

## PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA: A NÃO HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL PELO JUIZ DO TRABALHO E AS POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS AO EMPREGADO

VOLUNTARY JURISDICTION PROCEEDING: THE NON-APPROVAL OF EXTRAJUDICIAL AGREEMENT BY THE LABOR JUDGE AND THE POSSIBLE CONSEQUENCES TO THE EMPLOYEE

EXPEDIENTES DE JURISDICCIÓN VOLUNTARIA: LA NO HOMOLOGACIÓN DEL ACUERDO EXTRAJUDICIAL POR EL JUEZ DE LO SOCIAL Y LAS POSIBLES CONSECUENCIAS PARA EL TRABAJADOR

Fransber Alves de Oliveira<sup>1</sup>  
Ana Patrícia Rodrigues Pimentel<sup>2</sup>

**RESUMO:** Este artigo tem por finalidade analisar os dispositivos 855-B a 855-E, Título X, Capítulo III-A, do Decreto-Lei Nº 5.452/1943, Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentados pela Lei 13.467/2017, chamada de Reforma Trabalhista, que trata do Processo de Jurisdição Voluntária Para Homologação de Acordo Extrajudicial, com foco dirigido a discricionariedade jurisdicional em não homologação pelo juiz trabalhista dessa modalidade de acordo e as possíveis consequências dessa decisão. A problemática principal gira em torno da possibilidade da não homologação pelo juiz de acordo extrajudicial entre empregado e empregador, abordando as especificações dos artigos 855-B a 855-E, buscando identificar quais soluções, caso ocorra o indeferimento, problemas e possíveis falhas no processo de jurisdição voluntária. Tem como objetivo discutir as eventuais consequências da não homologação, ou homologação parcial do acordo extrajudicial pelo Juiz Trabalhista, analisando, a discricionariedade do julgador e a jurisdição contenciosa e voluntária, e diante das possíveis alternativas, apontar o caminho do devido processo legal. A metodologia da pesquisa tem caráter dedutivo, aplicando a pesquisa qualitativa, dentro da análise bibliográfica da legislação pátria vigente relacionada, Constituição Federal de 1988, Decreto-lei Nº 5.452/1943, Consolidação das Leis do Trabalho, Lei 13.467/2017, Reforma Trabalhista, jurisprudências, doutrinas, matérias jornalísticas, sites de notícias e artigos científicos. Concluiu-se por meio da pesquisa que não há prejuízo no processo de jurisdição voluntária para os empregados, no entanto em respeito ao princípio da autonomia da vontade, sempre deve ser levado em consideração o princípio da proteção do trabalhador.

925

**Palavras-chaves:** Direito Trabalhista. Empregado. Homologação. Jurisdição Voluntária.

<sup>1</sup> Graduado em Direito pelo Instituto Educacional de Santa Catarina – Faculdade Guarai – IESC/FAG (2019). Pós-Graduando em Direito e Processo do Trabalho e Pós-Graduando em Política e Gestão em Segurança Pública pela Universidade Federal do Tocantins – UFT.

<sup>2</sup>Graduada em Direito pela Universidade Regional de Gurupi (2003). Especialista em Direito Tributário, Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e em Direito Civil, pela Fundação Universidade do Tocantins – UNITINS. Mestre em Prestação Jurisdicional e Direitos Humanos pela Universidade Federal do Tocantins – UFT. Professora Adjunta, vinculada mediante concurso público, a Fundação Universidade Federal do Tocantins – UFT. ORCID ID <https://orcid.org/0000-0002-79225725>.

**ABSTRACT:** This article aims to analyze provisions 855-B to 855-E, Title X, Chapter III-A, of Decree-Law No. 5.452/1943, Consolidation of Labor Laws, added by Law 13.467/2017, called Labor Reform, which deals with the Voluntary Jurisdiction Process for Homologation of an Extrajudicial Agreement, with a focus on non-approval by the labor judge of this type of agreement and the possible consequences for the employee, aiming to point out damages to the worker in labor relations, when the request for Voluntary Jurisdiction of parties is denied by the judge. The main issue revolves around the possibility of non-approval by the judge of an out-of-court agreement between employee and employer, addressing the specifications of articles 855-B to 855-E, seeking to identify which solutions, in case of rejection, problems and possible failures in the process of voluntary jurisdiction for homologation of extrajudicial agreement. It also seeks to discuss the possible consequences of non-approval, or partial approval of the extrajudicial agreement by the Labor Judge, analyzing the discretion of the judge and the contentious and voluntary jurisdiction, and in view of the possible alternatives, pointing out the path of due process of law. The research methodology has a deductive character, applying qualitative research, within the bibliographic analysis of the current legislation related to the country, the Federal Constitution of 1988, Decree-Law No. 5.452/1943, Consolidation of Labor Laws, Law 13.467/2017, Labor Reform, jurisprudence, doctrines, journalistic articles, news sites and scientific articles. Finally, the expected result is to encourage the debate around the voluntary jurisdiction process and the non-approval by the labor judge and the consequences for the employee.

