

RT INFORMA



CNI
Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

A homologação de acordos extrajudiciais pela Justiça do Trabalho

Dentre as numerosas mudanças positivas trazidas pela Lei de Modernização Trabalhista (Lei 13.467/2017) está a criação do procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, por meio da homologação de acordo extrajudicial.

Trata-se de importante alternativa de solução consensual, que prestigia a vontade e a liberdade das partes, a segurança jurídica e a conciliação, contribuindo para a redução novos processos perante o Poder Judiciário.

Isso porque, a homologação do acordo extrajudicial pelo Juiz do Trabalho encerra em definitivo a possibilidade de eventuais ações judiciais, fazendo coisa julgada material. Isto é, as matérias trazidas no acordo ficam resolvidas definitivamente e não podem mais ser objeto de discussão na Justiça, nem por meio de recurso. E, caso seja descumprido, pode ser imediatamente executado, sem que a parte tenha que ajuizar uma demanda judicial, pois, ao ser homologado, o acordo vira título executivo extrajudicial.

Essa medida é, também, mais rápida e menos custosa, já que reclamações trabalhistas, além de onerosas, costumam levar anos, e com resultados nem sempre esperados pelas partes.

Previsão legal

Antes da entrada em vigor da Lei de Modernização Trabalhista em 2017, não havia previsão específica na CLT quanto ao tema. Assim, a Lei 13.467/2017 (por meio dos arts. 652, "f", 855-B, 855-C, 855-D e 855-E, todos da CLT) expressamente passou a prever e regulamentar essa possibilidade, inserindo no rol de competências das Varas do Trabalho a decisão quanto à homologação de acordo extrajudicial.

A apresentação do pedido de homologação desse acordo se dará por petição conjunta, devendo as partes ser representadas por advogado não comum (isto é, empregador e trabalhador têm que ter advogados distintos). O advogado do sindicato da categoria pode representar o trabalhador.

A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. Se o Juiz decidir por não homologar o acordo, o prazo volta a correr no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado dessa decisão.

A realização do acordo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 (prazo para entregar documentos que comprovem a comunicação da rescisão aos órgãos competentes e para o pagamento dos valores da rescisão) e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º do art. 477 (multa aplicada quando o empregador não observa esses prazos do § 6º do mesmo artigo).

Depois de distribuída a petição ao Juiz, ele tem 15 dias para analisar o acordo, designar audiência, se achar necessário, e proferir a sentença.

“Art. 652. Compete às Varas do Trabalho :

[...]

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

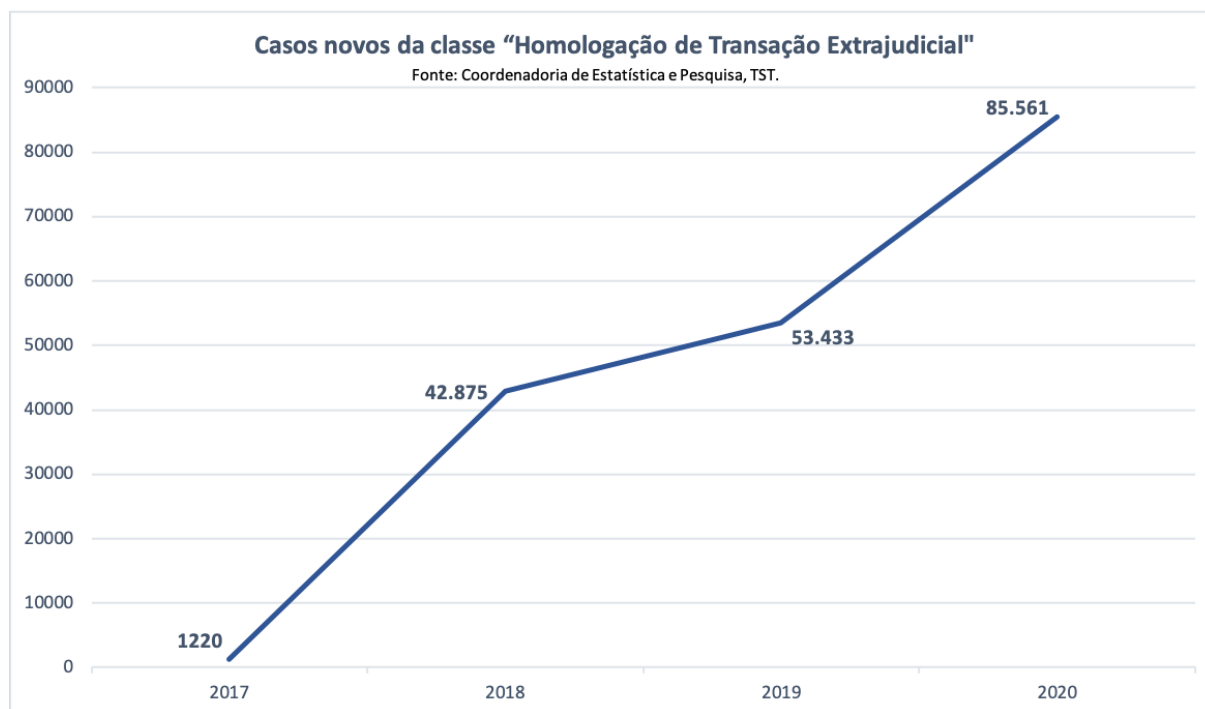
Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.”

