

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE DIREITO**

MANOELA MEDEIROS SALIB

**A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO E A POSSIBILIDADE DE INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO
SOB O VIÉS DO PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES:
ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NO TRT DA 4ª REGIÃO DE NOVEMBRO DE 2017
À NOVEMBRO DE 2019**

**CRICIÚMA
2019**

MANOELA MEDEIROS SALIB

**A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO E A POSSIBILIDADE DE INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO
SOB O VIÉS DO PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES:
ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NO TRT DA 4ª REGIÃO DE NOVEMBRO DE 2017
À NOVEMBRO DE 2019**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador(a): Prof. (a) Me. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto

CRICIÚMA

2019

MANOELA MEDEIROS SALIB

**A HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO E A POSSIBILIDADE DE INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO
SOB O VIÉS DO PRINCÍPIO DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES:
ANÁLISE JURISPRUDENCIAL NO TRT DA 4ª REGIÃO DE NOVEMBRO DE 2017
À NOVEMBRO DE 2019**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, 09 de dezembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto - Mestre - (UNESC) - Orientadora

Prof. Márcia Andréia Schutz Lirio Piazza -Mestre - (UNESC)

Prof. Raquel de Souza Felicio - Mestre - (UNESC)

Dedico o presente trabalho aos meus pais que sempre me apoiaram em todos os momentos e fizeram inúmeras abdições em prol dos meus estudos.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por ter me conduzido e guiado ao longo da minha jornada acadêmica com muita sabedoria, e pela proteção recebida nos incansáveis quilômetros rodados no deslocamento entre minha casa e o campus da universidade durante toda a graduação.

Aos meus pais, minha mais profunda gratidão por todo o apoio que me deram e me dão até hoje, não somente em minha trajetória acadêmica, mas também em todos os momentos da minha vida até o presente momento. Sei que foram imensuráveis as abdições deles em prol da minha criação e da minha educação, seus ensinamentos levarei comigo até o fim.

A minha querida orientadora, Professora e Mestre Gabriele Dutra Bernardes Ongaratto, por toda a disponibilidade e paciência que teve comigo no desenvolvimento do presente trabalho, e por toda a confiança passada a mim. Ainda, pelo conhecimento repassado na disciplina de Direito de Família, que muito contribuiu para minha formação.

Aos meus amigos da graduação, por todos os momentos compartilhados durante esses cinco anos, desde os mais felizes, até os momentos de desespero. Por todo apoio recebido e todos os ensinamentos.

“O fim do Direito não é abolir nem restringir, mas preservar e ampliar a liberdade.”

John Locke

RESUMO

O presente trabalho monográfico tem como objetivo analisar a novidade trazida pela reforma trabalhista (introduzida no ordenamento jurídico pela Lei nº 13.467/2017) no que se refere às possibilidades de homologação de acordo extrajudicial celebrado entre empregado e empregador, tomando por base os princípios individuais do Direito do Trabalho relevantes ao tema, além do princípio da autonomia da vontade das partes e da intervenção mínima do Poder Judiciário, e os procedimentos para a realização e homologação do referido acordo. O utilizado o método dedutivo, em pesquisa do tipo teórica e qualitativa, com emprego de material bibliográfico diversificado em livros, artigos de revistas e periódicos e, em razão da atualidade do tema, por meio também de sites de conteúdos jurídicos trabalhistas, bem como as recentes jurisprudências acerca do tema em apreciações do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no período de novembro de 2017 a novembro de 2019, com as palavras chaves: HOMOLOGAÇÃO – ACORDO – EXTRAJUDICIAL. Como resultado, observou-se, que os argumentos para a não homologação do acordo extrajudicial baseiam-se na renúncia dos direitos que detém o trabalhador, e estando o acordo dentro dos parâmetros legais, o mesmo será homologado. Concluiu-se, por fim, que a reforma trabalhista de 2017 que ampliou a possibilidade de homologação dos acordos realizados extrajudicialmente entre as partes, possui eficácia, desde que respeitados os limites previstos em lei.

Palavras-chave: Homologação. Acordo Extrajudicial. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This monographic work aims to analyze a novelty brought by the labor reform (introduced in the legal system by Law No. 13.467 / 2017) that does not refer to the possibilities of homologation of an extrajudicial agreement between employees and employers, using them on the basis of individuals. labor law relevant to the subject, in addition to the principle of party autonomy and minimum intervention by the judiciary, and the procedures for carrying out and ratifying the contract referred to. The use of the deductive method in the theoretical and qualitative research, with the use of diverse bibliographic material in books, journal articles and periodicals and, due to the current theme, also through labor law websites, as well as recent ones. jurisprudence on the subject in the appraisals of the Regional Labor Court of the 4th region, from November 2017 to November 2019, with the following keys: TRIBUTE - AGREEMENT - EXTRAJUDICIAL. As a result, it is believed that arguments for non-ratification of out-of-court settlement are based on copyright waivers that hold the worker, and that they authorize or agree to within legal regulations, will be ratified. Finally, if the 2017 labor reform that extended the possibility of homologation of agreements executed extrajudicially between as parties, has resources, as long as respected or limits allowed by law.

Keywords: Approval. Extrajudicial Agreement. Labor law.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART	Artigo
CC	Código Civil
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS PRINCÍPIOS DA INTERVENÇÃO MÍNIMA DO PODER JUDICIÁRIO E DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES	13
2.1 OS PRINCÍPIOS DE DIREITO INDIVIDUAL QUE ENVOLVEM O DIREITO DO TRABALHO	14
2.2 OS PRINCÍPIOS DA INTERVENÇÃO MÍNIMA DO PODER JUDICIÁRIO E DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	16
2.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS CONTRATOS TRABALHISTAS	19
3 A REFORMA TRABALHISTA E OS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS CELEBRADOS ENTRE EMPREGADOS E EMPREGADORES	22
3.1 DOS MEIOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS NO PROCESSO DO TRABALHO: AUTODEFESA/AUTOTUTELA, AUTOCOMPOSIÇÃO, HETEROCOMPOSIÇÃO E DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA	22
3.2 PROCESSO DO TRABALHO: JURISDIÇÃO CONTENCIOSA E VOLUNTÁRIA	26
3.3 ALTERAÇÕES ADVINDAS DA LEI 13.467/2017 QUANTO AS FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS	28
3.4 DA REALIZAÇÃO DOS ACORDOS E TRANSAÇÕES ANTERIORES E POSTERIORES À REFORMA TRABALHISTA	31
4 OS PRINCÍPIOS DA INTERVENÇÃO MÍNIMA E DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES E A POSSIBILIDADE DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA ESFERA TRABALHISTA	35
4.1 A IMPORTÂNCIA DAS AUDIÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA TRABALHISTA.....	35
4.2 O PROCEDIMENTO PARA HOMOLOGAÇÃO DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS ADVINDOS DA LEI 13.467/2017 E A INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO: ARGUMENTOS PRÓS E CONTRAS AO INSTITUTO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL	38
4.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL QUANTO AS POSSIBILIDADES DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO APÓS A LEI 13.467/2017.....	42
5 CONCLUSÃO	49
REFERÊNCIAS	51

1 INTRODUÇÃO

O crescente aumento nas demandas trabalhistas fez com que na reforma ocorrida pela Lei 13.467/2017, fossem criadas alternativas com o intuito de auxiliar na diminuição dos litígios e rapidez das ações na Justiça do Trabalho, além de proporcionar uma maior aproximação entre as partes.

Nesse sentido, observa-se que anteriormente à reforma a justiça do trabalho admitia somente a prática de acordos com o intuito de solucionar as ações trabalhistas que já estavam sob o seu conhecimento, não sendo esses acordos muitas vezes espontâneos e acabavam trazendo valores que não condiziam com a realidade dos direitos que eram decorrentes das relações de emprego.

As novas formas de homologação de acordos realizados extrajudicialmente entre empregados e empregadores, inserida pela nova previsão legal, possui o propósito de solucionar alguns dos impasses enfrentados pela justiça trabalhista, sendo um deles o grande número de ações.

Desta forma, irá mesclar a composição de um acordo extrajudicial, levando em conta a vontade de ambas as partes, com a segurança jurídica de possuir a homologação pelo Poder Judiciário.

Assim, a importância deste trabalho encontra-se em trazer análises acerca das possibilidades de homologação dos acordos extrajudiciais nas relações de trabalho, levando em consideração o princípio da autonomia da vontade das partes como uma forma alternativa, evitando o litígio judicial.

Com a modificação trazida pela Reforma Trabalhista é possível observar que, abre-se uma margem maior para que as partes (empregado e empregador) decidam entre si o que melhor acharem viável.

No entanto, com essa abertura, por mais que tenha-se os princípios da autonomia da vontade e da intervenção mínima do Poder Judiciário, não se pode deixar de analisar o princípio da indisponibilidade, que é utilizado como princípio garantidor quando o empregado é colocado frente ao empregador, pelas desigualdades que atualmente ainda existem entre as classes de subordinação, este que está presente no artigo 7º da Constituição Federal do Brasil de 1988, podendo desta forma ocorrer a não homologação do acordo extrajudicial.

Ainda, serão analisadas as possibilidades em que não poderá haver a homologação dos referidos acordos, levando em consideração as possíveis

desigualdades no acordo realizado entre empregado e empregador, sem deixar de analisar até que ponto o Poder Judiciário poderá intervir nessa modalidade.

Por fim, será demonstrado neste trabalho quais são as legislações referentes ao tema, na esfera trabalhista, com enfoque no artigo 855-B inserido pela Lei 13.467/2017 na reforma da CLT, suas possibilidades de aplicação e sua eficiência, por meio de pesquisas jurisprudenciais.

Para o presente trabalho será utilizado o método dedutivo, em pesquisa do tipo teórica e qualitativa, com emprego de material bibliográfico diversificado em livros, artigos de revistas e periódicos e, em razão da atualidade do tema, por meio também de sites de conteúdos jurídicos trabalhistas, bem como as recentes jurisprudências acerca do tema em apreciações do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, no período de novembro de 2017 a novembro de 2019, com as palavras chaves: HOMOLOGAÇÃO – ACORDO – EXTRAJUDICIAL.

Devido à grande dificuldade em encontrar jurisprudências relacionadas ao tema no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, visto que, foram poucos os julgados no referido Tribunal sobre o assunto tratado no presente trabalho, serão utilizadas as jurisprudências do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região.

2 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS PRINCÍPIOS DA INTERVENÇÃO MÍNIMA DO PODER JUDICIÁRIO E DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES

Por volta do ano de 1934, ainda no governo de Getúlio Vargas, alguns direitos começaram a serem garantidos por lei, sendo criada a primeira constituição brasileira que passou a tratar do Direito do Trabalho, trazendo garantias de liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção dos trabalhos das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas, entre outras (MARTINS, 2017, p. 56).

Entretanto, a partir desta Constituição começaram a ocorrer muitas outras mudanças ao longo dos anos. Em 1º de maio de 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), onde foram unificadas as leis do trabalho garantindo novos direitos aos trabalhadores. Desde então passou a aumentar a preocupação em legislar sobre as matérias trabalhistas.

Conforme o entendimento de Nascimento (2009, p. 83):

A CLT, quanto à forma, é uma consolidação, porque quando de sua elaboração o critério que a definiu foi o da reunião das leis esparsas existentes. Consolidar significa, portanto, reunir o material esparso. Assim, há leis consolidadas e leis esparsas, mas não há leis trabalhistas codificadas no Brasil. Não é decisiva a forma, mas o conteúdo das leis. [...] no Brasil não é possível a existência de duas leis trabalhistas, uma para empregados e outra para operários, como em outro país. A lei é uma só, uma vez que a Constituição Federal veda a discriminação entre trabalho manual, técnico e intelectual \9art. 7º, XXXII).

