



## **A AMPLITUDE DA DECISÃO JUDICIAL DENEGATÓRIA DA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA**

### ***THE EXTENT OF THE JUDICIAL DECISION DENYING THE HOMOLOGATION OF OUT-OF-COURT LABOR AGREEMENT***

*Márcio Dutra da Costa<sup>1</sup>*

*Vívian Paludo<sup>2</sup>*

#### **Resumo**

A Lei nº 13.467/2017 – mais conhecida como “Reforma Trabalhista” – introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho os arts. 855-B a 855-E, instituindo o denominado “processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial”, cuja competência funcional pertence às Varas do Trabalho. O presente artigo tem por objetivo analisar a amplitude da decisão judicial que nega a homologação de acordo extrajudicial trabalhista, pesquisando se ela deve abranger a totalidade das cláusulas avençadas, em respeito aos limites da transação entabulada pelos interessados, ou pode limitar-se a apenas parte do acordo. O método de pesquisa utilizado foi o dedutivo, e o método de procedimento adotado foi o monográfico. Do estudo do tema, é possível concluir que a decisão pode homologar apenas em parte o acordo extrajudicial trabalhista; entretanto, para evitar surpreender os interessados, o magistrado, ao deparar com uma cláusula de questionável legalidade, deve intimá-los a prestarem os esclarecimentos considerados necessários ou designar audiência para sua oitiva, possibilitando que eles apresentem elementos que não constaram com clareza na petição inicial conjunta.

<sup>1</sup> Mestrando em Direito pela UNISC – Universidade de Santa Cruz do Sul-RS. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela UNIDERP - Universidade para o Desenvolvimento do Estado e da Região do Pantanal-MS. Integrante do Grupo de Pesquisa “Políticas Públicas no Tratamento dos Conflitos”, vinculado ao CNPq. Procurador do Trabalho. *E-mail*: marcioldc@hotmail.com.

<sup>2</sup> Mestranda em Direito pela UNISC – Universidade de Santa Cruz do Sul-RS. Especialista em Direito Processual Civil pela UNISUL - Universidade do Sul de Santa Catarina. Integrante do Grupo de Pesquisa “Direito Tributário/Financeiro e Políticas Públicas de Desenvolvimento e Inclusão Social”. *E-mail*: vivipaludo2@gmail.com.

**Palavras-chave:** Decisão judicial. Homologação de acordo extrajudicial. Jurisdição voluntária. Reforma trabalhista. Transação.

### **Abstract**

*Law No. 13,467/2017 - better known as "Labor Reform" - introduced in the Consolidation of Labor Laws the articles 855-B to 855-E, instituting the so-called "voluntary jurisdiction process for homologation of out-of-court agreement", whose functional competence belongs to the Labor Courts of the first instance. The purpose of this article is to analyze the extent of the judicial decision that denies the homologation of an out-of-court labor agreement, investigating whether it should cover all the clauses agreed, respecting the limits of the transaction filed by the interested parties, or may be limited to only part of the agreement. The research method used was the deductive, and the procedure method adopted was the monographic. From the study of the subject, it is possible to conclude that the decision can only homologate part of the out-of-court agreement; however, in order to avoid surprising the interested parties, the magistrate, when faced with a clause of questionable legality, should summon them to provide clarifications considered necessary or appoint a judicial hearing, enabling them to present elements that were not clearly stated in the Statement of Claim.*

**Keywords:** Homologation of out-of-court labor agreement. Judicial decision. Labor reform. Transaction. Voluntary jurisdiction.

## **1 Introdução**

O legislador nacional introduziu substanciais transformações no Direito Material e Processual do Trabalho por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 – a qual entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 e instituiu a chamada “Reforma Trabalhista”. Na ocasião, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, foi alterada em mais de cem dispositivos.

