

Evento: XXVIII Seminário de Iniciação Científica  
ODS: 16 - Paz, justiça e instituições eficazes

## A REFORMA TRABALHISTA E A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS <sup>1</sup>

### THE LABOR REFORM AND HOMOLOGATION OF EXTRAJUDICIAL AGREEMENTS

Tainara Mariana Mallmann<sup>2</sup>, Francisco Dion Cleberson Alexandre<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Projeto de pesquisa realizado no Curso de Direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ).

<sup>2</sup> Acadêmica do curso de Direito da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ). E-mail: tainaramariana2009@hotmail.com.

<sup>3</sup> Mestre em Direitos Humanos pela UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul Especialista em Direito do Trabalho pela Universidade Castelo Branco - RJ - (2010). Graduado em Direito pela UNIJUÍ - Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (2008). Professor nos Cursos de Direito em cursos de graduação e pós-graduação no Centro Universitário UCEFF; Professor no curso de Direito da Unijuí. Servidor do TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. E-mail: fdion@trt4.jus.br.

**Introdução:** O presente resumo expandido tecerá as principais considerações acerca da realização de acordos extrajudiciais e a respectiva homologação pela Justiça do Trabalho. A resolução consensual de conflitos tem sido uma alternativa, em diversas áreas, para que as partes obtenham uma resposta jurisdicional mais eficaz em um curto período de tempo. A jurisdição voluntária, fundada na espontaneidade consensual, traduz-se enquanto um instrumento que traz segurança jurídica às partes, e adentrou no ordenamento jurídico brasileiro em âmbito trabalhista com a vigência da Lei n. 13.467/17, que ampliou a competência da justiça laboral para homologar acordos extrajudiciais.

**Palavras-chave:** conflito, homologação e acordo.

**Keywords:** conflict, homologation and agreement.

**Metodologia:** A pesquisa teórica será do tipo exploratória. Na sua realização será utilizado o método de abordagem hipotético-dedutivo. Os métodos de procedimentos utilizados serão: a) seleção de bibliografia e documentos afins à temática e em meios físicos e na Internet, interdisciplinares, capazes e suficientes para que o pesquisador construa um referencial teórico coerente sobre o tema em estudo, e atinja os objetivos propostos na pesquisa; b) leitura e fichamento do material selecionado e c) reflexão crítica sobre o material selecionado. O método de interpretação será da interpretação sociológica por meio da análise prática como condição da historicidade.

### RESULTADOS E DISCUSSÕES:

O Código Civil de 1916 foi o primeiro diploma legal brasileiro a incluir formas voluntárias de resolução de conflitos sociais, no entanto, referido dispositivo tinha o escopo único de terminar com o litígio. Após a publicação do Código Civil de 2002, os acordos passaram a possuir uma base jurídica mais solidificada (BRINGHENTI, 2019).

Tecidas essas considerações, passa-se a análise da homologação de acordos extrajudiciais no âmbito trabalhista. Em momento anterior ao advento da Lei nº 13.467/17, o acordo extrajudicial e sua homologação judiciária não possuíam eficácia perante a Justiça do Trabalho (BRINGHENTI, 2019).

**Evento:** XXVIII Seminário de Iniciação Científica

**ODS:** 16 - Paz, justiça e instituições eficazes

Esse cenário, no entanto, foi modificado com o advento da lei 13.467/17, instituindo o acordo como alternativa para uma resolução célere, segura e eficiente dos conflitos trabalhistas. Na seara laboral, o precedente histórico quanto à homologação de acordos extrajudiciais encontrava lugar no texto constitucional, precisamente no art. 233 da Constituição Federal, ao tempo da imprescritibilidade de créditos laborais dos trabalhadores rurais, dispositivo revogado com o advento da Emenda Constitucional (EC) nº 28 de 2000 (MIESSA; CORREIA, 2018, p. 934/935).

O ordenamento jurídico brasileiro, tendo em vista a vasta gama de dissídios trabalhistas, tem tratado dos conflitos de maneira lenta. Nesse diapasão, surge a jurisdição voluntária, que está fundamentada “[...] na espontaneidade consensual, na busca por uma tutela jurisdicional e na unidade de desígnios manifestada pelas partes envolvidas [...]” (PAULO, 2018, pág. 38).

Desse modo, a adoção de meios alternativos à resolução de conflitos trabalhistas permite: “[...] um melhor desempenho do processo de solução de conflitos trabalhistas que ocorrem na sociedade brasileira contemporânea, para reduzir a quantidade de sentenças, de recursos e de execuções [...]” (PAULO, 2018, pág. 38).

A competência para homologação dos referidos acordos, encontra amparo legal no art. 652 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (SAAD; SAAD; BRANCO, 2019, pág. 1106). In verbis:

Compete às Varas do Trabalho: a) conciliar e julgar: [...] f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) [...]

Há uma lacuna, no entanto, no que tange a competência territorial, tendo em vista que a legislação não refere se o procedimento segue a regra geral do artigo 651 da CLT, ou se as partes poderiam realizar o acordo em qualquer local. Tendo em vista que as partes terão que apresentar uma petição conjunta, a dúvida surge porque não há a possibilidade de que um dos requerentes alegue a incompetência territorial (BRIGHENTI, 2019).

Assim, há doutrinadores que defendem a inaplicabilidade da regra geral de competência contida no artigo 651 da CLT. Assim, para essa parte da doutrina as partes poderiam escolher o local de ajuizamento do procedimento de homologação, o que funda-se principalmente na falta de interesse e legitimidade dos autores para opor exceção de incompetência territorial (BRIGHENTI, 2019).