Em 05 de outubro de 1988 foi aprovada a atual Constituição Federal do Brasil, que segundo Delgado (2014, p. 63):

[..] possui diversos e importantes princípios gerais, que não se compreendem sem a direta referência ao Direito do Trabalho e o seu papel na economia e na sociedade. Trata-se, ilustrativamente, dos princípios da dignidade da pessoa humana; da justiça social; da inviolabilidade do direito à vida; do respeito à privacidade e à intimidade; da não discriminação; da valorização do trabalho e emprego; da proporcionalidade; da segurança; da subordinação da propriedade à sua função socioambiental; da vedação do retrocesso social.

A Lei 15.467/2017, que foi aprovada em 13 de julho de 2017, proporciona a alteração de diversos pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), alguns deles serão abordados neste trabalho, possuindo como escopo analisar as possibilidades de homologação de acordos extrajudiciais e os limites da intervenção do Poder Judiciário, sob o viés do princípio da autonomia da vontade das partes.

2.1 OS PRINCÍPIOS DE DIREITO INDIVIDUAL QUE ENVOLVEM O DIREITO DO TRABALHO

Em uma concepção subjetivista, vemos o conceito de Direito do Trabalho como sendo um conjunto de princípios e regras jurídicas que são aplicáveis às relações interpessoais, entretanto na perspectiva objetivista vemos que são princípios e normas que ordenam a prestação de trabalho e os riscos que dela poderão se originar, e, na concepção mista, sendo o “conjunto de princípios, institutos e regras que ordena a alienação da energia produtiva e criativa do trabalhador fundada na dignidade da pessoa humana e no valor social do trabalho e da livre iniciativa” (BASILE, 2014, p. 15).

O Direito do Trabalho possui como um de seus ramos o direito individual do trabalho, segundo o que alega Maurício Godinho, versando assim sobre a regulação do contrato de emprego, onde são fixados os direitos, as obrigações e os deveres das partes (DELGADO, 2010, p. 67).

Dessa forma, ainda conforme Delgado, o direito individual do trabalho possui nove princípios especiais, que formam o chamado núcleo basilar, dentre estes serão abordados alguns princípios que possuem grande importância na compreensão desse trabalho, sendo eles os princípios: da proteção, da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (conhecido como princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas) e o princípio da condição mais benéfica (DELGADO, 2014, p. 195).

A base do Direito do Trabalho é o princípio da proteção, conhecido também como o princípio tutelar, aquele que atua em praticamente todos os ramos do Direito Individual do Trabalho, sendo ele responsável por dar a devida proteção à parte considerada mais frágil nas relações jurídicas, ou seja, o trabalhador.

O princípio tutelar se encontra incluído no texto do art. 7º, caput, da Constituição Federal, na medida em que o legislador define como direitos basilares do trabalhador (impassíveis de abolição pela via da emenda) todos aqueles que proporcionarem a melhoria de sua condição social (BASILE, 2014, p. 18).

Esse princípio possui o intuito de nivelar as desigualdades existentes entre as partes que compõem o contrato de trabalho, visto que, ficou notório ao legislador que a igualdade não existia entre as partes, criando-se então o princípio da proteção

como uma compensação dessa desigualdade desfavorável ao trabalhador (RODRIGUEZ, 2002, p. 85).

Sobre o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas ou da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas temos segundo Basile (2014, p. 22), que é vedada a renúncia de qualquer verba de natureza trabalhista.

Delgado (2014, p. 204 e 205) entende que este princípio: “traduz a inviabilidade técnico-jurídica de poder o empregado despojar-se, por sua simples manifestação de vontade, das vantagens e proteções que lhe asseguram a ordem jurídica e o contrato”.

O princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas caracteriza-se pela impossibilidade jurídica de renunciar voluntariamente uma ou mais vantagens concedidas pelo direito trabalhista em benefício próprio (RODRIGUEZ, 2002, p. 142).

O Direito do Trabalho possui como finalidade a proteção do trabalhador. Sendo então indisponíveis os direitos trabalhistas, com isso os empregadores não podem negociar os direitos do trabalhador, com o escopo de causar-lhe algum tipo de prejuízo.

Em outros ramos do Direito o que ocorre é diferentemente do Direito do Trabalho, ou seja, preveem a renunciabilidade, em que o indivíduo pode privar-se voluntariamente de uma possibilidade ou benefício que possua indo ao contrário do previsto nas normas trabalhistas.

Rodriguez (2002, p. 146), explana da seguinte forma sobre o princípio da irrenunciabilidade e indisponibilidade:

A fim de que a indisponibilidade não seja limitada à irrenunciabilidade, mas estendida à intransigibilidade, entende-se que a lei proíbe ao empregado não somente o sacrifício sem correspondência, que é a renúncia, como também os sacrifícios eventuais que existem na transação, quando a retenção patronal puder ser maior do que o devido.

Esse princípio possui como escopo limitar a autonomia privada para assim conseguir restabelecer a igualdade entre empregado e empregador nos contratos de trabalho, sendo nula qualquer renúncia e ato praticado advindo com ela, existindo assim uma limitação à autonomia da vontade.

Assim sendo, os direitos do empregado são considerados irrenunciáveis, ou seja, o trabalhador não pode abrir mão dos direitos que são seus conforme as normas que regulamentam o Direito do Trabalho.

Com relação ao princípio da condição mais benéfica, quando houver hipóteses de conflitos entre dois dispositivos normativos distintos, com base no princípio da condição mais benéfica, deverá prevalecer aquele que revelar-se mais benéfico ao trabalhador, independente da sua hierarquia (BASILE, 2014, p. 19).

Desta forma, por ser o princípio da norma mais benéfica, serão sempre em favor do empregado as interpretações das normas trabalhistas, não podendo serem modificadas para pior as vantagens conquistadas pelo trabalhador.

Entretanto, para a aplicação desse princípio é necessário preencher o seu requisito principal que é a pluralidade de dispositivos vigentes e que sejam aplicáveis ao caso concreto.

O princípio da condição mais benéfica é decorrente do princípio da proteção, possuindo como função a resolução do problema da aplicação das normas jurídicas trabalhistas no tempo, resguardando o direito dos trabalhadores diante das transformações legislativas que possam prejudica-lo.

Esse princípio determina a preponderância das condições que são consideradas mais vantajosas para o empregado, ajustadas no contrato de trabalho ou que resultem do regulamento do empregador, ainda que sobrevenha norma jurídica prescrevendo nível de proteção inferior e que com esta não sejam incompatíveis.

Rodriguez (2002, p. 107), entende que:

A regra in dubio, pro operário. Critério deve utilizar o juiz ou o intérprete para escolher, entre vários sentidos possíveis de uma norma, aquele que seja mais favorável ao trabalhador: b) a regra da norma mais favorável determina que, no caso de haver mais de uma norma aplicável, deve-se optar por aquela que seja mais favorável, ainda que não seja a que corresponda aos critérios clássicos de hierarquia da normas: e c) a regra da condição mais benéfica. Critério pelo qual a aplicação de uma nova norma trabalhista nunca deve servir para diminuir as condições mais favoráveis em que se encontrava um trabalhador. Desta exposição segue-se que se trata de três regras distintas, resultantes do mesmo princípio geral, sem que se possa considerar uma regra subordinada ou derivada de outra.

Sendo assim, com base nos autores acima citados, esses são alguns dos princípios de Direito individual trabalhista, que serão abordados para a compreensão e prosseguimento no estudo do presente trabalho.

2.2 OS PRINCÍPIOS DA INTERVENÇÃO MÍNIMA DO PODER JUDICIÁRIO E DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Com a reforma trabalhista ocorrida pela Lei 13.467/2017 algumas mudanças proporcionaram a utilização do princípio da autonomia da vontade das partes nas relações trabalhistas.

Com a alteração realizada, podemos verificar que há além da utilização desse princípio a utilização do princípio da intervenção mínima do Poder Judiciário, sendo desfrutado não somente para o direito coletivo, mas também para o direito individual.

Ao utilizar-se da intervenção mínima do Poder Judiciário na autonomia da vontade, não se trata do impedimento da prestação jurisdicional, mas sim da garantia de que a autonomia da vontade seja a manifestação dos interesses nas relações de trabalho.

Segundo Paulo Renato Fernandes da Silva e Alba Valéria Guedes Fernandes da Silva (Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região):

Com efeito, o legislador adotou expressamente o princípio da intervenção mínima do Judiciário sobre os instrumentos coletivos negociados. Trata-se de um novo princípio de Direito do Trabalho que enfatiza e confere maior amplitude ao princípio constitucional da autonomia privada coletiva, tendo, portanto, amparo constitucional.

Sendo assim, se o instrumento de acordo entre empregado e empregador, ou entre empregador e sindicato, estiverem de acordo com o que regulamentam as normas trabalhistas, não haverá motivos para a intervenção da Justiça do Trabalho, todavia, caso estejam em desacordo às leis, o Poder Judiciário deverá intervir.

Conforme o entendimento de Sérgio Martins (2009, p. 06), no Direito do Trabalho não há a liberdade individual em contratar, sendo limitadas pelo Estado nos pontos em que protegem o trabalhador.

Com a introdução do princípio da autonomia da vontade nas relações trabalhistas, esse conceito trazido por Martins poderá, de certa forma ser modificado, visto que haverá uma liberdade maior entre as partes.

O princípio da autonomia da vontade das partes existe tradicionalmente desde o Direito Romano, porém teve o seu ápice somente após a Revolução Francesa, onde houve a liberdade em diversos campos, inclusive no contratual.

Esse princípio, no Direito do Trabalho, abarca a liberdade das partes em contratarem se quiserem, com quem quiserem, podendo estabelecer o conteúdo que estará presente no contrato, desde que não ultrapasse os limites previstos em lei.

O conceito da autonomia da vontade está ligado à liberdade, independência e individualidade. A palavra autonomia não possui um único significado, sendo assim, pode variar conforme a aceção que é adotada sobre o tema.

A autonomia da vontade é vista como a inclinação que o indivíduo dispõe para tomar decisões de acordo com os seus interesses, ou seja, cada um poderá fazer aquilo que lhe convém, desde que não prejudique os interesses alheios. Agindo com responsabilidade sobre as suas decisões, principalmente aquelas que não interferem em terceiros.

O princípio da autonomia da vontade é um dos princípios fundamentais presentes no Direito Privado, sendo atribuídos poderes aos sujeitos das relações, pelo ordenamento jurídico, objetivando em síntese a garantia dos interesses sociais e a dignidade do indivíduo.

A autonomia da vontade, conforme explica Maria C. Wanderley (2015), “significa que a obrigação contratual tem uma única fonte: a vontade das partes”, podendo assim assegurar que a vontade responsável pela criação dos contratos seja livre de defeitos e vícios.

A vontade humana é o núcleo, a fonte e a legitimação da relação jurídica, e não a lei. Desta forma, a força que obriga as partes a cumprirem o contrato encontra seu fundamento na vontade livremente estipulada no instrumento jurídico, cabendo à lei apenas assegurar os meios que levem ao cumprimento da obrigação, possuindo, portanto, posição supletiva (WNADERLEY, 2015).

A utilização do princípio doutrinário da autonomia da vontade das partes visa como um de seus elementos a liberdade contratual, ou na área trabalhista, liberdade em realizar acordos, por sua livre vontade, sem a interferência ou coação externa.

Em conformidade com o que Carlos Roberto Gonçalves (2013, p.41) explana sobre esse princípio:

O princípio da vontade se alicerça exatamente na ampla liberdade contratual, no poder dos contratantes de disciplinar os seus interesses mediante acordo de vontades, suscitando efeitos tutelados pela ordem jurídica. Têm as partes a faculdade de celebrar ou não contratos, sem qualquer interferência do Estado. Podem celebrar contratos nominados ou fazer combinações, dando origem a contratos inominados.

Desta forma, o princípio da autonomia da vontade serve como fundamento para a celebração de contratos, principalmente aos contratos trabalhistas, visto que,

sem o mesmo as partes não teriam a liberdade necessária para realizarem um contrato de trabalho.

2.3 AS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS CONTRATOS TRABALHISTAS

Nem sempre as relações de trabalho foram juridicamente reguladas por meio da previsão de direitos e deveres. Na Grécia antiga, por exemplo, onde a relação de emprego existente era a escravidão, não havia qualquer contrato entre o escravo e o seu senhor.