**Keywords:** Labor Law. Employee. Homologation. Voluntary Jurisdiction.

**RESUMEN:** Este artículo tiene como objetivo analizar las disposiciones 855-B a 855-E, Título X, Capítulo III-A, del Decreto-Ley nº 5.452/1943, Consolidación de las Leyes del Trabajo, adicionado por la Ley 13.467/2017, denominada Reforma Laboral, que trata del Proceso de Jurisdicción Voluntaria para Homologación de Acuerdo Extrajudicial, con enfoque dirigido a la discrecionalidad jurisdiccional en la no homologación por el juez del trabajo de este tipo de acuerdo y las posibles consecuencias de esta decisión. El problema principal gira en torno a la posibilidad de no homologación por el juez de un acuerdo extrajudicial entre empleado y empleador, abordando las especificaciones de los artículos 855-B a 855-E, tratando de identificar qué soluciones, en caso de rechazo, problemas y posibles fallas en el proceso de jurisdicción voluntaria. Pretende discutir las posibles consecuencias de la no homologación, o homologación parcial del acuerdo extrajudicial por el Juez de Trabajo, analizando la discrecionalidad del juez y la jurisdicción contenciosa y voluntaria, y frente a las posibles alternativas, señalando el camino del debido proceso judicial. La metodología de la investigación tiene carácter deductivo, aplicando la investigación cualitativa, dentro del análisis bibliográfico de la legislación patria vigente relacionada, Constitución Federal de 1988, Decreto Ley nº 5.452/1943, Consolidación de las Leyes del Trabajo, Ley 13.467/2017, Reforma Laboral, jurisprudencias, doctrinas, materiales periodísticos, sitios de noticias y artículos científicos. Se concluyó a través de la investigación que no hay perjuicio en el proceso de jurisdicción voluntaria para los empleados, sin embargo, en el respeto del principio de la autonomía de la voluntad, siempre se debe tener en cuenta el principio de protección del trabajador.

**Palabras clave:** Derecho Laboral. Trabajador por cuenta ajena. Homologación. Jurisdicción Voluntaria.

## INTRODUÇÃO

O novo Código de Processo Civil em seu artigo 725, inciso VIII, traz a homologação de autocomposições extrajudicial, de qualquer natureza ou valor (Brasil, 2015), inovação adotada pela Lei 13.467/2017 (Brasil, 2017), que incluiu no Título X do Capítulo III-A, os artigos 855-B a 855-E, a Consolidação das Leis do Trabalho, Decreto-Lei Nº 5.452/1943 (Brasil, 1943).

O acordo extrajudicial trabalhista nos moldes dos artigos supracitados proporciona ao empregado e empregador, a possibilidade de uma autocomposição em relação aos direitos e deveres de ambas as partes, o que poderá possibilitar uma oportunidade da não composição de lide trabalhista.

Antes da inovação trazida pelas leis contemporâneas acima destacadas, não existia no ordenamento jurídico rito predeterminado para a homologação de acordos extrajudiciais. Havia sim, a determinação legal de que o juiz competente homologasse pedidos de autocomposição extrajudicial, porém não tinham as regras determinadas para o ato, a exemplo das regras estabelecidas nos artigos 855-B a 855-E do Decreto-lei Nº 5.452/1943, Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943).

Por meio dos procedimentos estabelecidos nos artigos 855-B a 855-E da Legislação Trabalhista, empregado e empregador através de petição conjunta, assistidos por advogados distintos, apresentam a composição ao juiz para que este o homologue, em prazo impróprio de 15 (quinze) dias, com a finalidade de dar quitação às verbas decorrentes do contrato de trabalho.

Uma vez homologado o acordo, este tem caráter de coisa julgada material, e não poderá ser novamente rediscutido pelas partes, em conformidade com o art. 831 parágrafo único da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (Brasil, 1943).