Dentre essas inovações, foi introduzido no Título X da CLT o Capítulo III-A, constituído pelos arts. 855-B a 855-E. Tais dispositivos legais criaram o denominado

“processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial”, permitindo a trabalhadores e empregadores a faculdade de homologarem uma conciliação em juízo sem a necessidade de uma reclamação trabalhista propriamente dita. Até a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, a rescisão do contrato de trabalho de empregado com mais de um ano de serviço para o mesmo empregador tinha sua validade condicionada à assistência do sindicato da categoria profissional ou à sua realização perante a autoridade do atualmente extinto Ministério do Trabalho, conforme o § 1º do art. 477 da CLT (o qual foi revogado pela Lei nº 13.467/2017).

Conforme o art. 855-D da CLT, o Juiz do Trabalho deverá, no prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição firmada conjuntamente pelos procuradores dos interessados, analisar o acordo, designar audiência (se entender necessário) e proferir sentença. A praxe juslaboral demonstra que, não raras vezes, a parte hipersuficiente na relação de trabalho (por via de regra, o tomador dos serviços) intenta impor unilateralmente sua vontade à parte hipossuficiente (o prestador dos serviços), a fim de obter quitação geral de todas as verbas decorrentes do contrato de trabalho e prevenir o ajuizamento de uma futura reclamação trabalhista. Todavia, caso haja alguma cláusula eivada de vício, constitui dever do magistrado não homologar o acordo.

Ante tal contexto, o problema da presente pesquisa é: a decisão judicial que nega a homologação de acordo extrajudicial trabalhista deve abranger a totalidade das cláusulas avençadas ou pode limitar-se a apenas parte do acordo?

A relevância do presente artigo reside na recentidade da Reforma Trabalhista, tendo esta pesquisa o escopo de contribuir para o desenvolvimento das ainda incipientes discussões sobre o procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.

O objetivo geral é o de analisar a amplitude da decisão judicial que nega a homologação de acordo extrajudicial trabalhista, perquirindo se ela deve abranger a totalidade das cláusulas avençadas ou pode limitar-se a apenas parte do acordo. Os objetivos específicos são os de estudar os motivos que conduziram à criação do procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, bem como o *iter* procedimental a ser seguido pelo Juiz do Trabalho na condução de tal procedimento de jurisdição voluntária.

O método de abordagem é o dedutivo, o qual parte da relação entre argumentos gerais - denominados premissas – e argumentos particulares, até chegar à conclusão.

O método de procedimento utilizado é o monográfico, a partir da leitura de fontes bibliográficas ligadas ao tema da pesquisa.

O artigo se insere no eixo temático “Métodos de solução consensual de conflitos: mediação e justiça restaurativa”, da XII Mostra Internacional de Trabalhos Científicos, porquanto aborda um método autocompositivo de tratamento de conflitos, a conciliação (entabulada extrajudicialmente pelos interessados, que a submetem à homologação judicial).

No desenvolvimento do artigo, abordar-se-ão, na primeira seção, as razões que conduziram o legislador a instituir o procedimento de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Na segunda seção, estudar-se-á o percurso a ser seguido pelo Juiz do Trabalho durante a apreciação desse procedimento. Por fim, na terceira seção será perquirida a amplitude da decisão judicial que nega a homologação de acordo extrajudicial trabalhista, expondo-se os fundamentos adotados pelas duas correntes distintas que se dedicam ao tema (a que admite a recusa parcial à homologação, bem como a que rejeita tal hipótese).

## **2 A gênese do procedimento de homologação de acordo extrajudicial trabalhista**

O art. 855-B, *caput*, da CLT estatui: “O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado”. Por sua vez, o § 1º do referido dispositivo determina que “as partes não poderão ser representadas por advogado comum”.

