciais na Lei da Reforma Trabalhista consegue auferir essa proteção para as partes.

Outro ponto de vantagem, segundo Pombo (2020), é a possibilidade de diminuição, ou até mesmo o término da lide simulada, que significa a “ação casada”, que é quando as partes encenavam uma ação em que muitas vezes o trabalhador era dispensado sem que o empregador pagasse as verbas rescisórias, para poder sugerir assim um advogado de sua preferência para simular uma ação judicial na qual aconteceria o acordo e conseguiria então a quitação com eficácia liberatória ao contrato de trabalho.

Como descreve Barbosa (2020, p. 82), “quanto mais se fecha a porta da frente, mais a dos fundos é buscada”, isso acontecia quando não havia a previsão da jurisdição voluntária acerca dos acordos extrajudiciais com essa segurança jurídica. Ainda, o judiciário, com demanda excessiva, era mais propenso ao descuido em deixar passar as “ações casadas”, sendo uma prática reiterada por parte dos empregadores, com a finalidade da quitação geral das verbas rescisórias, caracterizando a fraude. (BARBOSA, 2020).

Para Arena (2019), a previsão que obriga os interessados a constituírem advogados distintos é justamente uma forma de impedir a ocorrência de fraudes na Justiça do Trabalho, uma vez que, com advogados diferentes, entende-se que o acordo foi previamente dialogado com ambas as partes, fazendo suas concessões e comunicando suas opiniões, satisfazendo o princípio da decisão informada.

Contudo, para Silva (2020), o empregado segue sendo a parte vulnerável da relação trabalhista e, com esse método do acordo extrajudicial, no qual requer que sejam atribuídos advogados distintos, fortaleceu esse paradigma com o poder de persuasão da empresa. Dessa forma, com o empregador exercendo o papel de fácil influenciador e podendo convencer o empregado, que, se o acordo não for devidamente analisado pelo magistrado, passando despercebida tal conduta, caracterizará uma violação do princípio da proteção ao trabalhador, ocasionando prejuízo ao empregado.

Ainda, na visão de Silva (2020), as partes devem observar os limites considerados, pois, com a imposição da parte da empresa, torna-se fácil da mesma exceder tais limites, violar o princípio da lealdade e boa-fé e passar despercebidos pelo diagnóstico do juiz.

Cabe destacar, ainda, que o empregador não se exime do dever de quitar suas obrigações por causa da homologação de um acordo extrajudicial. O artigo 855-C da CLT é explícito em dispor que o acordo não prejudica o prazo para o pagamento dos valores das verbas rescisórias, da entrega de documentos para a habilitação no Programa de Seguro Desemprego e também para a baixa na CTPS, recaindo sobre a multa determinada no artigo 477, §8º da CLT (ARENA, 2019).

Ademais, além da matéria acerca da extinção do contrato de trabalho, os acordos extrajudiciais também podem versar sobre ajustes e divergências acontecidas durante a vigência do contrato, por exemplo: horas extras, insalubridade e periculosidade, diferenças de salário, etc. (CASSAR; BORGES, 2017).

Outrossim, a prática confere também ao Magistrado da Justiça do Trabalho o poder de promover essa pacificação das partes, proporcionando a comunicação como meio de mudanças (BARBOSA, 2020).

Arena (2020) analisa que o procedimento de homologação de acordos extrajudiciais é mais uma forma de resolver conflitos, dialogando com suas controvérsias e evitando episódios de fraude e simulações, promovendo a cultura da paz e ocasionando uma solução célere. Ainda, dispõe que o método disponibiliza ao juiz um alcance de homologar ou não os acordos, podendo designar audiência se entender necessário para a oitiva das partes, e sugerir mudanças na transação para que, assim, possa cumprir com os direitos de todos e homologar o negociado, formando coisa julgada.

De fato, o que os indivíduos interessados em concretizar um acordo extrajudicial devem ter em mente é o princípio da boa-fé, utilizando do meio de forma responsável, atentando para que os direitos sejam cumpridos de acordo com todos os requisitos legais e valendo-se do princípio da proteção, que rege o empregado como parte hipossuficiente da relação de trabalho

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, no primeiro capítulo, observou-se que, em que pese os acordos extrajudiciais já existissem antes da reforma trabalhista, eles só aconteciam com a ação reclamatória já em curso, podendo o empregado ainda cobrar eventuais direitos em nova ação, não evitando o possível litígio judicial. Assim, restou clara a diferença dos acordos judiciais e extrajudiciais trabalhistas, bem como o rol dos princípios que abrangem ambos os procedimentos.