No entanto, a doutrina majoritária entende que “[...] a competência segue a regra geral do art. 651 da CLT, bem como, que pode o magistrado reputar ineficaz a eleição do foro, de ofício, remetendo os autos ao juízo territorial competente [...]” (BRIGHENTI, 2019, págs. 38/39).

O artigo 855-B da CLT dispõe que há necessidade de representação processual das partes por procuradores distintos, bem como, que os requerentes deverão apresentar petição conjunta ao Juízo (SAAD; SAAD; BRANCO, 2019, pág. 1106):

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) § 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo

**Evento:** XXVIII Seminário de Iniciação Científica

**ODS:** 16 - Paz, justiça e instituições eficazes

advogado do sindicato de sua categoria.

De outro norte, surge parte da doutrina defendendo a desnecessidade de que as partes sejam representadas por advogados distintos, contrariando o dispositivo em comento (BRIGHENTI, 2019).

No entanto, o entendimento dos Tribunais acerca da temática é uníssono e favorável a necessidade de advogados distintos, sendo inclusive “um dos requisitos de validade do processo de homologação de acordo extrajudicial” (BRIGHENTI, 2019, pág.49).

Após o recebimento da petição conjunta, o magistrado terá o prazo de 15 (quinze) dias para analisar o acordo, restando-lhe facultada a designação audiência, e proferirá, por fim, a sentença. A petição de homologação de acordo suspende o prazo prescricional quanto aos direitos nela constantes, que voltará a correr apenas com a decisão denegatória de homologação transitada em julgado (SEIXAS; SANTOS, 2020).

Dentro do processo de homologação judicial de acordos extrajudiciais o magistrado tem liberdade de escolha, desde que a sentença seja proferida nos limites da lei. No entanto, caso o juiz negue a homologação por razões próprias, contrárias ao que a legislação dispõe, o Tribunal poderá homologar em fase recursal (BRIGHENTI, 2019). Nesse sentido (PAULO, 2018, pág. 46):

O poder do juiz se torna um ponto crucial para proteger o trabalhador de acordos que sejam brutalmente favoráveis ao empregador, pois o funcionário representa o elo fraco dessa corrente, estando vulnerável a ter seus direitos violados sob a égide de um contrato extrajudicial.

A sentença denegatória de homologação do acordo faz meramente coisa julgada formal, sendo assim, as partes poderão requerer novamente a homologação de acordo no tocante aqueles direitos, uma vez sanados os vícios que impediram a homologação do primeiro. O instrumento processual cabível para se insurgir contra a decisão do magistrado que indeferir a homologação do acordo é o recurso ordinário (SEIXAS; SANTOS, 2020).

A jurisprudência do TST inclina-se a exigir que sejam especificados todos os direitos que estão sendo transacionados no acordo, de modo a não permitir que o empregado conceda uma quitação genérica e ilimitada (SEIXAS; SANTOS, 2020).

Por fim, a sentença homologatória a ser proferida pelo juízo faz coisa julgada material, o que impede a rediscussão da matéria em instância ordinária, resultando em segurança jurídica para as partes (BRIGHENTI, 2019).

### **Conclusão:**

Ante o exposto, a utilização de acordos como ferramenta para resolução de conflitos em âmbito trabalhista tem muito a contribuir para uma resolução mais eficaz e rápida dos conflitos. É necessário desmistificar a cultura do litígio na sociedade brasileira, para que torne-se possível alcançar uma convivência mais pacífica, centrada na voluntariedade e tolerância. Ademais, a homologação de acordo extrajudicial torna a Justiça do Trabalho ainda mais célere, trazendo inúmeros benefícios para as partes e para a sociedade. É possível afirmar que este mecanismo é totalmente compatível com a

**Evento:** XXVIII Seminário de Iniciação Científica

**ODS:** 16 - Paz, justiça e instituições eficazes

justiça laboral, porquanto a conciliação possui grande aplicabilidade e destaque na seara trabalhista, devendo o magistrado, sempre que possível, zelar pela resolução consensuada dos conflitos.

#### REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

BRINGHENTI, Bernardo Spessato. **Processo de Homologação de acordo extrajudicial na justiça do trabalho.** Passo Fundo, 2019. Disponível em: <https://www.imed.edu.br/Uploads/BERNARDO%20BRIGHENTI.pdf>. Acesso em: 29 fev. 2020.

MIESSA, Élisson; CORREIA, Henrique. **Manual da Reforma Trabalhista.** Salvador: JusPodivn, 2018.

PAULO, Gustavo Trindade. **Reforma trabalhista e princípio da proteção: Homologação do Acordo Extrajudicial na Justiça do Trabalho.** / Gustavo Trindade Paulo. - Santa Rita, 2018. 49 f. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/123456789/13736/1/GTP07112018.pdf>. Acesso em: 29 fev. 2020.

SAAD, Gabriel Eduardo; DUARTE SAAD, José Eduardo; SAAD CASTELLO BRANCO, Ana Maria. **Consolidação das Leis do Trabalho Comentada.** 51. ed. São Paulo: LTr, 2019.

SEIXAS, Thaynara dos Santos Jacobina; SANTOS, Edilton Meireles de Oliveira. **Acordo Extrajudicial Trabalhista e Princípio da Proteção.** Disponível em: <http://ri.ucsal.br:8080/jspui/bitstream/prefix/613/1/TCCTHAYNARASEIXAS.pdf>. Acesso em: 29 fev. 2020.

**Parecer CEUA:** 2208566