O objetivo geral da pesquisa consiste em analisar os dispositivos 855-B a 855-E, Título X, Capítulo III-A, do Decreto-Lei Nº 5.452/1943, Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentados pela Lei 13.467/2017, de Jurisdição Voluntária Para Homologação de Acordo Extrajudicial, com foco dirigido a não homologação pelo juiz trabalhista dessa modalidade de acordo e as possíveis consequências ao empregado, objetivando apontar prejuízos ao trabalhador nas relações laborais, quando o pedido de Jurisdição Voluntária das partes for denegado pelo juiz. Dentre os objetivos específicos analisar princípios que regem o direito do trabalho; verificar o Processo de Jurisdição Voluntária na nova Lei 13.467/2017; interpretar o Processo de Jurisdição Voluntária e suas

especificações; identificar os principais problemas no Processo de Jurisdição; apontar doutrinas e jurisprudências específicas.

No que se refere à problemática há o seguinte questionamento: há possibilidade da não homologação pelo juiz de acordo extrajudicial entre empregado e empregador, e quais soluções, caso ocorra o indeferimento, problemas, e possíveis falhas no processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial?

A metodologia da pesquisa tem caráter dedutivo, aplicando a pesquisa qualitativa, dentro da análise bibliográfica da legislação pátria vigente relacionada, Constituição Federal de 1988, Decreto-lei Nº 5.452/1943, Consolidação das Leis do Trabalho, Lei 13.467/2017, Reforma Trabalhista, jurisprudências, doutrinas, matérias jornalísticas, sites de notícias e artigos científicos. Por fim, o resultado esperado é que se fomente o debate em torno do processo de jurisdição voluntária e a não homologação pelo juiz trabalhista e as consequências ao empregado.

Dentro deste contexto, este trabalho procura fazer uma contribuição na área jurídica no que se refere a uma maior proteção aos empregados, os quais são considerados como a parte hipossuficiente das relações trabalhistas, e dessa forma, não podem estar à mercê de lacunas na legislação ou em procedimentos falhos, sendo de suma importância identificar e abordar as consequências da não homologação do acordo extrajudicial pelo juiz trabalhista.

No que se refere à estrutura a pesquisa está dividida em introdução, três capítulos de referencial teórico e considerações finais. O primeiro capítulo aborda sobre os princípios do direito do trabalho, o segundo capítulo discorre sobre os acordos extrajudiciais na justiça do trabalho e a jurisdição voluntária e o terceiro capítulo as consequências desses procedimentos para o trabalhador.

## 2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

O sistema jurídico do país consiste não apenas em normas, mas em princípios. O constitucionalismo enfatizou os princípios que, segundo dotados de três funções: informação, normatização e interpretação. A informação busca influenciar e justificar a produção, criando ou alterando normas que permitam manter a organização de forma unificada. A função normativa usa-se para o preenchimento de lacunas na lei e por fim, há uma função interpretativa na qual os princípios são utilizados como fontes de aplicação da Lei, orientando a interpretação da norma e/ou do executor (ALMEIDA, 2018).

Os princípios gerais são normas fundamentais ou gerais, com a função para a qual eles são extraídos e usados atende a todos os padrões, ou seja, a função regulatória do caso.

Os princípios normativo-estruturais do direito do trabalho são relativos à estrutura do direito trabalhista, devendo ser direcionados sempre para a proteção do trabalhador, evitando prejuízos para a parte hipossuficiente. Assim, os princípios do direito do trabalho desenvolvem-se para adequar o quadro jurídico insuficiente para a proteção dos trabalhadores e para o devido restabelecimento da eficácia do estado de direito, e dessa forma, conforme A CLT na ausência da lei ou de disposições contratuais, os órgãos administrativos e a justiça do trabalho decidem com base no caso, na jurisprudência, na analogia, igualdade e outros princípios e regras gerais de direito (TEIXEIRA FILHO, 2017).

Assim inicia-se analisando o princípio da proteção. É sabido que o Direito do Trabalho tem reconhecida função social, porque é diretamente responsável pela regulação de uma relação muito importante, ou seja, a atividade laboral na esfera capitalista. É possível dizer que a proteção é a força motriz da existência de um direito sendo esse o princípio básico das leis do trabalho.

A importância advém da subordinação estrutural do empregado ao empregador financeiramente mais forte. Dessa forma o princípio da proteção proporciona que o Estado aplique medidas coercitivas para que a exploração de pessoas não envolva um tratamento desumano, degradante e perverso. De acordo com a Lei do Trabalho, existe essencialmente uma desigualdade no contrato celebrado entre empregador e empregado, o que é importante do ponto de vista da relação trabalhista (ALMEIDA, 2018).