Com o passar dos anos e após algumas Revoluções, como a Revolução Francesa e a Industrial, que buscavam maiores direitos aos trabalhadores, diante das inovações trazidas por essas, com as mudanças ocorridas as pessoas passaram a procurar os seus direitos, o Mundo sofreu grandes alterações nas relações de trabalho, até chegar ao que hoje se entende.

Para certo indivíduo tornar-se empregado de outrem, antes de sua admissão, são necessárias algumas formalidades, uma delas é a celebração do contrato de trabalho, que é normalmente realizado de forma escrita.

Os contratos de trabalho encontram-se em constantes transformações, ainda mais após a reforma trabalhista ocorrida há pouco tempo, conforme o que expressa Maurício Godinho Delgado (2014, p. 288):

contrato empregatício, é o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços à disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador.

Constituem como protagonistas nos contratos de trabalho o empregador e o empregado. A condição de empregado requer, obrigatoriamente, a subordinação na prestação de serviços, apesar de nem todo prestador de serviço se enquadrar como empregado, visto que há a necessidade da subordinação (MANUS, 2011, p. 50).

Por sua vez vislumbra-se que o empregado é considerado uma pessoa natural, com isso a lei é destinada a proteção da vida, saúde, integridade física desse indivíduo determinado como empregado.

O empregado é considerado por diversos doutrinadores como sendo o trabalhador não eventual, ou seja, aquele que é um trabalhador não eventual exerce

uma atividade de modo permanente e de maneira subordinada a determinado empregador.

Já a figura do empregador, que é essencial para a existência dos contratos trabalhistas, por ser uma relação bilateral, exige os dois protagonistas para a concretização, inexistente se não houver algum desses (MANUS, 2011, p.64).

Deste modo, o empregador pode ser tanto pessoa física como pessoa jurídica, desde que explore atividade econômica, sendo ela com ou sem fins lucrativos que possuam empregados.

A empresa é considerada como sendo o principal tipo de empregador, visto que, em sua grande maioria possui um alto número de trabalhadores e pela sua importância econômica de produção de bens e prestação de serviços.

Segundo o que autor Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani (2018, ps. 1192-1193) explica sobre os contratos de trabalho:

Com base nos ensinamentos de grandes doutrinadores, não há maiores dificuldades em se afirmar, alto e bem claro, que o contrato de trabalho é um contrato existencial, pois que, com ele, um trabalhador, pessoa natural, não-empresária, não visa lucro, mas, sim, como regra, sua subsistência.

Dentro do contrato de trabalho têm-se as chamadas relações de trabalho, que são expressões diferentes de uma mesma realidade que é o vínculo existente entre empregado e empregador. As relações de trabalho são reguladas pelo contrato de trabalho, estipulando os direitos e deveres das partes contratantes.

Sobre a natureza da relação jurídica entre empregado e empregador nas relações de trabalho, encontra-se duas teorias: o contratualismo e o anticontratualismo.

O contratualismo caracteriza-se por ser a teoria que conceitua a relação entre empregado e empregador um contrato. Seu fundamento reside numa tese: a vontade das partes é a causa insubstituível e única que pode constituir o vínculo jurídico (NASCIMENTO, 2013, p. 157).

Já a teoria do anticontratualismo engloba as correntes que negam a natureza contratual do vínculo entre empregado e empregador. Nasceu na Alemanha, com a teoria da relação de trabalho, e expandiu-se para a Itália e a França, com a teoria do institucionalismo (NASCIMENTO, 2013, p. 158).

A legislação brasileira incorpora as duas teorias, definindo a relação entre empregado e empregador como um contrato, e o contrato como sendo uma relação de emprego, em que somente será possível pela vontade de ambas as partes.

Na visão de Delgado, as relações de trabalho referem-se a todas as relações jurídicas que são reconhecidas por possuírem suas prestações fundamentais centradas em obrigações de fazer ligadas ao “labor humano” (DELGADO, 2014, p. 287).

De certa forma, todas as relações que dependem de mão de obra são consideradas uma relação de trabalho, visto que depende da força mecânica do trabalhador, sendo as relações de emprego uma das modalidades de relações do trabalho.

As relações de trabalho englobam diversas formas de prestações de serviços, sendo elas realizadas de uma pessoa física em favor de uma pessoa jurídica ou outra pessoa física, acomodando assim todos os delineamentos de pactuação de prestação de trabalho existentes no universo jurídico (DELGADO, 2014, p. 287).

Com isso, o pensamento de Delgado vai ao encontro com o que é proposto por Pereira (2013, p. 35):

A relação de trabalho e a relação de emprego são modalidades de relação jurídica que pressupõem, no mínimo, duas pessoas e uma norma jurídica qualificadora de uma relação social. Essa relação cria um vínculo jurídico cujos interesses particulares entre as partes resultam em direitos e obrigações recíprocos.

Com base no entendimento de Pablo Gagliano e Rodolfo Filho (2013, p. 318), a relação de emprego é uma categoria do gênero relação de trabalho, permitindo reunir as diversas modalidades de relações contratuais que envolvem o trabalho.

Desta forma, conforme os autores explanados acima as relações de trabalho englobam as relações de emprego e os contratos trabalhistas, que serão abordados no presente trabalho.

3 A REFORMA TRABALHISTA E OS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS CELEBRADOS ENTRE EMPREGADOS E EMPREGADORES

A chamada Reforma Trabalhista, que foi implementada pela Lei 13.467/2017, ocasionou inúmeras transformações no mundo do trabalho. A mesma foi anunciada com o argumento de modernizar as relações trabalhistas.

A Reforma gerou profundas mudanças no ordenamento jurídico, atingindo o Direito Individual do Trabalho, o Direito Coletivo do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho. Nesse último campo trazendo uma inovação processual, qual seja a homologação de acordos extrajudiciais, nos métodos de soluções de conflitos.

Conforme o autor Mauricio de Carvalho Salviano (2018, p. 62):

A Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) trouxe uma novidade na seara da competência da Justiça do Trabalho, a qual é a possibilidade de um acordo extrajudicial ser homologado pelo Judiciário. Com isso, resolve-se um problema fático, do dia a dia, alegado pelos atores sociais, que era a falta de segurança jurídica de eventual acordo pactuado pelas partes, sem a presença do juiz.

A Lei 13.467/2017 possui como alguns de seus fundamentos a redução do número de ações na Justiça do Trabalho, incentivar um maior diálogo entre empregados e empregadores, diminuir a demora em processos trabalhistas, e a utilização de meios alternativos como solução dos conflitos no Direito Trabalhista.

Neste capítulo serão demonstradas as formas utilizadas pelo Direito do Trabalho para a solução de conflitos, além das alterações advindas da Reforma trabalhista com a inovação da possibilidade de homologação pela Justiça do Trabalho de acordos extrajudiciais realizados entre empregados e empregadores.

3.1 DOS MEIOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS NO PROCESSO DO TRABALHO: AUTODEFESA/AUTOTUTELA, AUTOCOMPOSIÇÃO, HETEROCOMPOSIÇÃO E DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

O Direito Processual, nesse trabalho com ênfase ao Direito Processual Trabalhista, dispõe de diversos meios para a solução de conflitos, sendo eles a autodefesa/autotutela, a autocomposição, a heterocomposição e ainda a comissão de conciliação prévia. Entretanto, antes de adentrar as maneiras em que o Direito do

Trabalho soluciona os seus conflitos, é necessário entender o que são considerados os chamados conflitos trabalhistas.

Conflito, vindo do Latim *conflictus*, possui como significado combater, lutar, pode-se dizer que são controvérsias inerentes à vida humana. Já no ponto de vista do Direito do Trabalho, “os conflitos são também denominados controvérsias ou dissídios” (MARTINS, 2013, p. 49).

Com base no que Sergio Pinto Martins (2013, p. 49) explana sobre o assunto:

A controvérsia diz respeito a um conflito em fase de ser solucionado, mediante convenção das partes, como no caso da greve e do lock-out quando submetidos à mediação ou à arbitragem. Já o dissídio seria o conflito submetido à apreciação do Poder Judiciário, podendo ser individual ou coletivo, como na reclamação trabalhista do empregado em face da empresa ou no julgamento da greve pela Justiça do Trabalho.

Os conflitos relacionados ao Direito do Trabalho podem ser individuais ou coletivos, não se distinguindo pelo número de pessoas, mas sim a natureza do interesse que será discutido. Podendo ainda versar sobre o direito em si, ou sobre a esfera econômica.

A forma de solução de conflitos trabalhistas considerada como a mais primitiva, é a autodefesa ou autotutela, aquela na qual “as próprias partes fazem a defesa de seus interesses. O conflito só é solucionado quando uma parte cede à imposição da outra” (MARTINS, 2013, p. 50).

De encontro com o que versa sobre o assunto Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 40):

O vocábulo “autodefesa” indica o ato pelo qual alguém faz a defesa própria, por si mesmo. Supõe uma defesa pessoal. É a forma mais primitiva de solução dos conflitos. Segundo Alcalá-Zamora, consiste em, com ou sem formas processuais, uma das partes do litígio solucioná-lo, impondo à outra parte um sacrifício não consentido por esta.

Sendo um método de solução direta, em que há a imposição dos interesses daquele visto como o mais forte sobre o mais fraco, uma das partes impõe um “sacrifício” à outra, possuindo “a ausência de juiz distinto das partes e a imposição da decisão por uma das partes à outra” (NASCIMENTO, 2014, p.40).

Desta forma, na autodefesa (ou autotutela) percebe-se que, “não há a figura de um terceiro para solucionar o litígio, mas, sim, a imposição por uma das

partes, geralmente a mais forte do ponto de vista físico, econômico, político ou social” (LEITE, 2011, p. 114).

Outro método utilizado para a solução de conflitos é a autocomposição, que é, assim como a autotutela, uma forma direta de solução. Nesse método as partes entram em comum acordo, realizando concessões recíprocas por meio da vontade de ambos.

Na autocomposição as próprias partes chegam a solução das suas controvérsias, sem que haja a intervenção de terceiros. Podendo ainda dividir-se em autocomposição unilateral e bilateral. A unilateral é aquela em há a renúncia de uma das partes perante sua pretensão. Já a bilateral, ambas as partes fazem concessões recíprocas.

Amauri Mascaro Nascimento (2014, p. 40) versa sobre o método:

Autocomposição é a técnica segundo a qual o conflito é solucionado por ato das próprias partes, sem o emprego de violência, mediante ajuste de vontades. Na autocomposição um dos litigantes ou ambos consentem no sacrifício do próprio interesse, daí a sua classificação em unilateral e bilateral.

Tem-se ainda o método de heterocomposição que, diferentemente dos outros já expostos anteriormente, consiste na solução por um terceiro, “que decide com força obrigatória sobre os litigantes, que, assim, são submetidos à decisão” (NASCIMENTO, 2014, p. 41).

A heterocomposição reúne ainda outros métodos de solução de conflitos. Para alguns autores como Sergio Pinto Martins (2013, p. 52) tem-se como exemplos de heterocomposição “a mediação, a arbitragem e a tutela ou jurisdição”.

Entretanto, conforme os autores Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 115) e Enoque Ribeiro dos Santos (2018, p. 72), as principais formas de heterocomposição são a arbitragem e a jurisdição, não elencando a presença da mediação.

A arbitragem é feita por um terceiro que é estranho à relação entre as partes, denominado como árbitro, ou por algum órgão, sendo escolhidas por ambas as partes, estabelecendo a solução do conflito, o árbitro decide o melhor para as partes. É considerada uma forma voluntária para dar fim à controvérsia, não sendo algo obrigatório.

Já a jurisdição ou tutela é a maneira de solucionar as controvérsias mediante a intervenção estatal, originando o processo judicial. Cabe ao Poder Judiciário a imposição da solução dos litígios.