Dados sobre acordos extrajudiciais apresentados para homologação

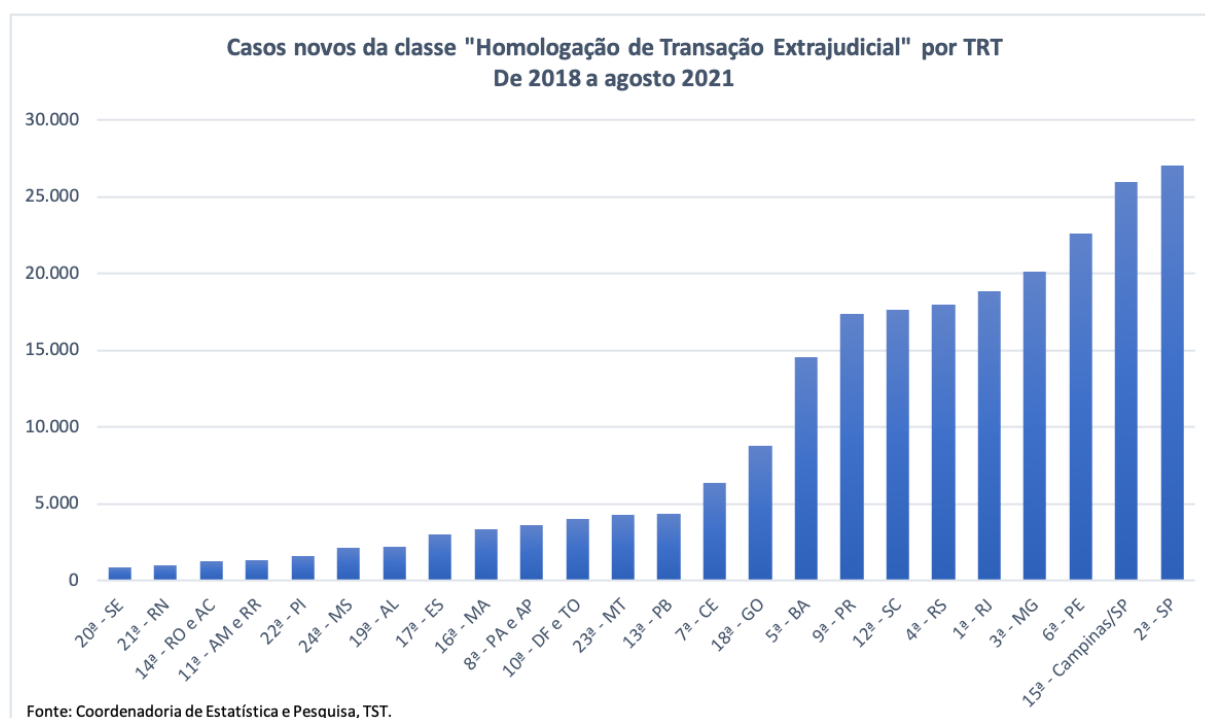
Desde que a CLT passou a permitir expressamente a homologação de acordos extrajudiciais, esse instrumento tem sido cada vez mais utilizado por empregadores e trabalhadores, especialmente no ano de 2020, com o surgimento da pandemia de COVID-19.