Pelo poder econômico que aumenta o poder de barganha do empregador, a relação é injusta se não houver força externa que pelo menos busque igualar as condições contratuais dos trabalhadores. O direito do trabalho baseado no princípio da proteção é um agente que busca alcançar não somente uma igualdade formal, mas também uma igualdade material entre as partes (MARRA, 2017).

Aplicar o princípio da proteção no direito do trabalho não traduz a violação da isonomia dos empresários, mas significa a mitigação da desigualdade essencial entre as partes, visto que a igualdade jurídica formal não pode ser considerada como suficiente nas relações jurídicas na esfera trabalhista (CASSAR, 2017).

O princípio da proteção visa compensar a fragilidade contratual entre as partes, pois o empregado deve ter o direito de negociar em pé de igualdade com o seu empregador, e não pode

ser influenciado para redução de direitos somente porque precisa de trabalho para satisfazer suas necessidades. Sem o princípio da proteção no direito do trabalho, o trabalhador não questionaria termos do contrato.

Ressalta-se que são quatro bases para o princípio protetivo da legislação trabalhista, destacando-se: a subordinação jurídica, a dependência econômica, os riscos trabalhistas e o desconhecimento dos direitos dos trabalhadores. A primeira base pauta-se na questão da relação de poder entre as partes e do poderio de comando do empregador, que é o poder de controlar e regular, havendo um proprietário do capital que utiliza o trabalho de outros para enriquecimento próprio, enquanto o outro é obrigado a vender sua mão de obra para sobreviver. Essa disparidade mostra o grau de importância do princípio de proteção no direito do trabalho.

Uma segunda base refere-se aos riscos aos quais os empregados estão expostos, pois conforme a atividade que exercem, estão expostos a ruído, calor, eletricidade e podendo desenvolver doenças e outros efeitos adversos à integridade física. Por fim, há o desconhecimento jurídico dos trabalhadores sendo algo a considerar, pois no território brasileiro o analfabetismo é alto, com a população não conhecendo os seus direitos, e conseqüentemente se encontram em vulnerabilidade jurídica.

Desse modo, a operacionalização da Lei Trabalhista é indispensável para proteger os trabalhadores. Assim, infere-se que a tarefa do direito do trabalho é reconhecer as desigualdades estruturais da relação de trabalho e assim promover a mitigação das desigualdades contidas no contrato de trabalho.

Um segundo princípio do direito do trabalho é o Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas. A Lei do Trabalho, sendo um ramo de proteção, não admite que empregados renunciem a determinados direitos. O art. 682 da CLT comprova que quando se diz que os direitos dos trabalhadores não podem ser disponibilizados, seja por ação individual, quando do desligamento do empregado, seja por ação bilateral, pela empresa, os direitos trabalhistas não podem ser disponibilizados em virtude de punição havendo a devida Nulidade do ato.

Em sentido semelhante os arts. 9<sup>a</sup> e 5<sup>a</sup> da CLT respectivamente, dispõem que a aplicação de disposições contidas na CLT é anulada por ações destinadas a induzir em erro, dificultar ou ludibriar e que as partes podem prever em contrato de trabalho desde que assim o façam não viola as regras para proteger o trabalho.

É possível distinguir renúncia e transação. Salienta-se que a renúncia é um ato unilateral pelo qual o empregado retira seus direitos, enquanto a segunda consiste em concessões mútuas envolvendo questões de fato ou lei questionável a limitação obrigatória estabelecida pela lei trabalhista é considerada uma ferramenta eficaz que oferece uma garantia mínima ao trabalhador, considerando o desequilíbrio entre as partes contratuais. (DELGADO, 2016).

Conforme as leis trabalhistas e a própria constituição federal os trabalhadores não podem renunciar, por exemplo: FGTS, salário-mínimo, décimo terceiro salário, salário noturno acima do salário diário, dentre outros. O consentimento do empregado é, portanto, irrelevante no que se refere a direitos disponíveis.

De acordo com isso, parece que existem normas que limitam a vontade das partes, porque o Estado acredita que em alguns assuntos devido à sua natureza sensível normas obrigatórias devem ser impostas, mesmo que protegendo apenas uma das partes e impedindo que pessoas em pleno o século XXI aceitem uma submissão a um trabalho análogo ao de escravo (ALMEIDA, 2018).

Dessa maneira o Estado tenta garantir a proteção dos trabalhadores, pois caso o ordenamento jurídico permitisse ao empregado renunciar a seus direitos e garantias, os postulados que regem o direito do trabalho seriam no máximo teses, pois sua aplicabilidade não seria garantida, pois tornaria o trabalhador um alvo fácil para o despedimento e a necessidade de trabalho e a necessidade de sucesso, a concorrência no mercado de trabalho, a informação falsa e a vulnerabilidade decorrente do seu déficit estrutural (GARCIA, 2017).