A jurisdição se difere da arbitragem, visto que na jurisdição o juiz não é um particular, mas sim, um funcionário do Estado e a serviço dele. Já “na arbitragem, o árbitro é geralmente um particular, não sendo um órgão do Estado. O juiz pode determinar às partes o cumprimento forçado da sua sentença, mediante a penhora de bens. O árbitro não tem essa faculdade” (MARTINS, 2013, p. 73).

Tem-se ainda a mediação, utilizada apenas por alguns autores como meio de solução de conflitos trabalhistas. A mediação é quando um terceiro, que é chamado pelas partes, propõe uma forma de solucionar as controvérsias existentes entre as partes vindo a solucioná-las.

Segundo o autor Sergio Pinto Martins (2013, p. 52):

O mediador pode ser qualquer pessoa, como até mesmo um padre, não necessitando de conhecimentos jurídicos. O que interessa é que a pessoa venha a mediar o conflito, ouvindo as partes e fazendo propostas, para que se chegue a termo. O mediador tenta, mediante diálogo, fazer com que as partes cheguem a consenso.

Sendo assim, na mediação o mediador é responsável por aproximar as partes, para que as mesmas dialoguem, dando orientações, interpretando o desejo de ambas, fazendo sugestões de como chegar à solução. Diferentemente da arbitragem, na mediação o mediador não possui o poder de coação, não podendo tomar a decisão sobre as partes, servindo somente como intermediário.

Outra maneira de se chegar à solução de conflitos é a chamada Comissão de Conciliação Prévia, a sua criação, assim como dos juzados especiais de pequenas causas trabalhistas, possui o intuito de “tentar desafogar a Justiça do Trabalho do excessivo número de processos” (MARTINS, 2013, p. 55).

Como explana sobre as comissões o autor Sérgio Pinto Martins (2013, p. 56):

A natureza jurídica das comissões é de mediação. Seu objetivo é de conciliar dissídios individuais entre empregado e empregador e não dizer o direito aplicável ao litígio. As comissões não decidem, nem devem “homologar” a rescisão do contrato de trabalho. As comissões têm natureza de órgão privado, de solução de conflitos extrajudiciais, e não público.

A comissão de conciliação prévia será composta de no mínimo dois (02) e no máximo dez (10) membros, não podendo existir com menos de dois membros, conforme o que a lei determina, visto que, seria a imposição dessa única pessoa, atuando como o papel de um árbitro. Porém, possuindo dois membros, a sua funcionalidade já estará possibilitada em atuar.

Desta forma, como foi exposto acima, o Direito do Trabalho possui diversas maneiras para tentar solucionar os conflitos entre partes, e com o passar do tempo e a evolução jurídica, têm-se aumentado cada vez mais o número dos meios para se chegar a solução dos conflitos existentes no campo do Direito Trabalhista.

3.2 PROCESSO DO TRABALHO: JURISDIÇÃO CONTENCIOSA E VOLUNTÁRIA

Antigamente, os homens resolviam seus conflitos utilizando-se de sua força, com o emprego de violência física ou psíquica. Aquele que era mais forte conseguia vantagens com os demais. Entretanto, com o passar dos tempos, e a evolução das civilizações, o Estado constatou a necessidade de assumir a forma de solucionar os conflitos, visando à busca da paz social e bem comum.

Desta forma, surge então a Jurisdição como função estatal que possui como finalidade a atuação concreta da lei, sendo o meio em que o Estado se vale para a justa composição da lide considerada como a pretensão resistida.

O conceito de jurisdição passa a ser reconhecido na modernidade como “o poder, a função e atividade de aplicar o direito a um fato concreto, pelos órgãos destinados a tal, obtendo-se a justa composição da lide” (GRECO FILHO, 2013, p. 195).

Conforme alega sobre o conceito de jurisdição o doutrinador Carlos Henrique Bezerra Leite (2011, p. 149):

O poder, a função e a atividade somente transparecem validamente por meio do processo (due process of law), o que equivale a dizer que não há jurisdição fora do processo. É, pois, uma atividade provocada por meio da ação, pois, sem esta, não há jurisdição. Daí a afirmação corrente de que a inércia é uma das principais características da atividade jurisdicional.

Na área processual Civil, existem dois tipos de jurisdição: a voluntária e a contenciosa. A jurisdição contenciosa é aquela que “visa à composição de litígios por meio de um processo, pois existe uma lide a ser resolvida” (LEITE, 2011, p. 156).

Já a jurisdição voluntária, “visa à participação do Estado para dar validade a negócios jurídicos por meio de um procedimento, pois não existe lide em partes, mas apenas interessados, sendo que a decisão fará, tão somente, coisa julgada formal” (LEITE, 2011, p. 156).

Entretanto, no âmbito do processo do trabalho, anteriormente a reforma ocorrida pela Lei 13.467/2017, somente existia a jurisdição contenciosa, não existindo, formalmente, a jurisdição voluntária, no entanto, alguns procedimentos eram identificados pela doutrina como sendo intrínsecos à jurisdição voluntária.

A jurisdição contenciosa tem como objetivo a composição e solução dos litígios, sendo este objetivo alcançado com a aplicação da lei. Contém as partes (autor e réu) em conflito, levando ao processo judicial, até chegar a uma sentença que irá determinar o que deverá ser feito, favorecendo uma das partes em detrimento da outra.

A mesma é considerada imperativa, pois permite que o Juiz, por meio da apresentação de questões relacionadas a determinado litígio, estabeleça uma sentença dentro dos conformes presentes na lei, com o intuito de solucionar um conflito e apaziguar a relação entre as partes.

A jurisdição voluntária por outro lado é considerada como de natureza administrativa. Ou seja, não há nessa modalidade a presença da lide, e sim apenas uma homologação de atos pertencentes à vida civil. O judiciário, nesses casos, é chamado para somente pronunciar-se de acordo com o direito.

Segundo o entendimento do doutrinador Arnaldo Boson Paes (2019, p. 156):

Tratando-se de processo de jurisdição voluntária, o órgão exerce tutela assistencial, participando com seu conhecimento, sua experiência, sua vontade para o nascimento, a validade e a eficácia do ato jurídico. Diante desse caráter assistencial, a atuação do juiz busca tutelar juridicamente os interesses dos sujeitos, garantindo a observância dos direitos envolvidos.

No processo do trabalho, a jurisdição voluntária não era vista formalmente, todavia, com a Reforma trazida pela Lei 13.467/2017, esse tipo de jurisdição passou a ser inserido. Anteriormente a reforma, as composições extrajudiciais não afastavam o conflito da órbita estatal, pois não afastava o ajuizamento de uma ação trabalhista.

No entanto, com a Reforma Trabalhista, houve a inclusão da competência da esfera do Trabalho para que essa passasse a ser acionada para apenas homologar

as composições privadas extrajudiciais, sem a presença da lide, ou partes, somente um negócio jurídico processual.

Seguindo com base no que alega o autor Arnaldo Boson Paes (2018, p.156) sobre a Jurisdição Voluntária:

A jurisdição, compreendida como poder, função ou atividade, destina-se a reconhecer, efetivar e proteger situações jurídicas deduzidas, por meio de decisão não sujeita a controle externo e com aptidão para tornar-se definitiva. Constitui meio de realização do Direito Material, garantindo a atuação das normas substanciais contidas no ordenamento jurídico.

Conforme Luiz Ronan Neves Koury (2019, p. 155) “a doutrina processual trabalhista tem entendido que a homologação do acordo extrajudicial no âmbito da Justiça do Trabalho se enquadra como ato de jurisdição voluntária”.

Desta forma, a jurisdição voluntária se diferencia da contenciosa por não apresentar conflitos de interesses, sendo assim, não há algo a ser julgado, não existindo assim uma sentença, mas tão somente um procedimento.

3.3 ALTERAÇÕES ADVINDAS DA LEI 13.467/2017 QUANTO AS FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Com os diversos impactos diretos ao Processo do Trabalho, gerados pelo excesso da judicialização dos dissídios trabalhistas no Brasil, discussão essa que ganha força e novas margens com a Reforma Trabalhista, advinda da Lei 13.467/2017, trazendo novos instrumentos alternativos para a solução dos conflitos trabalhistas.

A Lei 13.467/2017 alterou alguns aspectos do Direito do Trabalho, principalmente quanto à mediação, arbitragem e a introdução da possibilidade de homologação do acordo celebrado extrajudicialmente entre as partes.

Relembrando, com base no que expressam os autores Marcelo Braghini, Andréia Martin Simon e Ronaldo Fenelon Santos Filho (Revista eletrônica da Faculdade de Direito de Franca, 2019, p. 226):

A mediação consiste em um meio de solução dos conflitos de interesses, e geralmente sua adoção é indicada nas situações jurídicas em que há um vínculo anterior entre as partes em conflito, trata-se de meio autônomo, pelo fato de não existir um terceiro (heterocomposição) impondo a solução do conflito às partes, o mediador restabelecer o diálogo entre as parte,

permitindo que a aproximação provoque naturalmente a solução negociada, pautada em benefícios mútuos.

Desta forma, com relação à mediação, sendo ela um meio de solução dos conflitos trabalhistas, em que há um terceiro auxiliando na aproximação das partes para que elas mesmas cheguem a uma solução, com a referida Lei, a mediação passa a ser analisada como os demais métodos de autocomposição, visto que o mediador não possui o poder de decidir perante as partes, dependendo a solução necessariamente a anuência de ambos os indivíduos em conflito.

A mediação encontra-se no artigo 165, § 3º do Código de Processo Civil, podendo ser aplicada em casos do Direito do Trabalho:

Art. 165. Os tribunais criarão centros judiciários de solução consensual de conflitos, responsáveis pela realização de sessões e audiências de conciliação e mediação e pelo desenvolvimento de programas destinados a auxiliar, orientar e estimular a autocomposição.

[...]

§ 3º O mediador, que atuará preferencialmente nos casos em que houver vínculo anterior entre as partes, auxiliará aos interessados a compreender as questões e os interesses em conflito, de modo que eles possam, pelo restabelecimento da comunicação, identificar, por si próprios, soluções consensuais que gerem benefícios mútuos (BRASIL, 2015).

Com a Lei 13.467/2017 ocorreram algumas revoluções na questão da arbitragem no quesito de Direito Individual do Trabalho. Anteriormente era vinculada a teoria da indisponibilidade das normas trabalhistas, perante a “carga imperativa das disposições legais que compõe o chamado conteúdo mínimo do contrato de trabalho” (BRAGHINI; SIMON; SANTOS FILHO, 2019, p. 228).

Essa alteração passa a admitir que haja a adoção de uma cláusula compromissória de arbitragem em contratos individuais trabalhistas. Sendo introduzida aos poucos, como maneira alternativa com o intuito de alcançar a tutela pretendida, sem que haja a necessidade de acionar o Poder Judiciário do Trabalho. Possuindo o legislador, o objetivo de aumentar a autonomia das partes, seja empregador ou empregado.

A arbitragem como forma de solução de conflitos, que passou a ser possível com a Reforma Trabalhista encontra-se no artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

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 (BRASIL, 2017).

Tem-se ainda com a Reforma Trabalhista, a introdução da possibilidade da homologação de transação extrajudicial, como forma de solução dos conflitos na área do Direito do Trabalho. Anteriormente a Lei 13.467/2017 entendia-se haver a compatibilidade da homologação da transação extrajudicial pelo procedimento da jurisdição voluntária, entretanto não era vista formalmente no ordenamento jurídico trabalhista.

Com as alterações advindas da referida Lei, passou-se a adotar tal possibilidade formalmente, estando presente na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Passando a introduzir a “aplicabilidade do procedimento de jurisdição voluntária no âmbito do processo do trabalho passa a estar superada diante da previsão de capítulo próprio no âmbito do texto celetista” (BRAGHINI; SIMON; SANTOS FILHO, 2019, p. 232).

O mais novo meio de solução de conflitos, trazido pela Reforma Trabalhista, está presente no artigo 855-B à 855-E da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo (BRASIL, 2017).