No segundo capítulo restou demonstrada a introdução da homologação judicial de acordos extrajudiciais, evidenciando que a opção é viável para o empregado e, também para o empregador, se os dois seguirem o acordo conforme os requisitos preceituados na Lei.

Ainda no segundo capítulo restou certificada a eficácia do método, o qual colabora com a autonomia da vontade das partes. Contudo, alguns princípios analisados, caso violados, trazem prejuízo ao empregado, como por exemplo a falta de lealdade e boa-fé no momento da elaboração do acordo, a ocorrência de uma imposição da empresa que detém o poder sobre o empregado; a possível demora na decisão quanto ao acordo extrajudicial visto que a demanda crescerá, entre outros.

Dessa forma, é de plena relevância o cuidado ao dispor sobre os direitos do trabalhador, que fica vulnerável diante da relação contratual com seu empregador. Com a reforma trabalhista, apesar da tentativa de fornecer maior autonomia da vontade ao empregado, restou evidenciado que o princípio da proteção é cada vez mais necessitado.

Ainda assim, demonstrou-se que, mesmo com os pontos negativos que ainda geram certa insegurança, os acordos extrajudiciais previstos na Lei nº 13.467/2017 apresentam ao empregado uma satisfatória opção para o momento da rescisão contratual.

Um dos princípios que foram estudados foi o da celeridade e economia processual, o qual restou comprovado que, de fato, o caminho de acordar entre advogados e levar o acordo para a Justiça do Trabalho com o fim de ser homologado é mais ágil do que a via litigiosa. Nesse caso, podendo o juiz marcar audiência, ouvir as partes e considerar o período de quinze dias para decidir sobre a homologação.

Ainda, por ser um procedimento essencialmente advocatício, é um meio facilitador e rápido para as partes, incluindo também a menor atividade de servidores

envolvidos nos trâmites, bem como menor onerosidade em custas processuais ao órgão público.

Acredita-se, também, que com os acordos extrajudiciais inicia-se um descongestionamento no Poder Judiciário, visando a redução de demanda. Pode-se dizer que “inicia-se”, pelo motivo de que resta evidenciar, que o juiz há de se adaptar a este novo procedimento quando os números de acordos extrajudiciais estiverem intensamente altos, porquanto as demandas pela via tradicional não irão cessar.

Considera-se que, com a inclusão dessa via de jurisdição voluntária para a diminuição de conflitos, o legislador permitiu que a parte hipossuficiente, ou seja, o trabalhador, pudesse se elevar a igualdade com o empregador, podendo discutir suas opiniões acerca do acordo, bem como as parcelas devidas.

No entanto, abriu-se a discussão de que, embora o empregado pudesse chegar ao patamar de “igualdade” com seu empregador, ele jamais conseguiria esse feito, uma vez que o empregador sempre estaria em outro nível de “poder” para com o empregado, seja no quesito financeiro, seja no quesito intelectual, o trabalhador sempre seria a parte vulnerável das relações trabalhistas. De fato, a diferença entre a pessoa do trabalhador e a do empregador não diminuiu com a reforma da CLT. Logo, a proteção ao empregado ainda é a prioridade a ser observada com maior cuidado.

Contudo, seguindo essa linha de pensamento, o legislador aborda no texto da Lei, nos artigos 855-B a 855-E da CLT, alguns mecanismos de proteção ao empregado, como multa por descumprimento, prazos, a possibilidade de designação de audiência para o juiz ouvir as partes, enfim, meios que oportunizam ao empregado uma confiança de que o acordo extrajudicial existe, indo de encontro com sua segurança jurídica.

Dessa maneira, antes do acordo extrajudicial ser homologado pelo juízo, ele precisa necessariamente ser analisado, seguindo todos os requisitos da Lei nos artigos mencionados, observando ainda os princípios das relações trabalhistas.

Dessarte, o artigo 855-B da CLT já menciona o dever de as partes constituírem advogados distintos para a negociação. Isso evita qualquer espécie de provocação da parte reclamada sugerir ou até mesmo induzir advogado para o trabalhador, ou então ser representado pelo mesmo profissional, afastando, desde logo, uma possível conspiração entre advogados e a ocorrência de fraude.

Ademais, no artigo 855-C, não é afastada a multa prevista no artigo 477 da CLT acerca da extinção do contrato de trabalho, garantindo o pagamento de todas as

verbas rescisórias de acordo com o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, o qual assegura uma conquista dos trabalhadores ao longo dos anos.