Há também normas internacionais que tratam de leis trabalhistas, com padrões baseados em convenções e acordos da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Ressalta-se que a legislação trabalhista está contida em padrões internacionais de direitos humanos. Os direitos humanos dos trabalhadores são, portanto, baseados na dignidade humana em suas dimensões jurídica, política e econômica, tratando do acesso ao emprego, a não discriminação e condições decentes de trabalho para pessoas com deficiência.

Por fim há de se analisar o princípio da primazia da realidade sobre a forma, mostrando que o contrato de trabalho muitas vezes se desvia da realidade. Portanto, o que foi formalmente acordado muitas vezes pode ser irrelevante nas circunstâncias. É prática comum alterar o contrato laboral pactuado, o que pode criar direitos e obrigações para as partes, desde que sejam mais benéficos para o empregado, com base na condição mais favorável.



Por meio desse princípio visa descobrir a verdade real e não se compromete a beneficiar nenhuma das partes. Dessa forma, o juiz precisa analisar o andamento do julgamento com a ajuda de materiais orais e probatórios, para verificar se a realidade atual está de acordo com a realidade jurídico-formal demonstrada no contrato de trabalho (TEIXEIRA FILHO, 2017).

Se houver divergências na prática e o que constar dos documentos ou contratos, deve-se preferir o primeiro, ou seja, os fatos. A lei do trabalho deve idealmente examinar a prática específica realizada durante a prestação de um serviço, independentemente da vontade. São vários os exemplos que mostram que a aplicação desse princípio é necessária para apurar os fatos, pois por vezes uma carteira de trabalho apresenta um determinado salário, e na realidade o trabalhador não recebe o valor mensal.

Dessa maneira, é fundamental o princípio da supremacia da realidade sendo um fator importante para atenuar as diferenças decorrentes da relação de trabalho, porque garante que a desigualdade ou desproporcionalidade seja sanada ao mostrar a verossimilhança da relação de trabalho.

### 3 ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA TRABALHISTA E JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA

O cenário trabalhista atual do Brasil foi seriamente afetado pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista que alterou vários artigos da Consolidação das Leis do Trabalho. Dentre os argumentos favoráveis à mudança foram a "modernização trabalhista" e a possibilidade de ampliação de postos de trabalho, além de redução da rigidez das normas trabalhistas. Assim, o discurso da mudança ganhou mais espaço para defender a moderação estatal nas relações laborais e deixou tais decisões para as regras do mercado e para a autonomia privada.

Embora, por meio da reforma e a alteração de vários dispositivos importantes da CLT, a presente pesquisa analisa a questão relacionada com o Título III-A: "Do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais", à luz dos princípios do Direito do Trabalho.

No que se refere à jurisdição voluntária esta pode ser compreendida como uma cessão de competência feita em processos que visam unificar negócios jurídicos, pois existem atos jurídicos cuja validade e eficácia estão condicionadas a legislação complementar, sendo o contrato válido somente se confirmado pelo tribunal. (CÂMARA, 2016)



A jurisdição voluntária é uma atividade integradora e controladora do Estado por meio da qual o tribunal tenta harmonizar a vontade de poder criar uma determinada situação jurídica (XAVIER, 2015).

Essa se trata de uma jurisdição constitucionalmente desnecessária, constituída por ações que a lei impõe aos juízes, porque pode ter conferido poderes a outros órgãos do Estado ou aos próprios particulares. Portanto, a jurisdição voluntária significa referir-se ao "controle de interesses privados", um papel homólogo como forma necessária para executar ações legais e sua confirmação legal (THEODORO JÚNIOR, 2017)

A atividade do juiz pode ser comparada com a atividade do notário, sendo que a eficácia do processo judicial depende da intervenção do juiz. Desta forma, a jurisdição discricionária é comparada a um processo cuja natureza primária é comercial e o papel do juiz é constitutivo ou integral para promover as ações legais desejadas pelas partes envolvidas. No entanto há quem defende a contestação negativa pelo fato de que a ausência de contestação não pode impedir o exercício da competência do juiz, que deve exercê-la por meio de fiscalização (CASSAR, 2017).