Com essa novidade, empregados e empregadores possuem a faculdade em realizar acordos na esfera extrajudicial, com a possibilidade desse acordo ser homologado pela Justiça do Trabalho, visando uma maior segurança jurídica, que

anteriormente à Lei 13.467/2017 não havia, não necessitando de uma lide, ocorrendo assim uma celeridade maior na área trabalhista.

3.4 DA REALIZAÇÃO DOS ACORDOS E TRANSAÇÕES ANTERIORES E POSTERIORES À REFORMA TRABALHISTA

Anteriormente a Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei 13.467/2017, somente era admitido pela Justiça do Trabalho, a realização de acordos entre empregados e empregadores como forma de solucionar as ações trabalhistas que já tivessem sido levadas ao seu conhecimento.

Ou seja, somente era possível realizar um acordo dentro de uma ação trabalhista. Sendo assim, o empregado, aquele que na maioria das vezes é o autor das ações, propunha algum tipo de reclamatória contra o empregador e, caso ocorresse no decorrer do processo uma proposta de acordo e as partes entrassem em consenso, o juiz poderia homologar essa transação.

Para entender-se melhor sobre os acordos e transações, primeiramente têm-se que o que são eles em si, “acordo é o vocábulo utilizado para indicar a transação (DINAMARCO, 2009, p. 63), que possui natureza jurídica de contrato (bilateral ou sinalagmático) e está fundado na autonomia da vontade” (BEBBER, 2017, p. 76).

Conforme o entendimento do autor Sérgio Pinto Martins (2013, p. 322) sobre não possuir no processo do trabalho a possibilidade da homologação do acordo celebrado extrajudicialmente:

A CLT não trata do tema. Do art. 831¹ da CLT verifica-se que a decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação. Pressupõe lide. Existem partes no processo. Não admite, o processo do trabalho, portanto, homologação de acordo extrajudicial.

Logo, destaca-se que antes da Reforma Trabalhista, caso o empregado e o empregador objetivassem celebrar um acordo extrajudicial, o referido acordo seria firmado apenas entre eles, não desfrutando assim da chancela judicial.

¹ Art. 831 - A decisão será proferida depois de rejeitada pelas partes a proposta de conciliação.

Sendo assim, a transação celebrada entre as partes, não poderia garantir a segurança jurídica devida, visto que era possível o seu questionamento perante o Judiciário. Ocorrendo então, em diversas ocasiões, a insegurança por parte do empregador, não possuindo a tranquilidade para proceder com tais transações.

Desta forma, o acordo extrajudicial, celebrado entre empregado e empregador, antes de ocorrer a Reforma Trabalhista, não evitava eventual pleito judicial, uma vez que, a quitação dada em acordos limitava-se aos valores pagos, não evitando uma propositura de ação judicial posterior, para que fossem rediscutidos os créditos resultantes da relação jurídica.

Com base no que entende o autor Mauricio de Carvalho Salviano (2018, p.62):

Essa insegurança provocou, no passado, diversas lides simuladas que foram ajuizadas unicamente para obter uma chancela do judiciário, em um prejuízo total à sociedade (falta de recolhimento de tributos); à celeridade de outros processos legítimos que estavam em curso; e à perda de direitos pelos trabalhadores, por conta da renúncia por eles perpetrada quando da aceitação de uma conciliação, que talvez não fosse a mais vantajosa.

Com isso, por haver essa insegurança, na maioria das vezes por parte do empregador, a prática do acordo extrajudicial era algo que ocasionava a desestimulação e a não aproximação entre as partes. Conseqüentemente, ocorria, o entupimento da Justiça do Trabalho perante o crescente número de demandas trabalhistas.

Anteriormente à Reforma Trabalhista, a Justiça do Trabalho tentou introduzir uma forma de solução de conflitos, firmando acordos extrajudiciais através das Comissões de Conciliação Prévia, presentes no artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no caput deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical (BRASIL, 2017).

As Comissões de Conciliação Prévia para a autora Tiffany Mourão Cavalari (2010):

Comissões de Conciliação Prévia são órgãos desprovidos de personalidade jurídica, compostos de representantes dos empregados e dos empregadores, de forma paritária, formados por empresas, grupos de empresas ou sindicatos, cujo fim é procurar conciliar os conflitos individuais do trabalho, como instância anterior ao encaminhamento à Justiça do Trabalho.

Com isso, entende-se que as Comissões eram responsáveis antes da Lei 13.467/2017, pela tentativa de conciliação em conflitos individuais na esfera trabalhista, não podendo abordados os conflitos coletivos.

A Reforma Trabalhista, introduzida pela Lei 13.467/2017, que entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, trazendo inúmeras novidades e modificações para o Direito do Trabalho.

A modificação que teve grandes impactos no ordenamento jurídico trabalhista foi a possibilidade de homologação de acordos e transações extrajudiciais celebrados entre empregados e empregadores.

Essa possibilidade encontra-se nos artigos 855-B à 855-E² da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual elenca a Jurisdição Voluntária no processo do trabalho e a homologação de acordo extrajudicial.

Com base no entendimento do autor Júlio César Bebber (2017, p. 74):

Ao atribuir às Varas do Trabalho a competência para “decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho” (CLT, 652, f)³, a Lei n. 13.467/2014 formalmente instituiu uma modalidade especial de tutela assistencial de interesses particulares no direito processual do trabalho (a par da instituída no art. 233 da CF para o trabalho do rural), que até então não era admitida pela jurisprudência do TST.

² Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

³ Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: [...] f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Esse procedimento de homologação de acordo extrajudicial pela Justiça Trabalhista é um procedimento específico do processo do Trabalho, visto que, anteriormente à Reforma Trabalhista se admitia a jurisdição voluntária, porém não havia previsão no ordenamento jurídico de um procedimento específico para tal assunto.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p.12):

Por força da alínea f do artigo 652 da CLT, acrescentada pela Lei 13.467/2017, as Varas do Trabalho, ou, melhor, os Juízos trabalhistas de primeira instância passaram a ter a competência para “decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho”.

Tratando-se então, a novidade da possibilidade de a Justiça do Trabalho homologar acordos realizados extrajudicialmente entre empregados e empregadores, como sendo uma forma alternativa de resolução dos conflitos existentes na área do trabalho.

Conforme o autor Arnaldo Boson Paes (2018, ps. 157-158):

O acordo extrajudicial, para ajustar-se à hipótese legal de prevenção de litígios, há de pressupor a resdubia. Exige-se, assim, a caracterização de uma dúvida razoável, que o juiz apreciará em cada caso concreto. Mas deve ser enfatizado, como determina o art. 840 do CC/2002⁴, que o acordo extrajudicial deve ter como pressuposto concessões mútuas, caso contrário, a hipótese seria de renúncia, submissão, e não de acordo, transação.

Sendo assim, o acordo extrajudicial só poderá ser admitido quando houver a efetiva concessão de vontades de ambas as partes, “isso porque, no âmbito do Direito do Trabalho, a relação existente não pressupõe a igualdade jurídica característica da liberdade negocial” (PAES, 2018, p. 158).

Com isso, a possibilidade dos acordos celebrados entre empregados e empregadores serem homologados pela Justiça do Trabalho têm como finalidade propor uma maior interação entre as partes, visando o princípio da autonomia da vontade, além da diminuição dos litígios que assolam a Justiça Trabalhista.

⁴ Art. 840. É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas.

4 OS PRINCÍPIOS DA INTERVENÇÃO MÍNIMA E DA AUTONOMIA DA VONTADE DAS PARTES E A POSSIBILIDADE DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA ESFERA TRABALHISTA

Como visto anteriormente, a recente Reforma Trabalhista, advinda da Lei 13.467/2017, adicionou inúmeras novidades ao ordenamento jurídico trabalhista, sendo uma das maiores alterações, a implementação da possibilidade de homologação de acordos extrajudiciais celebrados entre empregadores e empregados.

Uma tentativa de solucionar os conflitos sem a necessidade do litígio já havia sido introduzida, com as Comissões de Conciliação Prévia, entretanto, não obtiveram o êxito que se imaginava com essa forma alternativa de solução, visto que, os acordos celebrados acabavam não sendo cumpridos e rediscutidos judicialmente, perdendo assim sua credibilidade e entrando em desuso.

Com isso, baseando-se nos princípios que norteiam o Direito do Trabalho, principalmente o da autonomia da vontade das partes, os legisladores optaram por introduzir um meio que pudesse se tornar mais eficaz no intuito de diminuir o grande volume de demandas trabalhistas e ainda realizar uma maior aproximação e igualdade entre empregado e empregador.

Nesse capítulo serão abordados os procedimentos necessários para a homologação dos acordos realizados extrajudicialmente, além de uma análise jurisprudencial sobre os julgamentos sobre o tema, e também, a utilização e importância das audiências de conciliação na Justiça do Trabalho.

4.1 A IMPORTÂNCIA DAS AUDIÊNCIAS DE CONCILIAÇÃO NA JUSTIÇA TRABALHISTA

Os cidadãos procuram cada vez mais o Poder Judiciário com o intuito de resolver os conflitos que envolvam os seus interesses, aumento a cada dia o número de demandas judiciais, provocando uma grande espera pela solução.

A conciliação nasce como um método alternativo para se tentar chegar à solução dos conflitos, é considerada como sendo o “ato pelo qual o Juiz oferece ao reclamante e ao reclamado as bases para composição de seus interesses em conflito” com base nos dizeres de Paulo Sifuentes Costa (p. 1).

Considerada também como “o método mais adequado para solução de conflitos cujas partes não detenham vínculos anteriores. Trata-se, portanto, de um conflito circunstancial” (PINHO, 2016, p. 89), utilizando de diversas técnicas que buscam um consenso entre as partes interessadas.

A audiência de conciliação está prevista no art. 334 do CPC⁵, em que, segundo Humberto Dalla Bernardina de Pinho (2016, p. 93), “não prevê apenas uma audiência de conciliação formalista e genérica. Isso, aliás, tem sido um efeito colateral do aumento exponencial das causas submetidas ao Judiciário’.

As audiências de conciliação foram criadas com o escopo de obter uma maior celeridade processual, além de buscar dar ênfase aos meios alternativos de solução de conflitos.

Na CLT, a presença das audiências de conciliação encontra-se no art. 764, §1º à §3º, onde fica claro de que todos os dissídios, sejam eles individuais ou coletivos, que foram submetidos à Justiça Trabalhista, sempre serão sujeitos à conciliação.

Art. 764 - Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.

§ 1º - Para os efeitos deste artigo, os juízes e Tribunais do Trabalho empregarão sempre os seus bons ofícios e persuasão no sentido de uma solução conciliatória dos conflitos.

§ 2º - Não havendo acordo, o juízo conciliatório converter-se-á obrigatoriamente em arbitral, proferindo decisão na forma prescrita neste Título.

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório (BRASIL, 2017).

Ou seja, pode-se dizer que a CLT utiliza o que dispõe o art. 139, V, do CPC⁶, em que expressa que o juiz deve tentar realizar a autocomposição entre as partes, podendo se fazer em qualquer tempo processual, verificando-se que o âmbito jurídico busca sempre o consenso entre os litigantes.

Conforme o ministro aposentado do TST, Pedro Paulo Teixeira Manus (2018) explana “assim, a vocação de todo órgão a quem incumbe solucionar conflitos

⁵ 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.

⁶ Art. 139. O juiz dirigirá o processo conforme as disposições deste Código, incumbindo-lhe: [...]

V - promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais;

há de se estimular a solução pela conciliação e só na hipótese de fracasso dessa tentativa é que se deve buscar a solução arbitral.”

Visto que, o ordenamento jurídico trabalhista não esclarece até que momento pode se realizar a audiência de conciliação, as doutrinas e os próprios juristas entendem que ela poderá ocorrer até o momento da sentença terminativa do processo, podendo além disso ocorrer em sede de recurso.

A CLT traz em seu art. 846⁷, a obrigatoriedade da proposta de conciliação feita pelo Juiz ou presidente, após a abertura da audiência, podendo as partes dialogarem durante o ato, para chegarem à construção de um consenso, sendo o Juiz o terceiro mediador, podendo também haver a determinação de auxílio por um conciliador.

