

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

CAIO D'ANDRETTA INOCÊNCIO

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA SOB A ÉGIDE DA
LEI N° 13.467 DE 2017: VIABILIDADE DE OUTROGA DA QUITAÇÃO DE MANEIRA
AMPLA, GERAL E IRRESTRITA NO AMBITO DO PROCEDIMENTO DE
JURIDICAÇÃO VOLUNTÁRIA

São Paulo

2020

CAIO D'ANDRETTA INOCÊNCIO

Artigo Científico apresentado ao Curso de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie, a ser utilizado com finalidade de se obter o grau de Bacharel em Direito.

ORIENTADOR: PROF. DR. IVANDICK CRUZELLES RODRIGUES

São Paulo

2020

CAIO D'ANDRETTA INOCÊNCIO

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL SOB A ÉGIDE DA LEI N° 13.467
DE 2017: VIABILIDADE DE OUTROGA DA QUITAÇÃO DE MANEIRA AMPLA,
GERAL E IRRESTRITA NO AMBITO DO PROCEDIMENTO DE JURIDICAÇÃO
VOLUNTÁRIA

Artigo Científico apresentado ao Curso de
Direito da Universidade Presbiteriana
Mackenzie, a ser utilizado com a finalidade de
se obter o grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em:

BANCA EXAMINADORA

Examinador(a):

Examinador(a):

Examinador(a):

**HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL SOB A ÉGIDE DA LEI Nº
13.467 DE 2017: VIABILIDADE DE OUTROGA DA QUITAÇÃO DE MANEIRA
AMPLA, GERAL E IRRESTRITA NO AMBITO DO PROCEDIMENTO DE
JURIDICAÇÃO VOLUNTÁRIA**

Caio D’Andretta Inocêncio

Resumo: O presente artigo científico busca analisar o procedimento de homologação de acordos extrajudiciais trabalhista sob o âmbito da Lei nº 13.467 de 2017. Para tanto, fez-se necessário uma análise da letra da fria da lei e de suas lacunas, dando-se uma atenção maior ao entendimento doutrinário e a pesquisa jurisprudencial no TRT-2, a fim de se retratar como o novo procedimento vem sendo aplicado e qual a importância da homologação ampla, geral e irrestrita. Por fim, fez-se uma breve analogia a decisão do STF, que altera entendimento do TST sobre validade de cláusula de quitação em PDV, afastando a ideia de indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Palavras chaves: Acordo; Acordo extrajudicial; Justiça do Trabalho; Homologação; Geral; Irrestrita; Lei 13.467/17.

Abstract: This scientific article seeks to analyze the homologation procedure for extrajudicial labor agreements under the scope of Law No. 13,467 of 2017. Therefore, it was necessary to analyze the letter of the law and its gaps, giving more attention to doctrinal understanding and jurisprudential research in TRT-2, in order to portray how the new procedure has been applied and what is the importance of general and unrestricted approval. Finally, a brief analogy was made to the decision of the STF, which alters the TST's understanding of the validity of the settlement clause in the “PDV”, removing the idea of unavailability of labor rights.

Keyword: Deal; Out-of-court; Work Justice; Homologation; General, Unrestricted; Law 13.467/17

Sumário: 1. INTRODUÇÃO. 2. ACORDO EXTRAJUDICIAL PÓS REFORMA. 2.1. *Finalidade e limites do acordo extrajudicial.* 2.2. *Formalidades e efeitos do acordo extrajudicial.* 3. PROCEDIMENTO. 3.1 *Audiência.* 4. DIREITO À HOMOLOGAÇÃO. 4.1. *Deferimento do pedido de homologação do acordo extrajudicial e eventual recurso cabível.*

4.2. Indeferimento do pedido de homologação do acordo extrajudicial. 4.3 Da homologação ampla, geral e irrestrita 5. CONCLUSÃO. 6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. INTRODUÇÃO

A Lei 13.467/2017 inseriu na CLT, em seus artigos 855-B, C, D e E o Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordo Extrajudicial. Sem dúvidas, tais artigos trouxeram consigo uma mudança significativa, uma vez que antes, para um acordo ser homologado judicialmente, era necessária a existência de uma ação previamente ajuizada.

Tal inovação se deu por conta de mudanças que ocorrem diariamente no mundo atual e no universo jurídico não seria diferente. O impacto da tecnologia e das inovações nos atos empresariais, fez com que surgisse um contexto ideal para a inserção da transação extrajudicial trabalhista, uma vez que é uma forma célere, econômica e efetiva de pacificação social.