Em primeiro lugar, deve-se ressaltar a imprecisão técnica do legislador, o qual utilizou a expressão “processo de homologação de acordo extrajudicial”, quando o mais adequado seria empregar o vocábulo “procedimento” (a exemplo do Código de Processo Civil, instituído pela Lei nº 13.105, de 26 de março de 2015). Segundo Borges (2018, p. 191), na homologação de acordo extrajudicial trabalhista não há conflito de interesses entre o prestador e o tomador dos serviços, não se configurando uma lide, na acepção exata do termo; assim, há interessados (e não “partes”) em obter “a homologação judicial de uma transação prévia ocorrida extrajudicialmente, e, como consequência não há ação ou coisa julgada material, representando a jurisdição voluntária, mero procedimento administrativo”. Na mesma senda, Teixeira Filho (2018, p. 332) recomenda o emprego do vocábulo “procedimento”, em lugar de “processo”.

A competência funcional para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial foi atribuída às Varas do Trabalho, conforme o item *f* do *caput* do art. 652 da CLT, também incluído pela Lei nº 13.467/2017 (a rigor, o correto seria denominar o item como *e*, porquanto o art. 652 possuía apenas quatro itens, *a usque d*; o antigo item *e* já fora suprimido há mais de setenta anos, pelo Decreto-lei nº 6.353, de 20 de março de 1944).

Conforme já exposto, até a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a validade do pedido de demissão ou do recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho assinado por empregado com mais de um ano de serviço para o respectivo empregador estava condicionada à assistência do sindicato representante da categoria profissional ou à homologação perante a autoridade do antigo Ministério do Trabalho<sup>3</sup>, segundo o § 1º do art. 477 da CLT. Com a revogação desse dispositivo, a função homologatória – quando almejada pelos atores da relação laboral - foi transferida à Justiça do Trabalho, por meio da inclusão dos arts. 855-B a 855-E na CLT.

No relatório da comissão especial instituída pela Câmara dos Deputados com o escopo de proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787/2016 (o qual, após aprovado, culminou na edição da Lei nº 13.467/2017), a busca da redução do número de processos em tramitação na Justiça do Trabalho e o ideal de segurança jurídica foram utilizados como justificativas para a proposta de alteração legislativa:

Como já mencionado, uma de nossas preocupações é a de reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas, e a forma pela qual estamos buscando implementar esse intento é o estímulo à conciliação extrajudicial. Se houver uma composição prévia entre as partes, reduz-se sensivelmente o ingresso de ações na Justiça do Trabalho.

[...]

Esperamos que, ao trazer expressamente para a lei a previsão de uma sistemática para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, conseguiremos a almejada segurança jurídica para esses instrumentos rescisórios, reduzindo, conseqüentemente, o número de ações trabalhistas e o custo judicial. (BRASIL, 2017, p. 64-65).

Entretanto, se de um lado poderá haver a redução do número de **ações** em tramitação, do outro poderá ocorrer um aumento da sobrecarga de **feitos** na Justiça do Trabalho (não exatamente de **processos**, e sim de **procedimentos** de jurisdição

---

<sup>3</sup> Atualmente extinto por força do art. 57, I, da Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019, tendo sido transformado em Ministério da Economia juntamente com os antigos ministérios da Fazenda, do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, e da Indústria, Comércio Exterior e Serviços.

voluntária de homologação de acordo extrajudicial), porquanto a função homologatória, outrora outorgada aos sindicatos profissionais e ao Ministério do Trabalho, foi atribuída às Varas do Trabalho pela Lei nº 13.467/2017. Para que se possa analisar se o intento do legislador foi alcançado, faz-se necessário aguardar um lapso temporal mais longo, devido à recentidade das alterações promovidas pela Reforma Trabalhista.

Na seção seguinte, analisar-se-á o *iter* procedimental a ser seguido pelo Juiz do Trabalho na condução do procedimento de jurisdição voluntária de homologação de acordo extrajudicial.

### **3 A tramitação do procedimento de homologação de acordo extrajudicial**

O art. 855-D da CLT dispõe: “No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença”.