Em seu art. 850⁸, a CLT traz também outra possibilidade de conciliação sendo ela após terminada a instrução, após as partes aduzirem razões finais, o Juiz ou presidente fará novamente a proposta de conciliação, caso não obtenha tal acordo, será proferida a decisão.

Conforme o entendimento do Presidente do TRT da 3ª Região, Paulo Roberto Sifuentes Costa (p.2)

Em conclusão, entendemos que a conciliação trabalhista deve ser incentivada em face de sua capital importância antecipatória de prestação jurisdicional. Todavia, sua homologação deve estar condicionada à análise do Juiz, que deverá rejeitá-la sempre que constatar práticas fraudulentas ou lesivas aos interesses do trabalhador, valendo-se, para tanto, dos mecanismos legais de que dispõe.

Além disso, a Resolução CNJ nº. 125/2010, criou os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSCs), instalados em diversas comarcas como um meio consensual para solucionar os litígios, por meio de conciliação e mediação, sendo métodos alternativos de solução de conflitos.

Algumas varas trabalhistas do Estado de Santa Catarina já possuem e outras estão sendo instalados os CEJUSCs, como nas cidades de Balneário

⁷ Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

⁸ 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.

Camboriú, Blumenau, Brusque, Chapecó, Criciúma, Florianópolis, Itajaí, Jaraguá do Sul, Joinville, Lages, entre outras⁹.

Sendo assim, o Poder Judiciário está a cada dia buscando inovações para facilitar a resolução dos conflitos existentes entre as partes, além de tentarem uma diminuição no número exacerbado de demandas já existentes e que aumentam a cada dia na Justiça do Trabalho.

4.2 O PROCEDIMENTO PARA HOMOLOGAÇÃO DOS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS ADVINDOS DA LEI 13.467/2017 E A INTERVENÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO: ARGUMENTOS PRÓS E CONTRAS AO INSTITUTO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL

A lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, implementou em seus artigos (855-B à 855-E, CLT)¹⁰ a possibilidade de homologação de acordos celebrados extrajudicialmente entre empregados e empregadores. O acordo somente será considerado extrajudicial quando realizado anteriormente ao ajuizamento da demanda trabalhista, ocorrendo após o ajuizamento será apenas judicial.

A realização do acordo extrajudicial e a possibilidade de homologação do mesmo pela Justiça do Trabalho, possui como finalidade a eliminação ou diminuição do exacerbado número de litígios, eliminando ainda a incerteza dos direitos que os interessados supõem que têm, constituindo-se a composição amigável.

Conforme elenca o autor Júlio Cesar Bebber, “o acordo realizado extrajudicialmente entre os sujeitos da relação de emprego possui benefícios, (v.g., solução do conflito pelas próprias partes, economia de custo, de tempo e de atos), sujeitando-se, porém, a certos limites” (2017, p. 77).

⁹ Fonte: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/pautas>

¹⁰ Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Os limites trazidos por Bebbber (2017, ps. 77-78) são:

- a) Capacidade das partes (CC, artigo 104, I¹¹);
- b) Licitude do objeto (CC, artigo 104, II);
- c) Forma prescrita ou não vedada (CC, artigo 104, III);
- d) Ausência de dolo, coação e de erro essencial (CC, artigo 138 à 155 e 849);
- e) Ausência de afronta a preceitos de ordem pública (CC, artigo 2.035, § único);
- f) Dúvida razoável sobre natureza da relação jurídica ou de um direito, visto que, do contrário não seria acordo, mas sim renúncia, que é vedada pelo artigo 9º da CLT.

O art. 855-B, caput, da CLT, apresenta que o processo para a homologação do acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, no § 1º, diz que as partes não poderão ser representadas por advogado comum, salvo na hipótese de livre escolha do empregado, já no § 2º, traz ainda a possibilidade de o trabalhador ser assistido por advogado do sindicato de sua categoria.¹²

No art. 855-C, da CLT, verso sobre o que está previsto nas disposições relativas ao processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial não prejudicará o prazo que está estabelecido no §6º do art. 477.¹³

O art. 855-D, da CLT, fica claro de que o Juiz analisará no prazo de 15 (quinze) dias, após a distribuição, o acordo, e caso verifique a necessidade, designará audiência, após, irá proferir a sentença, homologando ou não o acordo.¹⁴

¹¹ 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.

¹² 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.

¹³ 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.

¹⁴ 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.

E no art. 855-E, da CLT, estabelece que a petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional em relação aos direitos nela especificados, e no parágrafo único, consta que o referido prazo voltará a fluir no dia seguinte ao trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

Ainda, como em qualquer transação, deverá conter o valor, a forma de pagamento, o prazo para o cumprimento (caso o pagamento não ocorra à vista) o local para a realização do pagamento, as consequências do não cumprimento e a natureza jurídica das parcelas no acordo, com base no entendimento do autor Júlio Cesar Bebbber (2017, p. 79).

O acordo extrajudicial somente surtirá efeitos após a sua homologação pela Justiça do Trabalho, passando assim a ser título executivo judicial, para o Direito do Trabalho.

Como já explanado anteriormente, a competência para a atuação da Justiça do Trabalho na homologação de acordos extrajudiciais encontra-se na abertura trazida no art. 114, IX da Constituição Federal¹⁵, e no art. 652, f, da CLT¹⁶.

A novidade da possibilidade de homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho aduz argumentos prós e contras, que são trazidos por diversos autores do universo trabalhista, como Arnaldo Boson Paes (2018, p. 155), que elenca um pequeno rol de prejuízos trazidos por tal modificação:

Há na lei n. 13.467/2017 propósito de ampliação da terceirização, criação do trabalho intermitente, banalização do trabalho autônomo, premiação como indenização, jornada de trabalho de 12 horas e supressão do intervalo para descanso e alimentação. E mais: trabalho de gestante em condições insalubres, eliminação de direitos previstos em lei por meio da negociação coletiva e eliminação de acesso à Justiça do Trabalho.

Ainda sobre o entendimento do mesmo autor, que explana os prejuízos trazidos pela modificação feita pela Lei 13.467/2017:

Olhar atento sobre o texto indica que a reforma trabalhista, em diversos aspectos, fere de morte direitos e garantias dos trabalhadores assegurados

¹⁵ Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

[...]

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

¹⁶ Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

[...]

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

constitucionalmente, seja em seu aspecto material, seja em seu aspecto processual. Com a retórica da “modernização”, oculta os reais objetivos de tornar precários os vínculos, ampliar as jornadas de trabalho, reduzir os salários e eliminar direitos históricos dos trabalhadores.

Outros autores e doutrinadores entendem também de forma negativa a novidade trazida pela Reforma Trabalhista, como pode-se ver na fala da autora Ana Paula Tauceda Branco (2018, p. 278):

Aliás, utilizando os jogos inteligentes relacionados à linguagem concluímos que, ou o legislador infraconstitucional cometeu uma atecnia inaceitável ao denominar o procedimento administrativo constante no Capítulo III-A da Lei 13.467/2017 de processo de jurisdição voluntária, já que várias das regras ali inseridas possuem características típicas da jurisdição contenciosa, ou se destinam a criar um frankstein jurídico tal, que se destina, precipuamente a utilizar o Juiz do Trabalho para cancelar a obtenção, por parte dos representantes do poder econômico, daquilo que o mercado chama de “blindagem patrimonial”, com vista a que, após homologado o acordo extrajudicial com a quitação do extinto contrato individual de trabalho, o ex-empregado seja impedido de rever qualquer pretensão atinente ao pacto empregatício.

Há também autores que trazem argumentos favoráveis ao novo instrumento da possibilidade de homologação de acordo extrajudicial, pela celeridade processual, vislumbrando além disso o princípio da autonomia da vontade das partes, gerando uma maior segurança e facilidade para ambos os interessados.

Conforme o entendimento de Orlando José de Almeida e Raiane Fonseca Olympio (2018), de forma positiva ao novo instrumento trazido pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017, art. 855-B à 855-E):

Em conclusão pode ser constatado que o dispositivo propicia relevante mudança para as relações de trabalho e, se bem utilizado, trará benefícios para ambas as partes, bem como irá desafogar ou descongestionar o Judiciário com a redução de demandas, muitas vezes complexas e com desdobramentos em várias instâncias.

Natália Biondi Gaggini Robles (2019), argumenta de forma favorável com relação ao procedimento de homologação de acordo realizado extrajudicialmente entre empregado e empregador, como pode se ver:

O processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, novo mecanismo trazido pela a Lei n. 13.467 de 2017, que acrescentou o Capítulo III-A ao Título X – “Do Processo Judiciário do Trabalho”, trata-se de alternativa às partes para evitar a solução do litígio na esfera judicial, proporcionando, assim, a tão buscada segurança jurídica. Sob

a ótica do Poder Judiciário, a transação colabora para a prevenção do asoerboamento das disputadas judiciais, por meio da redução do número de ações trabalhistas e, ao mesmo passo em que diminui o descontentamento dos jurisdicionados com a demora da entrega da prestação jurisdicional.

Sendo assim, a novidade introduzida pela Lei 13.467/2017, possui como finalidade trazer uma forma alternativa de solução de conflitos, sem a necessidade de um litígio, evitando o desgaste e até mesmo a demora da resolução, visto que, a Justiça do Trabalho está assolada com um grande número de demandas.

4.3 ANÁLISE JURISPRUDENCIAL QUANTO AS POSSIBILIDADES DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO APÓS A LEI 13.467/2017

Ao tratar-se da homologação do acordo extrajudicial pela Justiça do Trabalho, é notável a alteração na competência desse órgão para assim ter-se tal homologação. Com base no entendimento de Luiz Ronan Neves Koury (2019, p. 153) “o primeiro ponto que chama a atenção no tratamento legal do acordo extrajudicial é a ampliação da competência da Justiça do Trabalho, com a concretização do que se encontra previsto no inciso IX do art. 114 da Constituição da República’.

A alteração trazida pela Lei 13.467/2017, que permitiu a homologação de acordo extrajudicial pela Justiça Trabalhista, trouxe inúmeros argumentos, sendo eles prós e contras tal alteração.

Conforme o autor Júlio César Bebbber (2017, p. 84):

Se o juiz não possui faculdade, cabe-lhe recusar a homologação de acordo extrajudicial somente se evidenciar a presença de vícios, resguardando, assim, o cumprimento de normas de ordem pública. Não havendo causa legítima, entretanto, a recusa à homologação de acordo extrajudicial será ilegal, uma vez que haverá negativa de tutela de interesse privado prometido pela norma legal.

No presente trabalho a análise de jurisprudências se deu apenas em sede de segunda instância, em virtude de uma maior possibilidade de verificar a maneira como está sendo realizado a homologação ou não do acordo extrajudicial, além de explorar a possibilidade de recursos perante o tema.

No entanto, para a realização da análise acima mencionada, houve a necessidade de buscar as jurisprudências no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª

Região, visto que o número de julgados em outros Tribunais não viabilizava as análises pretendidas.

Em determinados casos, o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região está deixando de homologar o acordo realizado extrajudicialmente entre empregado e empregador, como nos casos a seguir:

Como vislumbra-se a não homologação do acordo extrajudicial em primeira instância e a concordância em manter a sentença, em segunda instância.

ACORDO EXTRAJUDICIAL HOMOLOGAÇÃO JUDICIAL. FACULDADE DO MAGISTRADO. O processo de homologação de acordo extrajudicial tem início por petição conjunta do trabalhador e do empregador, sendo obrigatória a representação das partes por advogado, que não poderá ser comum a ambos, devendo o acordo ser analisado pelo Julgador que, após designar audiência se entender necessário, proferirá sentença homologando ou não o ajuste. Caso em que há evidência de prejuízo ao trabalhador, sendo inviável a homologação extrajudicial do acordo nos termos apresentados. (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020273-96.2019.5.04.0551 ROT, em 05/09/2019, Desembargador Joao Paulo Lucena)

Tratando-se de Recurso Ordinário interposto por ambas as partes, após a recusa de homologação do acordo extrajudicial celebrado entre eles, o acordo levado a apreciação do Poder Judiciário envolvia o pagamento do valor de R\$ 9.000,00 (nove mil reais) ao empregado, pelo ex-empregador, desse valor a título de verbas rescisórias e R\$ 6.618,14 a título de indenização por danos morais, materiais e referente à estabilidade acidentária, ainda, mediante a quitação ampla, total e irretratável do contrato de trabalho pelo empregado.