Segundo dados da Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho, desde o início da vigência da Lei 13.467/2017 - em que 1.220 acordos extrajudiciais foram levados a juízes do trabalho para homologação - até agosto de 2021, foram mais de 230 mil acordos apresentados. No ano de 2020 foram 85.561 acordos – praticamente igual à quantidade de acordos apresentados em

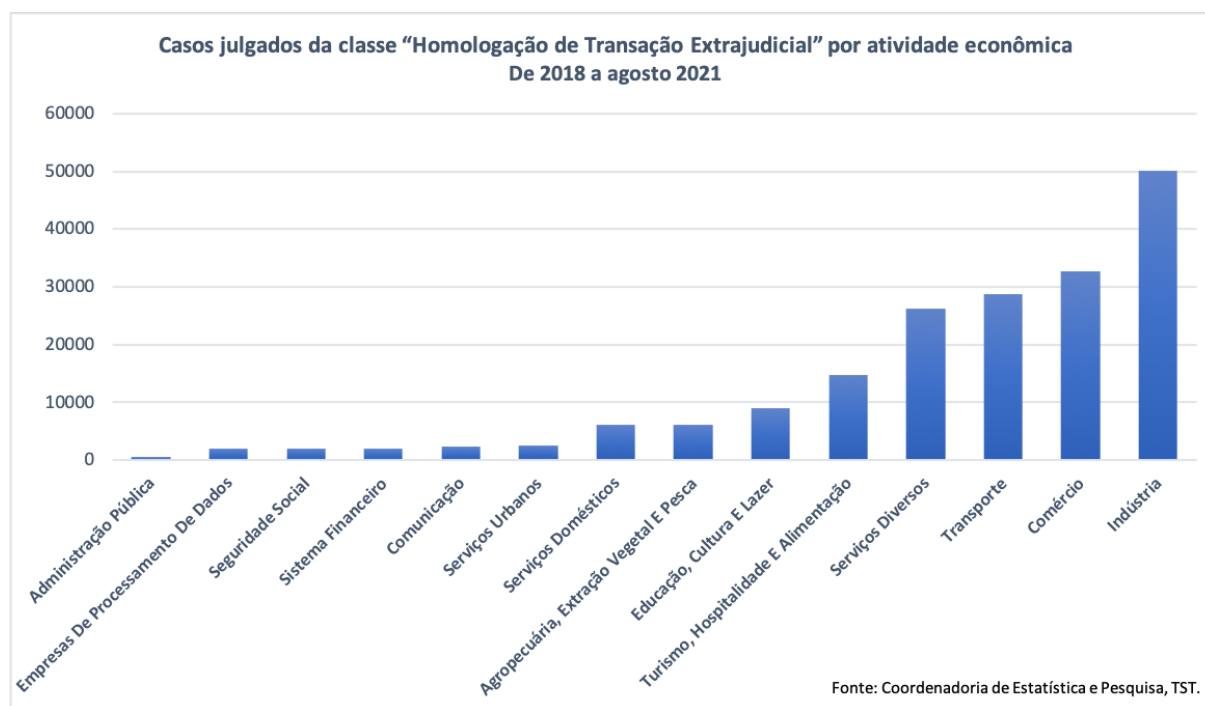
2018 (42.875). e em 2019 (53.433) somados. Vale destacar, ainda, que, só até agosto de 2021, já foram apresentados 48.867 acordos para homologação. Confira-se:



E, do período de janeiro de 2018 a agosto de 2021, a Região Judiciária que recebeu a maior quantidade de casos de homologação de acordo judicial foi a 2ª Região (São Paulo, com um total de 27.041 casos), seguida pela 15ª Região (Campinas/SP, com 25.970 casos), a 6ª Região (Pernambuco, com 22.630 casos) e a 3ª Região (Minas Gerais, com 20.125 casos). Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) com menos pedidos de jurisdição voluntária foram os TRTs da 20ª (Sergipe, 897 casos totais) e 21ª (Rio Grande do Norte, com 1.016 casos) Regiões.