Leva-se em consideração, também, a importância da faculdade de o juiz decidir se homologa ou não o acordo, conforme a Súmula apresentada no transcorrer do presente trabalho (Súmula 418 do TST). Isso porque, caso o magistrado entenda que há vícios de consentimento, a negociação não é homologada, da mesma forma que se os requisitos e princípios forem observados, então haverá a homologação.

Com base na análise jurisprudencial feita, nota-se que os acordos extrajudiciais que não estão sendo homologados depois da Reforma Trabalhista são exclusivamente os que contém algum vício de consentimento observado pelo magistrado, ou não preenchimento dos requisitos legais.

Apesar de os acordos extrajudiciais estarem entrando em evidência há pouco no judiciário, o método vem ganhando espaço ao longo do tempo. Porém, por ser ainda uma novidade, existe a resistência e a dúvida a respeito de sua real eficácia. Entretanto, o aumento no número de acordos extrajudiciais sendo homologados pelos juízes é notório e vem crescendo constantemente, por isso, constata-se que o método é de fato seguro, de resolução célere e eficaz.

O ponto observado com o estudo é de que cabe aos juízes a análise apropriada em cada caso, podendo de fato ajudar na conciliação das partes sem toda demanda judicial contenciosa, usando da previsão legal para proteger a parte hipossuficiente e, do mesmo modo, proporcionar a segurança jurídica devida a todos os indivíduos envolvidos.

Embora a reforma trabalhista vise a autonomia da vontade das partes, o princípio da proteção se mostra de forma mais evidente a fim de diminuir a insuficiência do empregado.

Conclui-se, dessa forma, que o principal objetivo dos acordos extrajudiciais tem se cumprido, qual seja, a negociação entre as partes de modo que ambas façam suas considerações e concessões, não havendo renúncia de direitos por parte do empregado, assim atendendo suas expectativas harmoniosamente e concretizando seus resultados pretendidos de forma em que ambas as partes saiam satisfeitas, a fim de evitar litígio.

REFERÊNCIAS

- ACORDOS extrajudiciais crescem 37 vezes na Justiça do Trabalho catarinense. **Consultor Jurídico**, 2019. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-13/acordos-extrajudiciais-crescem-37-vezes-justica-trabalho-sc>. Acesso em: 03 maio 2020.
- ANAMATRA. **Reforma Trabalhista** - ENUNCIADOS APROVADOS 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho (2017) XIX Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - Conamat (2018). Disponível em: https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Conamat_site.pdf. Acesso em: 13 set. 2020.
- ARENA. Marcela Casanova Viana. Homologação de Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho: análise prática do seu procedimento e requisitos. **Revista da Escola Judicial do TRT4** v. 1, n. 02, p. p. 141-158, 2019. Disponível em: <https://rejtrt4.emnuvens.com.br/revistaejud4/article/view/37>. Acesso em: 21 out. 2020.
- ARRUDA. Rafael Novakoski. A Reforma Trabalhista e os Reflexos no Princípio da Proteção. **Jus.com.br**. 2020. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/79451/a-reforma-trabalhista-e-os-reflexos-no-principio-da-protecao>. Acesso em: 19 nov. 2020.
- BARBOSA. Amanda. Acordo extrajudicial trabalhista: ação para homologação e o princípio da primazia do mérito integrativo. **JusLaboris**, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/168831>. Acesso em: 22 out. 2020.
- BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do trabalho**: teoria geral a segurança e saúde. 5. ed. São Paulo. Saraiva, 2012.
- BEBBER, Júlio César. Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial. **JusLaboris**, 2017. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/145951>. Acesso em: 03 maio 2020.
- BORCEDA, Gustavo. Como realizar um bom acordo extrajudicial trabalhista - Parte II. **Valor do Trabalho**, 2018. Disponível em: <https://www.valordotrabalho.com.br/como-realizar-um-bom-acordo-extrajudicial-trabalhista-parte-II.php>. Acesso em: 06 out. 2020.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 5 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 17 maio 2020.
- BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.
- BRASIL. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Lei 13.105 de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm. Acesso em: 16 maio 2020.

BRASIL. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. 4ª Turma. Recurso Ordinário 00029734120135020017. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. Data de Julgamento: 13/06/2017, Data de Publicação: 26/06/2017. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br>. Acesso em: 23 jun. 2020.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020959-75.2018.5.04.0211 ROT, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova, em 25/04/2019. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020927-46.2019.5.04.0531 ROT, Desembargadora Angela Rosi Almeida Chapper, em 11/03/2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 23 out. 2020.