Devido ao elevado quantitativo de ações que tramitam perante as Varas do Trabalho – órgãos do primeiro grau de jurisdição da Justiça do Trabalho, responsáveis pela homologação dos acordos extrajudiciais -, a doutrina é praticamente uníssona ao afirmar que o prazo de quinze dias não é preclusivo, mas impróprio, não havendo quaisquer consequências processuais em caso de descumprimento. Comungam desse entendimento Bebber (2017, p. 269), Branco (2018, p. 82), Castro (2018, p. 233), Miessa (2018, p. 236), Oliveira Silva (2018, p. 251), Sales (2018, p. 67) e Scalercio (2018, p. 135). Com efeito, não se pode atribuir prioridade à homologação de acordos extrajudiciais – casos de mera jurisdição voluntária, em que os interessados sequer se encontram em situação de conflito – em detrimento da tramitação das ações trabalhistas, nas quais costumam ser buscadas verbas salariais, dotadas de caráter alimentar, possuindo as partes o direito constitucional à razoável duração do processo e à celeridade de sua tramitação (art. 5º, LXXVIII, da Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988 - CRFB/1988). Entendimento oposto representaria uma subversão da essência da Justiça do Trabalho, cuja atribuição primordial é a de processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho (art. 114, I, da CRFB/1988).

A designação de audiência para oitiva dos interessados constitui mera faculdade do Juiz do Trabalho, conforme a literalidade da norma insculpida no art.

855-D da CLT. Em sentido contrário, Leite (2018, p. 13) entende ser “imprescindível a oitiva das partes em audiência, para que ratifiquem perante o Juiz os termos do acordo extrajudicial, evitando-se, assim, eventuais fraudes ou lides simuladas”, sob pena de a Justiça do Trabalho se converter em “mero órgão cartorário homologador de rescisões de contratos de trabalho”.

Nos dias 9 e 10 de outubro de 2017, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) promoveu em Brasília a 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, com o escopo de debater a interpretação da Lei nº 13.467/2017, à época recentemente aprovada. Dentre os 125 enunciados aprovados nesse encontro, merece destaque o de nº 123, o qual minudencia o caminho que deve ser seguido pelo Juiz do Trabalho ao deparar com a petição conjunta de homologação de acordo extrajudicial, antes de prolatar a sentença que homologará ou não a avença:

I - A faculdade prevista no Capítulo III-A do Título X da CLT não alcança as matérias de ordem pública.

II - O acordo extrajudicial só será homologado em juízo se estiverem presentes, em concreto, os requisitos previstos nos arts. 840 a 850 do Código Civil para a transação.

III - Não será homologado em juízo o acordo extrajudicial que imponha ao trabalhador condições meramente potestativas, ou que contrarie o dever geral de boa-fé objetiva (arts. 122 e 422 do Código Civil).

Registre-se que os interessados não possuem direito subjetivo à homologação de acordo extrajudicial em toda e qualquer situação, consoante aplicação analógica da Súmula nº 418 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), a qual foi editada em razão da impetração de mandados de segurança contra decisões que indeferem a homologação de conciliações judiciais: “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

Em consonância com tal entendimento, o Enunciado nº 110, aprovado na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho: “O juiz pode recusar a homologação do acordo, nos termos propostos, em decisão fundamentada”.

No próximo capítulo, abordar-se-á a amplitude da decisão judicial que indefere a homologação de acordo extrajudicial trabalhista, perquirindo se a negativa pode ser parcial ou deve abranger a totalidade da avença.

#### **4 A amplitude da decisão judicial denegatória da homologação de acordo extrajudicial**

Na presente seção, buscar-se-á responder ao problema de pesquisa, a saber: a decisão judicial que negar a homologação de acordo extrajudicial trabalhista deverá abranger a totalidade das cláusulas avençadas ou poderá limitar-se a apenas parte do acordo?