Dessa maneira, quando um juiz se depara com a falta de consentimento, uma renúncia inválida, má-fé ou outra má conduta, ele deve exercer sua jurisdição. Quanto à natureza jurídica do instituto, a doutrina divide-se em duas direções. A primeira, chamada de "teoria clássica", defende que, na ausência de julgamento, o processo judicial seria simplesmente administrativo. Em suma, a decisão, implementação, dessa atividade se limita a combinar ou verificar as declarações de intenção de pessoas que atuam como controladores públicos de interesses particulares. Desse modo, não haveria disputas ou partes do processo, apenas partes em processos administrativos (MARRA, 2017).

A chamada "doutrina jurisdicionalista" diz que o juiz exerce a jurisdição quando aprova a legislação que lhe foi confiada para revisão. Além disso, divergências entre as partes podem surgir durante o processo e o juiz deve agir para resolver o conflito. Assim, o juiz, tem o papel de guardião dos interesses e garantias básicas de pessoas impessoais e independentes (GARCIA, 2017).

A Jurisdição não contenciosa pode ter sucesso em casos civis, no entanto, não merece prosperar no campo das relações trabalhistas. Isso porque o ponto de partida da lei civil é totalmente oposto ao direito trabalhista, pois se baseia em uma relação jurídica justa, ou seja, pressupõe a existência de igualdade entre as partes no contrato.

Portanto, a jurisdição voluntária da Justiça do Trabalho é impensável em razão da falta de igualdade estrutural entre as partes do contrato laboral. Dessa maneira, a fonte do processo civil não pode ser utilizada para descaracterizar um processo de trabalho. São sistemas jurídicos especializados, cujas especificidades são garantidas não apenas nacionalmente, mas também na esfera global.

Deve-se condenar a inadequação da autoridade voluntária como atividade puramente administrativa, pois o poder estatal não deve agir voluntariamente. Nesse sentido, a jurisdição voluntária deve se mostrar como um modelo limitado e próximo da jurisdição. Para isso, existem restrições na Carta Magna e leis ao seu uso. Sabe-se que o Brasil ainda é uma nação que se evidenciam condições de trabalhos análogos à escravidão, exploração do trabalho infantil, condições de trabalho de menores e leis trabalhistas ainda insuficientes, repletas de lacunas. Diante desse cenário, defender o afastamento do papel jurisdicional do poder estatal nas relações de trabalho pode ser compreendido como verdadeiro retrocesso estrutural (XAVIER, 2015).

O tribunal do trabalho por meio da jurisdição voluntária torna-se um mero órgão notarial que aprova a rescisão de contratos de trabalho, substituindo sindicatos. O processo inicia-se por iniciativa de uma das partes, da acusação ou advogado de defesa, devendo estes formalizar o pedido com os documentos devidamente instruídos e necessários e mencionar o recurso legal.

É inegável que a tecnologia e a globalização moldaram as relações trabalhistas e tornaram as leis necessárias, mas as normas substantivas de proteção e as regras processuais que fornecem os meios de processo não podem ser ignoradas. A desregulamentação entre o trabalhador e empregador não é desejável, pois uma alteração da lei que vise à possibilidade de celebração de contrato extrajudicial poderia, pelo contrário, soar razoável apenas como "flexibilidade da intervenção do Estado, ainda que fundamental".

A arbitragem voluntária tem origem na onda progressista do ordenamento brasileiro, essencialmente consagrada pelo CPC de 2015, que prevê meios alternativos de solução de controvérsias além da Lei de Arbitragem (Lei 9.307/1996) e Lei de Mediação (Lei 13.102/2015). Mesmo o direito civil usando essas instituições para resolver conflitos, tal questão não merece sucesso sob a estrutura da lei trabalhista, exceto por meio de mediação sob as convenções e acordos coletivos, sendo incompatível com a lógica de proteção dos direitos trabalhistas, alterando-se o princípio da proteção inadequada do trabalhador e apenas processos administrativos são submetidos à Justiça do Trabalho, o que caracteriza uma verdadeira falha social. (TEIXEIRA FILHO, 2017).

#### 4 ACORDOS EXTRAJUDICIAIS E OS EFEITOS DA DECISÃO HOMOLOGATÓRIA

A decisão de homologar o contrato é judicial e deve ser fundamentada de acordo com o disposto no § 89 do CPC. Em uma primeira análise por ter caráter jurídico de sentença poderia interpor recurso ordinário contra a decisão de homologação de que trata o §. 895 CLT. No entanto, tal afirmação é enganosa. Se o juiz ratificar o acordo em sua totalidade, parece que as partes não teriam interesse processual para recorrer.