BRASIL. TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0021072-93.2018.5.04.0028 ROT, Desembargador Emilio Papaleo Zin, em 24/04/2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 23 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Seção Especializada em Execução. Agravo de Petição 0000273-54.2012.5.04.0702. Relatora: Des. Cleusa Regina Halfen, data da publicação em 13 de maio de 2019. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 23 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Região). 6ª Turma. Agravo de Petição 0000060-21.2015.5.04.0871. Relator: Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal, data de publicação: 20/04/2020. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 23 jun. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). Quinta Turma. Recurso Ordinário. 0000040- 89.2018.5.05.0291. Relator (a) Juiz (a) convocado (a) MARIA ELISA COSTA GONCALVES. DJ 11/10/2018. Disponível em: <https://www.trt5.jus.br/>. Acesso em: 24 jun. 2020.

BRASIL. TRT da 4ª Região. 4ª Turma. ROT 0020036-89.2017.5.04.0015. Relatora: Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse, data de publicação em 26/09/2018. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br>. Acesso em: 25 jun. 2020.

BRASIL. TRT da 2ª Região, 11ª Turma - Cadeira 2, Processo 1003066-18.2017.5.02.0511, Relator RICARDO VERTA LUDUVICE, data de publicação 30/10/2018. Disponível em:

<https://ww2.trt2.jus.br/jurisprudencia/jurisprudencia/pesquisa-jurisprudencial/>. Acesso em: 21 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 8ª Turma. AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. 10029-16.2019.5.18.0003 1. Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 06/03/2020. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/58fdc6922dc0b52a47a3379e1b9b8772>. Acesso em: 17 maio 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 2ª Turma. RECURSO DE REVISTA. 547-17.2013.5.03.0021. Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 27/09/2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 29 ago 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 1542-77.2012.5.04.0234, Relator Min. João Orestes Dalazen, DJ 07 de outubro de 2016. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/9dbf41cf2183dd71f0e831459a3d634e>. Acesso em: 04 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Subseção II Especializada em Dissídios Individuais. RO-5472-83.2015.5.09.0000. Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 28/04/2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 20 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 100. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/>. Acesso em 10 nov. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 330. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/>. Acesso em: 21 out. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 418. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/>. Acesso em: 28 jun. 2020.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo. Saraiva Educação, 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553617944/>. Acesso em: 27 ago. 2020.

CARDOSO, Bruno. Reforma Trabalhista: Conheça o Processo de Homologação de Acordo Extrajudicial. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <https://brunonc.jusbrasil.com.br/artigos/523710621/reforma-trabalhista-conheca-o-processo-de-homologacao-de-acordo-extrajudicial>. Acesso em: 29 set. 2020.

CASSAR, Volia Bomfim. **Direito do trabalho** de acordo com a Reforma Trabalhista Lei 13.467/2017. 14ª ed. São Paulo. MÉTODO, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo, Método. 2017.

CISNEIROS, Gustavo. **Direito do Trabalho Sintetizado**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018. Disponível em:

<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788530982126/>. Acesso em: 10 maio 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo. LTr. 2019.

DUBUGRAS, Regina Maria Vasconcelos. Formas extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: homologação de acordos extrajudiciais. **JusLaboris**. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/170731>. Acesso em: 17 out. 2020.

FERNANDES, Anaís. Acordo extrajudicial salta de 1,7 mil para 33,2 mil após reforma da CLT. **Folha de S. Paulo**, 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/02/acordo-extrajudicial-salta-de-17-mil-para-332-mil-apos-reforma-da-clt.shtml>. Acesso em: 24 jun. 2020.

FERREIRA, Gecivaldo Vasconcelos. Jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho. **Jus.com.br**, 2005. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/6409>. Acesso em: 24 jun. 2020.

FERRI, Marjorie. Homologação de acordo trabalhista: qual a vantagem para empregado e empregador. **Consultor Jurídico**. 2020. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-mar-15/marjorie-ferri-vantagens-acordo-extrajudicial-trabalhista>. Acesso em: 22 maio 2020.

GIARLLARIELLI, Gustavo. Segurança jurídica de acordo extrajudicial, teoria e prática. **Jusbrasil**, 2018. Disponível em: https://giarllarielli.jusbrasil.com.br/artigos/597386744/seguranca-juridica-de-acordo-extrajudicial-teoria-e-pratica?ref=topic_feed. Acesso em: 24 jun. 2020.