A doutrina não é uníssona. Defendendo que a negativa à homologação deve ser total, Branco leciona:

Assim, harmonizando a teoria por nós adotada - e a despeito do necessário respeito à independência do magistrado -, a postura mais adequada do Juiz do Trabalho que se defrontar com a hipótese do art. 855-B c/c o art. 652-F, é no sentido de limitar-se a - no todo -, homologar ou não tal avença; ou, ainda, a despachar para que os interessados revejam pontos que têm por equivocados, discriminem verbas, liquidem valores, tudo, sob pena de não homologar tal acordo; não devendo, em hipótese alguma, proceder à homologação parcial da pretensa autocomposição extrajudicial. Reconhecida a tônica de procedimento administrativo de tais regras legais, estamos certas de que o Juiz do Trabalho é livre para homologar ou não o acordo extrajudicial, mas se resolver proceder tal homologação, deverá fazê-lo no todo - nunca parcialmente e muito menos por determinação de instâncias superiores -, eis que como suas decisões nesses novos procedimentos administrativos especiais ou tutelas de interesses de particulares não possuem força de coisa julgada material, ao exarar uma decisão que venha a homologar apenas parcialmente as pretensões dos interessados, poderá levá-los a um número sem fim de petições administrativas voltadas a que a autoridade judicial, no exercício dessa nova função administrativa, reveja os seus atos - quase como se fosse um recurso administrativo para a mesma autoridade, ante a competência exclusiva dos Juízes do Trabalho - ou, na pior das hipóteses, os interessados ver-se-ão estimulados e obrigados a transformar sua pretensa avença extrajudicial numa lide judicial, de modo a que, num desvio inaceitável de rota, o Estado-juiz, num ato administrativo, passe a incitar a beligerância de uma relação, em tese, já pacificada. (BRANCO, 2018, p. 80).

Leite e Santos (*apud* GASPAROTO; POMPEU, 2018, p. 135) também entendem que a homologação do acordo extrajudicial (ou seu indeferimento) só pode ser total, e não parcial, de acordo com os termos da exordial conjunta protocolada pelos interessados.

Por outro lado, Delgado e Delgado (2018, p. 387) sustentam que a recusa à homologação pode ser parcial, citando como exemplos as frequentes tentativas de atribuir natureza indenizatória a verbas tipicamente salariais (com o escopo de evadir o recolhimento de contribuições previdenciárias) e de outorgar quitação ampla e irrestrita a situações de mera quitação parcial.

Gasparoto e Pompeu (2018, p. 135) também entendem a existência de três alternativas ao Juiz do Trabalho: a homologação integral, a homologação apenas parcial e a recusa à homologação do acordo extrajudicial.

Calvet (2017, p. 28) registra que, ante a omissão da CLT em disciplinar a tramitação dos procedimentos de jurisdição voluntária, é possível a aplicação subsidiária e supletiva das normas do CPC, consoante autorizado pelos arts. 769 da CLT e 15 do CPC. E uma dessas normas é o parágrafo único do art. 723 do CPC, segundo o qual, em tal espécie de procedimento, “o juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna”:

Tal dispositivo legal autoriza ao juiz do trabalho, portanto, homologar apenas em parte o acordo extrajudicial, extirpando cláusulas que entender nulas, adequando outras para cumprimento das determinações legais. Cumpre indagar, apenas, se esta conduta do juiz pode, ou deve, ocorrer sem prévia consulta às partes.

A resposta é negativa. O próprio fundamento da transação, que finaliza ou evita litígios por meio de concessões recíprocas, é contrário à modificação surpresa, pelo magistrado, do conteúdo da avença, sob pena de se desequilibrar o negócio jurídico entabulado e macular a autonomia da vontade, razão pela qual, a fim de se harmonizar tais institutos, entendo que, em caso de homologação parcial ou que pretende alterar o conteúdo da transação, deve o juízo abrir contraditório, por meio de audiência ou não, mas sempre dando oportunidade às partes para, simplesmente, desistirem do procedimento caso o juiz não acate a vontade manifestada por ambos. (CALVET, 2017, p. 28).