Na decisão de 1ª instância, o Juiz deixou de homologar o acordo em virtude de verificar que o valor acordado não condiz com o negociado entre as partes.

Já na análise do Recurso interposto, a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, decidiu por negar provimento ao recurso e não homologar o acordo extrajudicial, trazendo em suas fundamentações a Súmula 418 do TST¹⁷, além de concordar com o Juiz de 1ª instância, com o mesmo entendimento de que o acordo não deve ser homologado visto que o valor do acordo não é condizente com todas as verbas da transação.

¹⁷ Súmula nº 418 do TST

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

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

AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. INEXISTÊNCIA DA OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÃO PELO JUIZ . A homologação de acordo de que trata o art. 855-B da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, é faculdade do juiz, que analisará o acordo e proferirá sentença, devidamente fundamentada, segundo o artigo 855-D da CLT. A homologação de acordo extrajudicial somente poderá ocorrer, se não houver renúncia de direitos pelo empregado e oferecer efetivamente a concessão de vantagens a ele (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020526-08.2018.5.04.0523 ROT, em 07/07/2019, Desembargador Marcos Fagundes Salomao)

No caso acima, em julgamento realizado pela 8ª turma do mesmo Tribunal da decisão trazida acima, sendo Recurso Ordinário interposto pelo ex-empregador e ratificado na íntegra em contrarrazões do empregado, em virtude da não homologação do acordo extrajudicial celebrado entre as partes.

Em 1ª instância o acordo não foi homologado em razão de que o valor acordado não ser razoável com relação à todas as verbas devidas e expostas na transação. Em sede de Recurso, o mesmo teve o seu provimento negado, indo de encontro com o entendimento da decisão proferida pelo juízo a quo, verificando a renúncia de direitos por parte do empregado e fundamentado na Súmula 418 do TST.

AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. INEXISTÊNCIA DA OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÃO PELO JUIZ. O artigo 855-B da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, institui o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, estabelecendo uma série de requisitos a serem observados. A homologação de acordo é faculdade do juiz, que "analisará o acordo" e proferirá sentença, devidamente fundamentada, segundo o artigo 855-D da CLT, inexistindo a obrigatoriedade de acolhimento do requerimento das partes. Hipótese em que o acordo não foi homologado, sendo mantida a sentença. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020380-17.2018.5.04.0571 ROT, em 29/03/2019, Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa)

Ainda, tratando-se de Recurso Ordinário interposto em conjunto pelas partes, vislumbrando a alteração da decisão que indeferiu o pedido de homologação do acordo extrajudicial celebrado entre elas, com o entendimento de que houveram direitos renunciados por parte do empregado, seguindo o mesmo argumento da decisão que não homologou o acordo, o Recurso teve ser provimento negado, pelos argumentos já apresentados e por não constar nos autos a comprovação da relação jurídica entre as partes.

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. PARCELAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS. IMPOSSIBILIDADE ANTE A NATUREZA SALARIAL. INDEFERIMENTO. Acordo extrajudicial firmado entre as partes que prevê o pagamento parcelado das verbas rescisórias, não é admissível ante a sua natureza salarial e que representa a última fonte de renda da pessoa trabalhadora diante do desemprego. Homologação indeferida. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020259-90.2018.5.04.0020 ROT, em 19/09/2018, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso)

Refere-se a Recurso Ordinário interposto pelo ex-empregador, diante da não homologação da transação extrajudicial celebrada entre as partes, onde pretendia-se a quitação genérica de todo o contrato de trabalho, sem a especificação dos valores e do que tratava-se. Sendo assim, o acordo não teve sua homologação em sede de 1ª instância, e da mesma forma, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, negou provimento ao recurso em concordância a decisão já proferida, ante a violação do art. 855-C da CLT.¹⁸

AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. INEXISTÊNCIA DA OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÃO PELO JUIZ. O art. 855-D da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, estabelece a análise do acordo extrajudicial pelo Juízo e não há a menor referência de se exigir a homologação do pactuado da forma apresentada pelas partes, subsistindo, por conseguinte, a avaliação do Juízo em relação ao objeto do acordo que lhe é dirigido. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020331-73.2019.5.04.0204 ROT, em 19/09/2019, Desembargador Gilberto Souza dos Santos)

Trata-se de Recurso Ordinário, interposto conjuntamente por ambas as partes, pretendendo a homologação do acordo realizado extrajudicialmente entre elas, visto que o mesmo não foi homologado em 1ª instância, por contrariar o que expressa o art. 855-C, da CLT. Em análise ao Recurso interposto, A 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, negou provimento ao mesmo, concordando com a decisão de 1ª instância, necessitando ter na transação a inexistência de vícios e a licitude para ser realizada a homologação, fundamentando na Súmula 418 do TST, e nos artigos referentes ao acordo extrajudicial (855-B à 855-E).

O mesmo Tribunal, entende também que havendo os requisitos necessários, o acordo extrajudicial deverá ser homologado, como nas decisões a seguir expostas:

¹⁸ 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.

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. Não se verifica óbice à homologação total de acordo extrajudicial se as partes estão plenamente assistidas e não se verifica prejuízo a direito indisponível nem desproporção manifesta.

(TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020138-19.2018.5.04.0002 ROT, em 19/12/2018, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente)

Em julgamento de Recurso Ordinário interposto pela empregadora requerendo a homologação total da transação extrajudicial realizada entre as partes. O Juiz de 1ª instância homologou apenas parcialmente o acordo. Já a 6ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, decidiu em dar provimento ao recurso, e homologar totalmente o acordo extrajudicial entabulado entre as partes, uma vez que não verificou direito indisponível violado.

AÇÃO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. INEXISTÊNCIA DA OBRIGATORIEDADE DE HOMOLOGAÇÃO PELO JUIZ . A homologação de acordo de que trata o art. 855-B da CLT, acrescido pela Lei 13.467/2017, é faculdade do juiz, que analisará o acordo e proferirá sentença, devidamente fundamentada, segundo o artigo 855-D da CLT. A homologação de acordo extrajudicial somente poderá ocorrer, se não houver renúncia de direitos pelo empregado e oferecer efetivamente a concessão de vantagens a ele. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0020218-83.2018.5.04.0001 ROT, em 14/11/2018, Desembargador Marcos Fagundes Salomao)

Tratando-se de Recurso Ordinário, interposto por ambas as partes, requerendo a homologação do acordo extrajudicial realizado conjuntamente, que não foi homologado em 1ª instância, pelos argumentos de que o acordo não apresentava a especificação das parcelas.

Em que pese um dos Desembargadores manifestar divergência, apresentando voto em negar provimento ao recurso, em concordância com a decisão de 1ª instância, com o entendimento de que o acordo trazido à apreciação não declina quais as verbas rescisórias e nem explica a origem dos débitos, a 8ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Rio Grande do Sul, entendeu o contrário, verificando a discriminação de diversos proventos e ainda, não vislumbrando qualquer renúncia de direitos pelo empregado, dando provimento ao Recurso Ordinário e homologando o acordo extrajudicial.

RECURSO ORDINÁRIO. ACORDO EXTRAJUDICIAL. AUSÊNCIA DE QUAISQUER INDÍCIOS DE FRAUDE. HOMOLOGAÇÃO. Caso em que o acordo extrajudicial formulado entre as partes não apresenta qualquer indício de fraude, retratando a livre manifestação de vontade. Recurso provido,

homologando-se o acordo.
 (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020709-66.2019.5.04.0030 ROT, em
 25/10/2019, Desembargador Wilson Carvalho Dias)

Nesse caso, referente à Recurso Ordinário interposto pela primeira acordante, com o intuito de homologar o acordo celebrado extrajudicialmente entre as partes, e cassar a sentença que extinguiu o feito sem resolução de mérito, sendo provido o recurso em julgamento realizado pela 7ª turma do mesmo Tribunal, homologado o acordo, visto que, não há indícios de fraude.

ACORDO EXTRAJUDICIAL. ARTIGO 855-B DA CLT. Não evidenciados vícios de consentimento, fraude ou simulação, possível a homologação de acordo extrajudicial nos termos do artigo 855-B e seguintes da CLT. (TRT da 4ª Região, 9ª Turma, 0020687-87.2018.5.04.0403 ROT, em 01/04/2019, Desembargadora Lucia Ehrenbrink)

As partes, por estarem inconformadas com a negativa de homologação do acordo celebrado entre elas, por não preencherem os requisitos necessários para tal homologação, decidiram recorrer ordinariamente e conjuntamente, em julgamento realizado pela 9ª turma do mesmo Tribunal, o recurso teve seu provimento, com o fundamento de que pelo princípio da autonomia da vontade das partes, elas detêm o poder para pactuar o conteúdo do acordo de forma livre.

HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL. Não há óbice à homologação do acordo extrajudicial firmado pelas partes, pois preenchidos os requisitos previstos no artigo 855-B e seguintes da CLT e 104 do Código Civil, não havendo indícios de fraude ou vício de consentimento. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0021202-83.2018.5.04.0028 ROT, em 08/05/2019, Desembargadora Beatriz Renck - Relatora)

No presente caso, ambas as partes interpuseram Recurso Ordinário requerendo a homologação do acordo extrajudicial celebrado entre elas, que deixou de ser homologado em primeira instância em virtude de não estarem presentes todas as documentações necessárias, e com o argumento de que o acordo extrajudicial é inconstitucional, por violar o art. 114, §2º da Constituição Federal. Entretanto, no julgamento do Recurso pela 6ª turma do mesmo Tribunal, o mesmo teve o seu provimento, por não haver indícios de fraude ou vícios de consentimento.

Como visto, a maioria das turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, utilizam dos mesmos argumentos para homologar ou não o acordo extrajudicial.

Sendo argumentos contrários à homologação, a fundamentação dada pela Súmula 418 do TST, que expressa a faculdade do Juiz em decidir se homologa ou não o acordo realizado extrajudicialmente entre as partes. E vislumbrou-se por meio das análises jurisprudenciais que o acordo somente deixa de ser homologado nos casos em que fica nítido a renúncia ou ofensa aos direitos indisponíveis aos trabalhadores, visto que é um dos requisitos para a possibilidade de homologação da transação celebrada entre as partes.

E os argumentos favoráveis utilizados para homologar o acordo entabulado extrajudicialmente entre empregado e empregador, foram os artigos referentes ao acordo extrajudicial (art. 855-B à 855-E da CLT) e o princípio da autonomia da vontade das partes, pelas razões de que sendo preenchidos os requisitos necessários, presentes nos artigos acima citados, não há motivos para que a transação não seja homologada pelo Juiz e surta seus efeitos.

5 CONCLUSÃO

O presente trabalho expôs os princípios de direito individual do Trabalho que são relevantes à novidade trazida pela Lei 13.467/2017, qual seja a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial celebrado entre empregado e empregador, como o princípio da proteção, o da indisponibilidade e o da condição mais benéfica.

Além dos princípios mencionados acima, traz-se ainda os princípios da autonomia da vontade das partes e o da intervenção mínima do Poder Judiciário, visto que, são indispensáveis para o entendimento do presente trabalho.

Realizada também a análise no que diz respeito às relações de trabalho e os contratos celebrados na esfera trabalhista. Além de todos os meios utilizados para a obtenção da solução dos conflitos existentes no âmbito do Direito do Trabalho.

Apresentou-se ainda a inovação da Reforma Trabalhista, com a introdução do instituto da jurisdição voluntária, que anteriormente não era vislumbrada no processo do trabalho. E as alterações que tal inovação trouxe ao universo jurídico trabalhista, com relação aos acordos celebrados entre empregados e empregadores, como eram anteriormente a Reforma e como ficaram após a mesma.