Nesse caso, os embargos declaratórios são possíveis apenas para esclarecimentos. No entanto, se o juiz aceitar parcialmente o acordo, o interesse e legalidade são pré-requisitos para a apresentação de uma reclamação. No entanto, uma análise mais detalhada mostra que as decisões tomadas em decorrência da autocomposição não são passíveis de recurso, conforme o artigo 502 do CPC, paragrafo único do art. 831 CLT, que reconheceu o caráter definitivo da sentença, impedindo as partes de renegociá-la (GARCIA, 2017).

Assim, o acordo torna-se definitivo e inapelável após sua homologação. Desse modo a única opção das partes para impedir o julgamento de um caso é através de uma ação anulatória, aplicando analogicamente a súmula 259 do TST de forma análoga:

SÚMULA Nº 259 - TERMO DE CONCILIAÇÃO. AÇÃO RESCISÓRIA

Só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT.

Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.II.2003

935

Em caso de recusa em aceitar a sentença, já se sabe pela súmula 18 do TST que as partes não podem impetrar mandato de segurança porque não há direito líquido e certo, e o juiz que tem o poder de aprovar ou reprová-lo o contrato. Portanto, a única possibilidade para as partes envolvidas é apresentar uma interposição de recurso ordinário, para que o tribunal aceite o contrato concluído. Assim, como um contrato, uma reclamação deve ser apresentada em uma petição conjunta (CASSAR, 2017).

Para uma melhor compreensão faz-se necessário observar alguns julgados para analisar se a não homologação de acordos extrajudiciais pelos juízes do trabalho realmente são maléficos para os empregados.

Ressalta-se o processo PJe 0010253-37.2021.5.03.0023 no qual o juiz Márcio José Zebende, titular da 23ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, negou a homologação de acordo extrajudicial celebrado entre empregado e empregador, por entender que implicava renúncia a verbas rescisórias, o que não é permitido pela legislação trabalhista. Na sentença, o magistrado ressaltou

que a Lei 13.467/17 introduziu os artigos 855-B a 855-E na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que versam sobre processo de homologação de acordo extrajudicial. O artigo 855-B da CLT prevê que o processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogados distintos.

O juiz chamou a atenção para o artigo 855-C da CLT, igualmente inserido pela Lei 13.467/17, e que é expresso ao dispor que o processo de homologação de acordo extrajudicial não prejudica o prazo estabelecido no parágrafo 6º do artigo 477 da CLT e não afasta a aplicação da multa prevista no parágrafo 8º da norma legal, prevista para o caso de atraso do acerto rescisório.

No pagamento parcial das verbas rescisórias e renúncia a direitos trabalhistas o juiz explicou que o acordo extrajudicial é procedimento de jurisdição voluntária e que, no caso, foi iniciado por petição conjunta das partes, que estavam devidamente representadas por advogados distintos, tendo sido atendidos, portanto, os requisitos formais previstos no artigo 855-B da CLT.

No entanto, o julgador observou que o acordo dizia respeito a pagamento parcial de verbas rescisórias. Isso porque a representante da empresa (preposto) afirmou, em audiência telepresencial, que o valor ajustado correspondia apenas à multa de 40% do FGTS, que seria pago cinco dias depois da homologação do acordo, embora, como constatou o juiz, a rescisão contratual tivesse ocorrido há quase três meses. Além disso, não tinha havido pagamento de aviso-prévio, férias proporcionais e 13º salário proporcional.

Ao concluir pela inviabilidade da homologação pretendida, o juiz também se atentou para o fato de não ter havido real transação no caso, diante da inexistência de concessões recíprocas. Na visão do juiz, o empregado praticamente se limitou a renunciar ao recebimento das verbas rescisórias dentro do prazo de 10 dias da extinção do contrato e à possibilidade de reclamar possíveis outros direitos, recebendo, inclusive, valor muito inferior ao efetivamente devido.

Assim o juiz não é obrigado a homologar o acordo quando for verificado algum vício para celebração do ajuste, por exemplo, os vícios de vontade ou de consentimento que são erro, dolo, coação, estado de perigo e lesão, e os vícios sociais: fraude contra credores e simulação.