Teixeira (2018, p. 190) também defende a possibilidade de recusa parcial à homologação, arrolando como exemplos a cláusula que exime o empregador de anotar a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do empregado, e a quitação total de um longo contrato de trabalho mediante o pagamento de uma quantia desproporcional. Todavia, o autor chama atenção para o fato de que, ante a existência de concessões recíprocas que é subjacente a toda e qualquer transação, não será razoável que o Juiz do Trabalho decida homologar apenas as cláusulas do acordo que favorecem um dos interessados e negar a homologação das cláusulas que favorecem o outro.

Mateus da Silva (2018) trilha um caminho semelhante:

Mas de tudo o que acima se expôs e de tudo o que o acordo extrajudicial poderá representar para o futuro do processo do trabalho, o mais importante é saber como o juiz do trabalho operará a homologação. O art. 855-D apresenta algumas pistas ao dizer que o juiz “analisará o acordo”, poderá

designar audiência para tirar dúvidas e proferirá sentença. Sentença, como se sabe, envolve juízo de valor, apreciação dos elementos dos autos e, sobretudo, exposição da livre convicção motivada do magistrado. Logo, ele pode, sim, recusar a homologação ou a fazer parcialmente ou, ainda, com efeitos restritos (por exemplo, a homologação apenas do objeto do processo, tal como acima se apontou para a época das lides simuladas). Com efeito, o juiz pode não se sentir à vontade para quitar 5, 10, 15 ou 20 anos de contrato de trabalho diante de um acordo de R\$ 2.000,00 calculados sobre o valor das verbas rescisórias. Ou, ainda, pode homologar as verbas rescisórias mas não as pendências que foram acrescidas. (MATEUS DA SILVA, 2018, s.p.).

Para que se possa responder ao problema de pesquisa, é mister que se estude o instituto da transação.

A transação está regulamentada pelos arts. 840 a 850 do Código Civil (instituído pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002). O referido art. 840 estatui: “É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas”.

Assim, conforme observado por Teixeira (2018, p. 190), a presumida existência de concessões recíprocas em uma transação não autoriza o Juiz do Trabalho a homologar somente as cláusulas do acordo que favorecem um dos interessados e negar a chancela daquelas que favorecem o outro. Ademais, não há qualquer exigência legal de que a petição inicial conjunta discrimine de maneira especificada quais foram as concessões efetuadas por cada um dos transatores (ou transigentes), não sendo permitido ao magistrado, em exercício de predição, intentar “adivinhar” em quais verbas exatas o trabalhador e o tomador dos serviços efetuaram concessões. A exordial simplesmente indicará as verbas e o pagamento avençados, não havendo a necessidade de descer a minúcias.

Em situação semelhante, o art. 611-A, § 4º, da CLT (incluído pela Lei nº 13.467/2017) dispõe: “Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito”. Não obstante tal norma seja relacionada ao Direito Coletivo do Trabalho, resta nítida a intenção do legislador (responsável pela Reforma Trabalhista) de evitar que uma das partes fique em situação de vantagem sobre a outra, ao ver anulada apenas a cláusula na qual efetuou concessão.

O ideal, conforme lembrado por Calvet (2017, p. 28), é que o Juiz do Trabalho, com base no art. 769 da CLT, aplique subsidiariamente o disposto nos arts. 9º, *caput* (“Não se proferirá decisão contra uma das partes sem que ela seja previamente

ouvida”) e 10 (“O juiz não pode decidir, em grau algum de jurisdição, com base em fundamento a respeito do qual não se tenha dado às partes oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício”) do CPC.

Ao deparar com uma cláusula de questionável legalidade, deve o magistrado determinar a intimação dos interessados a, no prazo assinado, prestar os devidos esclarecimentos, ou designar audiência visando à sua oitiva, conforme permissivo constante no art. 855-D da CLT. Essa forma de proceder previne a ocorrência da chamada “decisão-surpresa”, permitindo que os interessados levem à cognição do juízo elementos que – não necessariamente por má-fé, mas por pura desnecessidade – foram omitidos na petição inicial conjunta.