O presente trabalho também traz a importância das audiências de conciliação em demandas trabalhistas, como meio de solução dos conflitos existentes e seu papel fundamental e obrigatório perante as ações que envolvem o Direito do Trabalho.

No mais, apresenta-se os procedimentos necessários para a efetiva homologação do acordo extrajudicial, seus limites e requisitos, além dos argumentos prós e contras a esse novo instrumento inserido pela Lei 13.467/2017.

E com o intuito de vislumbrar a eficácia e efetividade do acordo extrajudicial, tem-se ainda a análise jurisprudencial, em que revela os motivos e argumentos para a homologação ou não do acordo extrajudicial.

Conclui-se que o acordo celebrado extrajudicialmente entre empregado e empregador, que é levado ao apresso da Justiça do Trabalho, requerendo a sua homologação perante o Juiz, por mais que haja a faculdade do mesmo em homologar ou não a transação, conforme a súmula apresentada no transcrito do presente trabalho (Súmula nº 418, TST), e preenchendo os requisitos necessários, não impossibilita a sua efetividade e sua homologação.

Além disso, com base nas pesquisas jurisprudenciais, a transação extrajudicial somente está deixando de ser homologada em virtude de algo acordado estar indo contra o disposto em lei, havendo renúncia de direitos por parte do empregado, e o não preenchimento dos requisitos necessários para tal homologação.

De todo o modo, a pesquisa não tem a pretensão de esgotar o tema proposto, mas tão somente contribuir para uma melhor interpretação e aplicação das atuais normas que regem as relações de trabalho, bem como tentar compreender as possibilidades e eficácias das modificações introduzidas pela Lei 13.467/2017.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Orlando José de; OLYMPIO, Raiane Fonseca. **Reforma Trabalhista – Acordo Extrajudicial**. 2018. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI275940,11049-Reforma+trabalhista+Acordo+extrajudicial> > Acesso em: 10 de novembro 2019.

ASPECTOS interpretativos iniciais da reforma trabalhista e o princípio da intervenção mínima. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 10ª Região. Brasília, v. 21, nº2, 2017**. Disponível em: < <https://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/direito/doutrina/artigos/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho/2009/n%203/Revista%20do%20Tribunal%20Superior%20do%20Trabalho,%20v%2075,%20n%203,%20p%2057-9,%20jul-set%202009.pdf> > Acesso em: 10 de maio 2019.

BASILE, César Reinaldo. **Direito do trabalho teoria geral a trabalho do menor**. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

BRAGHINI, Marcelo; SIMON, Andréia Martin e SANTOS FILHO, Ronaldo Fenelon. **Reforma trabalhista e os meios alternativos de solução dos conflitos de interesse trabalhistas**. Revista eletrônica da Faculdade de Direito de Franca. Vol. 14, n. 1, junho de 2019. Disponível em: < <https://file:///C:/Users/Usuario/Downloads/816-3200-1-PB.pdf> > Acesso em: 06 de outubro 2019.

BRANCO, Ana Paula Tauceda, **Os acordos extrajudiciais na Justiça do Trabalho e a Lei 13.467/2017: Jurisdição Voluntária? Validade formal ou material? Competência?**. Revista LTr. São Paulo: LTr, vol. 82, nº 3, 2018.

BRASIL, **Código Civil**, Lei nº 10406/2002. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm > Acesso em: 08 de novembro 2019.

BRASIL. **Acordo Extrajudicial. Artigo 855-B da CLT**. Recurso ordinário n. 0020687-87.2018.5.04.0403. Debiasi & Bacarin Advocacia Empresarial ME – ME e Aline D Agostini Fontana. Relator: Lucia Ehrenbrink. Data do acórdão: 28/03/2019. Data da publicação: 01/04/2019. Disponível em: < <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Xcd4bEJ-7NF9Z9-SXA9M3w?>> Acesso em: 10 novembro de 2019.

BRASIL. **Acordo extrajudicial. Homologação. Parcelamento de verbas rescisórias. Impossibilidade ante a natureza salarial. Indeferimento**. Recurso ordinário n. 0020259-90.2018.5.04.0020. Seltec Vigilancia Especializada LTDA e Renildo Silva Da Cruz. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'ambroso. Data do acórdão: 18/09/2019. Data da publicação: 19/09/2019. Disponível em: < <https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/J-K8ABdSa2-XzmUB-T6wqw?>> Acesso em: 10 novembro de 2019.

BRASIL. **Acordo extrajudicial. Homologação judicial. Faculdade do magistrado**. Recurso ordinário n. 0020273-96.2019.5.04.0551. Andre Renato Rigon e Darlan Da Costa Meireles. Relator: Joao Paulo Lucena. Data do acórdão: 04/09/2019. Data da publicação: 05/09/2019. Disponível

em:<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/8VDLlotDO6yWT4Oa6kHxWg?>> Acesso em: 08 novembro de 2019.

BRASIL. Ação de homologação de acordo extrajudicial. Inexistência da obrigatoriedade de homologação pelo juiz. Recurso ordinário n. 0020218-83.2018.5.04.0001. Tap Manutencao E Engenharia Brasil S/A e Rolf Gross. Relator: Marcos Fagundes Salomao. Data do acórdão: 05/11/2018. Data da publicação: 14/11/2018. Disponível em:<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/ufL2Hvy4mmldv3MIGxurqQ?>> Acesso em: 09 novembro de 2019.

BRASIL. Ação de homologação de acordo extrajudicial. Inexistência da obrigatoriedade de homologação pelo juiz. Recurso ordinário n. 0020526-08.2018.5.04.0523. Comercio E Transportes Griebler LTDA e Altemir Jose Oliveira. Relator: Marcos Fagundes Salomao. Data do acórdão: 03/07/2019. Data da publicação: 07/07/2019. Disponível em:<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/MaMOJiQQmlUne5XE79ZznQ?>> Acesso em: 10 novembro de 2019.

BRASIL. Ação de homologação de acordo extrajudicial. Inexistência da obrigatoriedade de homologação pelo juiz. Recurso ordinário n. 0020331-73.2019.5.04.0204. Class industria quimica LTDA - ME e Claupe Onofre. Relator: Gilberto Souza Dos Santos. Data do acórdão: 18/09/2019. Data da publicação: 19/09/2019. Disponível em:<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/-Po_yNdRiVDh_2Xg3aGkig?> Acesso em: 10 novembro de 2019.

BRASIL. Ação de homologação de acordo extrajudicial. Processo de jurisdição voluntária. Inexistência da obrigatoriedade de homologação pelo juiz. Recurso ordinário n. 0020380-17.2018.5.04.0571. Jose Gomes Alves e Volnei Daros Senger. Relator: Ricardo Hofmeister De Almeida Martins Costa. Data do acórdão: 28/03/2019. Data da publicação: 29/03/2019. Disponível em:<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/H27Eav7_H0h4zTa7JaPsQ?> Acesso em: 10 novembro de 2019.

BRASIL, Código de Processo Civil, Lei nº 13105/2015. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/13105.htm > Acesso em: 08 de novembro 2019.

BRASIL, Consolidação da Leis Trabalhista, Lei nº 5452/43 atualizada pela Lei nº 13467/2017. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm > Acesso em: 08 de novembro 2019.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 28 outubro. 2019.

BRASIL. Homologação de acordo extrajudicial. Recurso ordinário n. 0020138-19.2018.5.04.0002. TAP Manutencao E Engenharia Brasil S/A e Ewerton Messias Bichinho. Relator: Raul Zoratto Sanvicente. Data do acórdão: 18/12/2018. Data da publicação: 19/12/2018. Disponível em:<<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/0L3457BB4tH4I97bV5jBig?>> Acesso em: 10 novembro de 2019.

BRASIL. **Homologação do acordo extrajudicial.** Recurso ordinário n. 0021202-83.2018.5.04.0028. Tap Manutencao E Engenharia Brasil S/A e Leonel Leandro Soares Montezana. Relator: Beatriz Renck. Data do acórdão: 08/05/2019. Data da publicação: 08/05/2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/kXnTgsqVGXYZL-jxjthRFg?> > Acesso em: 09 novembro de 2019.

BRASIL. **Recurso ordinário. Acordo extrajudicial. Ausência de quaisquer indícios de fraude. Homologação.** Recurso ordinário n. 0020709-66.2019.5.04.0030. Melnick Even Ipe Empreendimento Imobiliario LTDA e Jose Francisco Lima. Relator: Wilson Carvalho Dias. Data do acórdão: 24/10/2019. Data da publicação: 25/10/2019. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/E6N6T-tSxkoNjs3FozFh5Q?> > Acesso em: 10 novembro de 2019.

BEBBER, Júlio César. **Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, v. 0002, 2017.

CAVALARI, Tiffany Mourão. **As comissões de conciliação prévia como forma de solução para os litígios individuais trabalhistas e a constitucionalidade da sua submissão prévia obrigatória.** Revista Âmbito Jurídico, 2010. Disponível em: <<https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-76/as-comissoes-de-conciliacao-previa-como-forma-de-solucao-para-os-litigios-individuais-trabalhistas-e-a-constitucionalidade-da-sua-submissao-previa-obrigatoria/> > Acesso em: 07 de outubro de 2019.

COSTA, Paulo Roberto Sifuentes. **A conciliação no processo do trabalho.** Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/conciliarConteudoTextual/anexo/A_conciliacao_no_processo_do_trabalho.pdf> Acesso em: 10 de novembro de 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 13 ed. São Paulo: LTr, 2014.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho,** 3 ed., São Paulo: LTr, 2010.

GAGLIANO, Pablo Stolze; FILHO, Rodolfo Pamplona. **Novo Curso de Direito Civil.** 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto. **Contrato de trabalho (contratos existenciais) e negociações coletivas, após a Lei n. 13.467/2017.** Revista LTr. São Paulo: LTr, vol. 82, n. 10, 2018.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro, volume 3: contratos e atos unilaterais.** 10 ed., São Paulo: Saraiva, 2013.

GRECO FILHO, Vicente. **Direito processual civil brasileiro, volume 1: teoria geral do processo e auxiliares da justiça**. 23 ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2011.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Nova jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial na justiça do trabalho**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária, v. 30, n. 361. São Paulo: IOB, 2019.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira, **A Justiça do Trabalho e a importância da conciliação no processo judicial**. 2018. Disponível em < <https://www.conjur.com.br/2018-jul-27/reflexoes-trabalhistas-justica-trabalho-conciliacao-processo-judicial> > Acesso em: 07 de novembro de 2019.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira, **Direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 33 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 4 ed. São Paulo: Editora Atlas S.A., 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito processual do trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 35 ed. São Paulo: LTr. 2013.

PEREIRA, Leone. **Pejotização: o trabalhador como pessoa física**. São Paulo: Saraiva, 2013.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de. **Direito Processual Civil, vol. 2: processo de conhecimento, cautelar, execução e procedimentos especiais**. 3 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

ROBLES, Natália Biondi Gaggini. **Um possível esvaziamento dos Acordos Extrajudiciais na Justiça do Trabalho**. 2019. Disponível em:< <http://www.justificando.com/2019/07/01/um-possivel-esvaziamento-dos-acordos-extrajudiciais-na-justica-do-trabalho/>> Acesso em: 10 de novembro 2019.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2002.

SALVIANO, Mauricio de Carvalho. **Revista síntese trabalhista e previdenciária: Jurisdição voluntária na justiça do trabalho, a hipótese de homologação de acordo extrajudicial**. v. 29, n. 343. São Paulo: LTr, 2018.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 218. Brasília. 19, 20 e 21 de novembro de 2003. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**. Brasília, 19, 20 e 21

de novembro de 2003. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-218 > Acesso em: 08 novembro de 2019.

WANDERLEY, Maira Cauhi. **A autonomia da vontade**. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 03 jan. 2015. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.51944&se=1>. Acesso em: 10 de maio de 2019.