O TST, em decisão recente, pondera justamente a impossibilidade de o judiciário intervir na vontade das partes que exsurgiu de boa-fé e formalizada legalmente:

RECURSO DE REVISTA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. REFORMA TRABALHISTA. A lei 13.467/17, denominada Reforma Trabalhista, instituiu o Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial, com a inclusão dos arts. 855-B a 855-E à CLT. Trata-se de instrumento de jurisdição voluntária, no qual as partes, de comum acordo, de forma conjunta e consentida, optam pela realização de acordo extrajudicial, instrumento que estimula a

autocomposição e resulta em celeridade. Assim, não obstante a não obrigatoriedade de homologação do acordo pelo Poder Judiciário, estando demonstrados o consentimento, a boa-fé e o cumprimento dos requisitos legais necessários na sua constituição, hipótese dos autos, se as partes se reportam à quitação ampla e geral do contrato de trabalho, não há falar em homologação parcial em face de os interessados fazerem referência às verbas que estão sendo quitadas. Com efeito, a petição de acordo assinada conjuntamente pelas partes e o pedido de homologação com quitação do extinto contrato de trabalho demonstram que os interessados almejam rechaçar toda e qualquer contenda alusiva ao contrato de trabalho, não cabendo ao Poder Judiciário substituir os peticionantes e homologar parcialmente o acordo, quando a petição de homologação tinha por finalidade justamente a quitação integral do contrato havido. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 10030376520175020511, Relator: Dora Maria Da Costa, Data de Julgamento: 15/02/22, 8ª Turma, Data de Publicação: 18/02/22)

Assim, cumpridos os requisitos legais para validade do negócio jurídico, nos termos do artigo 104 do Código Civil: (I) agente capaz, (II) objeto lícito e (III) forma não proibida por lei, além da observância do art. 855-B da CLT: (IV) devendo cada parte constituir advogado próprio e, de acordo com a doutrina e jurisprudência, não cabe ao judiciário alterar o que fora pactuado, sob pena de não observar a base da Justiça do Trabalho, que é a conciliação; fustigar a vontade das partes e sempre obrigar os contratantes à Jurisdição Contenciosa, avolumando as estatísticas de um dos países mais litigantes do mundo na seara laboral.

Dessa forma, constata-se que o processo de jurisdição voluntária com a não homologação de acordo extrajudicial pelo juiz do trabalho não traz consequências maléficas ao empregado, pelo contrário sempre que o magistrado observar vício em acordos firmados em empregado e empregador deve decidir pela proteção da parte mais vulnerável.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise dos princípios basilares da proteção e da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, há de se observar a preocupação na garantia dos direitos do trabalhador, entendendo que este é a parte mais frágil da relação laboral, cabendo ao órgão julgador garantir a proteção de seus direitos frente às demandas que envolvam seus direitos.

Confome a pesquisa constatou-se que o juiz não é obrigado a homologar o acordo quando for verificado algum vício para celebração do ajuste, por exemplo, os vícios de vontade ou de consentimento que são erro, dolo, coação, estado de perigo e lesão e os vícios sociais: fraude contra credores e simulação.

Uma vez homologado o acordo, este tem caráter de coisa julgada material, e não poderá ser novamente rediscutido pelas partes, firma-se ainda o entendimento de que às decisões

tomadas em decorrência desta modalidade de acordo não são passíveis de recurso, sendo estas de caráter definitivo, impedindo as partes de renegociá-la.

Assim, o acordo torna-se definitivo e inapelável após sua homologação, de modo que a única opção das partes para impedir o julgamento de um caso é através de uma ação anulatória, através da aplicação analógica da súmula 259 do TST.

No entanto a Justiça do Trabalho brasileiro já entende que o acordo extrajudicial deve ser homologado em respeito ao princípio da autonomia da vontade, embora deva ser respeitado o princípio da proteção do trabalhador.

Por fim, constata-se que a não homologação de acordo extrajudicial pelo juiz do trabalho pode soar como uma verdadeira proteção para os empregados que devem ser protegidos contra atitudes arbitrárias da parte mais forte na relação de emprego.

## REFERÊNCIAS

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

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 05 de outubro de 1988.

\_\_\_\_\_. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Institui a Consolidação da Leis Trabalhista, atualizada pela Lei nº 13.467/2017. Diário Oficial da União, Brasília-DF, 1º de maio de 1943.

\_\_\_\_\_. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Instituí o Código Civil. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de janeiro de 2002.

CASSAR, Vólia Bomfim. Comentários à Reforma Trabalhista. São Paulo: Método, 2017

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Reforma Trabalhista. 2ª ed, Salvador: Juspodivm, 2017,

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

MARRA, Marianna Falconi et al (org.). Arbitragem Trabalhista. Ribeirão Preto. SP. Migalhas. 2019.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O Processo do Trabalho e a Reforma Trabalhista: As Alterações Introduzidas no Processo do Trabalho pela Lei n. 13.467/2017**. 1 ed. São Paulo: Ltr, 2017