Caso o Juiz do Trabalho se convença da ilegalidade de alguma(s) cláusula(s) do acordo extrajudicial, poderá, de maneira devidamente fundamentada (art. 93, IX, da CRFB/1988, e art. 11, *caput*, do CPC), recusar em parte a homologação, cabendo aos interessados o direito de interpor recurso ordinário à instância superior, qual seja, o Tribunal Regional do Trabalho (art. 895, I, da CLT).

## **5 Conclusão**

Com a edição da Lei nº 13.467/2017, o legislador nacional alterou substancialmente o Direito Material e Processual do Trabalho. Uma das inovações promovidas foi a criação do processo [*rectius*: procedimento] de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, disciplinado pelos arts. 855-B a 855-E da CLT.

O objetivo foi o de diminuir a litigiosidade das relações trabalhistas, a fim de obter segurança jurídica para os instrumentos de rescisão contratual, bem como a redução do número de ações em tramitação perante a Justiça do Trabalho.

A competência funcional para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial foi atribuída às Varas do Trabalho, conforme o item *f* do *caput* do art. 652 da CLT, também instituído pela Lei nº 13.467/2017.

Dentro de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência (se entender necessário) e proferirá sentença. Todavia, ante o enorme número de ações que tramitam perante as Varas do Trabalho, a doutrina sustenta que tal prazo não é preclusivo, e sim impróprio, não havendo quaisquer consequências processuais em caso de descumprimento.

Os interessados não têm direito subjetivo à homologação de acordo extrajudicial em toda e qualquer situação, podendo o Juiz do Trabalho recusar-se a cancelar a avença, em decisão devidamente fundamentada.

Quanto à amplitude da decisão judicial que negar a homologação de acordo extrajudicial trabalhista, a doutrina não é uníssona. Para alguns autores, o indeferimento deverá abranger a totalidade das cláusulas avençadas, não podendo o magistrado imiscuir-se na avença entabulada pelos interessados, os quais, mediante transação, efetuaram concessões recíprocas. Entretanto, para outros, a negativa de homologação judicial poderá limitar-se a apenas parte do acordo, com fundamento na ilegalidade de parte das cláusulas.

No presente artigo, entende-se que o Juiz do Trabalho não pode, de ofício, homologar apenas as cláusulas do acordo que favorecem um dos interessados e negar a chancela daquelas que favorecem o outro, pois, como a transação pressupõe a ocorrência de concessões mútuas, tal ato poderia desequilibrar o negócio jurídico em favor de um dos transatores, desnaturando-se o instituto. Outrossim, a petição inicial conjunta não precisa indicar, de modo específico, quais foram as concessões efetuadas por cada um dos transatores, circunstância essa que impede o magistrado de saber com exatidão em quais verbas exatas cada um dos interessados efetuou concessão.

Logo, se o magistrado deparar com uma cláusula de questionável legalidade, deverá intimar os interessados a prestarem os esclarecimentos considerados pertinentes ou designar audiência para sua oitiva, evitando a “decisão-surpresa” e possibilitando que eles apresentem elementos que não constaram com clareza na petição inicial conjunta.

Convencendo-se da ilegalidade de determinadas cláusulas do acordo extrajudicial, o Juiz do Trabalho poderá, em decisão devidamente fundamentada, recusar em parte a homologação, cabendo aos interessados o direito de interpor recurso ordinário ao Tribunal Regional do Trabalho.

## Referências

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Reforma trabalhista – enunciados aprovados: 2ª** jornada de direito material e processual do trabalho (2017); XIX congresso nacional dos magistrados da justiça do trabalho – Conamat (2018). Disponível em:

<[https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto\\_RT\\_Jornada\\_19\\_Co\\_namat\\_site.pdf](https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Co_namat_site.pdf)>. Acesso em: 3 mar. 2019.

BEBBER, Júlio César. Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. **Reforma trabalhista**: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017. 272 p.