Quanto aos setores econômicos que mais tiveram pedidos de homologação apreciados de 2018 para cá (até agosto de 2021), destacam-se a indústria (50.145 casos julgados), o comércio (32.618 casos) e o transporte (28.722 casos).



Jurisprudência do TST

A homologação de acordos extrajudiciais ainda é tema que gera controvérsia na Justiça do Trabalho. Alguns Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) todavia resistem em aceitar a livre negociação estipulada entre empregado e empregador, e se recusam a chancelar os acordos apresentados, ou, ainda, entendem que acordos homologados não impedem com que trabalhadores ajuízem reclamações trabalhistas.

Sob o fundamento de proteção dos trabalhadores – e ignorando a vontade destes – tais TRTs muitas vezes homologam apenas parte de um acordo, com ressalvas, ou o rejeitam totalmente, por entender que há renúncia a verbas rescisórias e que o acordo somente pode abranger direitos discriminados na petição. Argumentando que não há que se falar em quitação genérica de verbas rescisórias, esses TRTs interpretam restritivamente as transações.

Contudo, em entendimento diverso, algumas Turmas do TST têm validado esses acordos, com quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho.

Por exemplo, para a 5ª Turma do TST, se presentes os requisitos legais e formais para a validade do ato e inexistindo vícios no negócio jurídico e ressalvas pelas partes, o acordo deverá ser homologado nos seus exatos termos pelos órgãos judiciais, fazendo-se valer a livre manifestação de vontade dos interessados. Para a Turma, não cabe ao juiz analisar a razoabilidade ou proporcionalidade da transação ou a extensão da quitação, nem tampouco apor ressalvas ou condições não estabelecidas pelas partes. O acordo homologado judicialmente também alcança pretensões relacionadas a danos

morais e materiais em virtude de acidente de trabalho ou doença ocupacional, de forma que eventual interesse do trabalhador a esse respeito deve ser sopesado com seu advogado no ato da celebração do acordo (RR - 596-19.2018.5.06.0015, DEJT 22/05/2020).

Em entendimento semelhante, a 3ª Turma do TST decidiu que o Poder Judiciário somente pode restringir os efeitos de acordo extrajudicial de quitação total do contrato de trabalho quando houver algum vício na manifestação de vontade das partes. Para essa Turma, ao homologar o acordo extrajudicial, somente cabe ao juiz analisar a regularidade formal do acordo que lhe é submetido a exame, indagando se o ajustado corresponde à vontade das partes e esclarecendo os efeitos do ajuste. E que, embora seja possível ao magistrado afastar cláusulas ilegais ou fraudatórias, não lhe é possível restringir o acordo sem que haja vícios (RR-1001432-05.2018.5.02.0720, DEJT 10/09/2021)

Igualmente, a 4ª Turma já reconheceu a validade de acordo extrajudicial com quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho. Para essa Turma, o Poder Judiciário não pode homologar apenas parte de acordo extrajudicial – ou homologa ele todo ou o rejeita integralmente, caso contenha vícios. Assentou que esse é o entendimento, inclusive, do STF, conforme decisão do Ministro Teori Zavascki no RE 590.715/SC. Assim, se o acordo extrajudicial contiver os requisitos gerais referentes ao negócio jurídico previstos no Código Civil, bem como aqueles específicos previstos na CLT, o Judiciário só tem duas opções: homologar ou não, não podendo cancelá-lo apenas de forma parcial se este prever a quitação total do contrato de trabalho, nem lhe competindo verificar concessões mútuas e discriminação de parcelas ou questionar a vontade das partes envolvidas e do mérito do acordado, especialmente porque a Lei exige a presença de advogado para o trabalhador (RR - 1000015-96.2018.5.02.0435, DEJT 20/09/2019)¹.

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.com.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT | Editoração: GERT | Supervisão gráfica: Coordenação de Divulgação CNI/DDI/GPC | Informações técnicas: (61) 3317.9961 rt@cni.com.br | Assinaturas: Serviço de Atendimento ao Cliente (61) 3317.9989/9993 sac@cni.com.br | Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF (61) 3317.9000 | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados disponíveis até outubro de 2021.

¹ Vide, ainda, RR-1000016-93.2018.5.02.0431, DEJT 04/10/2019.