GONÇALVES, Jéssica de Almeida. Princípios da mediação de conflitos civis. **Âmbito Jurídico**. 2017. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/cadernos/direito-processual-civil/principios-da-mediacao-de-conflitos-civis/>. Acesso em: 16 maio 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra; **Curso de direito do trabalho**. – 11. ed. – São Paulo. Saraiva Educação, 2019a. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788553610419/>. Acesso em: 29 abr. 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. – 17. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019b. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788553609758/>. Acesso em: 29 abr. 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#!/books/9788553610129/>. Acesso em: 15 maio 2020.

MARTINEZ, Luciano. **Reforma trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2018. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788553600885/>. Acesso em: 10 maio 2020.

MARTINS, Rachel Figueiredo Viana. Jurisdição Contenciosa e Jurisdição Voluntária. **DireitoNet**, 2010. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/5650/Jurisdicao-Contenciosa-e-Jurisdicao-Voluntaria>. Acesso em: 24 jun. 2020.

MEIRELES, Edilton. HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. **academia.edu**, 2019. Disponível em: https://www.academia.edu/36103198/HOMOLOGAÇÃO_JUDICIAL_DE_ACORDO_EXT_RAJUDICIAL. Acesso em: 16 maio 2020.

MOTA, Doroteia Silva de Azevedo. Homologação de acordo extrajudicial e CEJUSC: algumas reflexões. **JusLaboris**. 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/161512>. Acesso em: 15 jun.2020.

OLIVEIRA, Lourival José de; FIGUEIREDO, Mayra Freire de. A reforma trabalhista e liberdade contratual: o direito ao trabalho construído sob a perspectiva puramente econômica. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 8, n. 3, p. 93- 121, set./dez. 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/>. Acesso em: 12 set. 2020.

PIMENTA, José Roberto Freire. Lides simuladas: a Justiça do trabalho como órgão homologador. **JusLaboris**, 1999. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/71987>. Acesso em: 29 abr. 2020.

POMBO, Sérgio Luiz da Rocha. A homologação do acordo extrajudicial e suas repercussões no processo do trabalho. **JusLaboris**, 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/168832>. Acesso em: 02 maio 2020.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO 2020. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788530989552/>. Acesso em: 08 maio 2020.

ROCHA, Lisiane Mehl. Quais são as vantagens e exigências do acordo extrajudicial trabalhista. **Gazeta do Povo**. 2019. Disponível em: <https://www.gazetadopovo.com.br/justica/quais-sao-as-vantagens-e-exigencias-do-acordo-extrajudicial-trabalhista/>. Acesso em: 24 maio 2020.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. São Paulo. 3ª Ed. 2000.

SCHIAVI, Mauro. A Reforma Trabalhista e o Processo do Trabalho. **LTr**. 2017. Disponível em: ltr.com.br. Acesso em: 20 out. 2020.

SILVA, Murilo Reis; FERREIRA, Rafael Freire. A homologação de Acordo Extrajudicial Trabalhista. Unisul de fato e de direito: **revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina**. Palhoça, vol. 9, nº 16, p. 61-68, jan./jul. 2018. Disponível em: http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/U_Fato_Direito/issue/view/274/sh. Acesso em: 25 jun. 2020.

SILVA. Renata Sartori da. Limites do Órgão Judiciário quando da Homologação do Acordo Extrajudicial. **JusLaboris**. 2020. Disponível em: juslaboris.tst.jus.br. Acesso em: 21 out. 2020.

SIQUEIRA, Angélica Mosele. Requisitos caracterizadores da relação de emprego. **Jusbrasil**, 2016. Disponível em <https://angelicamosele.jusbrasil.com.br/artigos/311874272/requisitos-caracterizadores-da-relacao-de-emprego>. Acesso em: 03. maio 2020.

STF mantém possibilidade de redução de salários por acordo individual em decorrência da pandemia. **Supremo Tribunal Federal**, 2020. Disponível em <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=441651&caixaBusca=N>. Acesso em: 18 maio 2020.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Competência Material da Justiça do Trabalho e a Lei nº 13.467 de 2017: dimensões da jurisdição voluntária diante das novas atribuições do juiz do trabalho no processo de homologação de acordo extrajudicial. **Academia.edu**, 2018. Disponível em <https://www.academia.edu/>. Acesso em: 27 ago. 2020.