BRANCO, Ana Paula Tauceda. Os acordos extrajudiciais na justiça do trabalho e a lei n. 13.467/2017: jurisdição voluntária? Validade formal ou material? Competência? In: SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto et al. (Coord.). **Reforma trabalhista**: análises e comentários sobre a lei n. 13.467/2017: 3ª obra coletiva do FNPT. São Paulo: LTr, 2018. 244 p.

BORGES, Múcio Nascimento. A reforma trabalhista e a introdução da jurisdição voluntária no processo do trabalho. In: SILVA, Paulo Renato Fernandes da (Org.). **A reforma trabalhista**: reflexos da reforma trabalhista no direito do trabalho, no direito processual do trabalho e no direito previdenciário. São Paulo: LTr, 2018. 248 p.

BRASIL. (2017). Câmara dos Deputados. **Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – consolidação das leis do trabalho, e a lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências"**. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961). Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406compilada.htm)>. Acesso em: 23 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 26 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13105.htm)>. Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm)>. Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. **Medida provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019.** Estabelece a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv870.htm)>. Acesso em: 5 mar. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 418.** Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>>. Acesso em: 6 mar. 2019.

CALVET, Otavio Amaral. Acordo extrajudicial homologado judicialmente na justiça do trabalho. In: AIDAR, Leticia; RENZETTI, Rogério; LUCA, Guilherme de (Org.). **Reforma trabalhista e reflexos no direito e processo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2017. 152 p.

CASTRO, Aline Braga de. Processo de jurisdição voluntária: a homologação de acordo extrajudicial. In: KOURY, Luiz Ronan Neves; ASSUNÇÃO, Carolina Silva Silvino (Coord.). **Direito processual do trabalho: constituição e reforma trabalhista.** São Paulo: LTr, 2018, 360 p.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017.** 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018. 424 p.

GASPAROTO, Eduardo; POMPEU, Nathalia Correia. Acordo extrajudicial na reforma trabalhista. In: ZAVANELLA, Fabiano; ROCHA, Marcelo Oliveira (Org.). **O primeiro ano de vigência da lei n. 13.467/2017 (reforma trabalhista): reflexões e aspectos práticos.** São Paulo: LTr, 2018. 180 p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A lei n. 13.467/2017 e a desconstitucionalização do acesso à justiça do trabalho. In: SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto et al. (Coord.). **Reforma trabalhista: análises e comentários sobre a lei n. 13.467/2017: 3ª obra coletiva do FNPT.** São Paulo: LTr, 2018. 244 p.

MATEUS DA SILVA, Homero Batista. **Comentários à reforma trabalhista: análise da lei 13.467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. Edição eletrônica.

MIESSA, Élisson. Processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). **Soluções de conflitos trabalhistas: novos caminhos.** São Paulo: LTr, 2018. 572 p.

OLIVEIRA SILVA, José Antônio Ribeiro de. Capítulo III-A – Do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. In: DIAS, Carlos Eduardo Oliveira et al. **Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. 432 p.

SALES, Cleber Martins. Processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. In: SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto et al. (Coord.). **Reforma**

**trabalhista:** análises e comentários sobre a lei n. 13.467/2017: 3ª obra coletiva do FNPT. São Paulo: LTr, 2018. 244 p.

SCALERCIO, Marcos. Aspectos práticos e polêmicos do novo procedimento de jurisdição voluntária. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). **Soluções de conflitos trabalhistas:** novos caminhos. São Paulo: LTr, 2018. 572 p.

TEIXEIRA, Sergio Torres. Mitos, caminhos e acesso multidimensional à justiça. In: TUPINAMBÁ, Carolina (Coord.). **Soluções de conflitos trabalhistas:** novos caminhos. São Paulo: LTr, 2018. 572 p.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **O processo do trabalho e a reforma trabalhista:** as alterações introduzidas no processo do trabalho pela lei n. 13.467/2017 e pela medida provisória n. 808, de 14.11.2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018. 484 p.