Assim, com essa alteração na CLT, as partes em comum acordo e representadas por seus advogados, podem provocar a Justiça Trabalhista para buscar a solução do conflito por meio da homologação de acordo extrajudicial. No pensamento de Homero Batista Mateus da Silva (2017), tal iniciativa demonstra a clara preocupação do legislador em dar fim às lides simuladas, assim entendidos os falsos processos, feitos exclusivamente para obter-se a homologação de um acordo capaz de quitar o contrato de trabalho.

Antes da reforma, a Justiça do Trabalho admitia somente a realização de acordos como forma de solução de ações trabalhistas já ajuizadas, nas quais houvesse a indicação de direitos eventualmente não adimplidos.

Em outras palavras, o acordo extrajudicial ora firmado entre empregador e empregado não evitava um eventual litígio, uma vez que a quitação se limitava aos valores pagos e, assim, não impedia a propositura de ação judicial para rediscutir os créditos resultantes da relação jurídica.

Na prática, muitos empregadores simplesmente diziam para os empregados “buscarem seus direitos”, uma vez que era mais simples pagar os valores perante o juiz do que pagar fora do judiciário, e, depois recalculá-los. Além disso, era comum a contratação pela empresa de advogado para o próprio empregado com o objetivo de forjar uma petição inicial e comparecer na audiência com o acordo pronto. Tal prática é conhecida como “casadinha” e, nas palavras de Homero Batista em sua obra “Comentários à Reforma Trabalhista”, está inserida, de certa forma, nos artigos 855-B e seguintes da CLT:

“Por essas razões, não deixa de surpreender que o legislador de 2017 tenha inserido, nos arts. 855-B e seguintes da CLT, uma figura muito similar à casadinha, oficializando a possibilidade de acordo extrajudicial, firmado por ambas as partes, para ser levado à homologação judicial.” (SILVA, 2017, p. 116)

Deste modo, não havia nenhum tipo de previsão legal de acordo extrajudicial, o que gerava a total ausência de segurança jurídica para as partes.

Além disso, os acordos em geral são, de maneira histórica, repudiados por parte da doutrina, principalmente devido ao fato de haver um estigma equivocado de serem tais acordo prejudiciais ao empregado, o mais fraco da relação. Tal impasse impediu que a inserção dos acordos extrajudiciais fosse feita anteriormente.

Busca-se neste estudo verificar o procedimento para chegar à homologação do acordo de forma ampla, geral e irrestrita, tendo como base a economia processual e o princípio norteador da celeridade. Assim, pretende-se despertar o debate a respeito do sistema de homologação de acordo extrajudicial entre empregado (ou ex empregado) e empregador (ou ex empregador), formalmente instituído no direito processual do trabalho mediante a inserção, na CLT: a) da alínea f ao art. 652; b) dos arts. 855-B a 855-E, utilizando-se de um método indutivo, concluindo-se com a pesquisa de jurisprudência do TRT2, utilizando os seguintes verbetes na ferramenta de busca: “Homologação de Acordo Extrajudicial”; “Quitação ampla, geral e irrestrita”; “Possibilidade / Impossibilidade”, no período de 2018 a 2020. Além disso, foi analisada ainda a decisão da 4ª Turma do TST, a qual entendeu pela reforma das decisões do TRT2 que limitavam a quitação do objeto do acordo. No mais, foi utilizada ainda uma analogia a decisão do STF altera entendimento do TST sobre validade de cláusula de quitação em PDV, trazendo à tona o importante pensamento de que os direitos trabalhistas não podem ser vistos como indisponíveis.

2. ACORDO EXTRAJUDICIAL PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Como dito anteriormente, os acordos celebrados na área trabalhista são, historicamente, repudiados por parte da doutrina e da jurisprudência brasileira. Tal fato se dá, principalmente, devido a premissa, muitas vezes equivocada, de que a negociação entre as partes é mais gravosa aos empregados, visto que eles se encontram em situação financeira vulnerável ante o contratante e, portanto, veem-se coagidos a aceitá-las.

Não se nega que o acordo já foi bastante utilizado como artifício fraudulento nas lides simuladas, por vícios de consentimento, como erro, dolo ou coação. Isso porque era comum o

que se alterasse a natureza do trabalho; o local onde deve ser executado; o quantum do salário; as qualidades essenciais da pessoa a que se refira a declaração, entre outros.

Um exemplo atual é a coação que há nos tempos de pandemia, devido ao Covid-19. Podemos observar que, mesmo com a delimitação do que é considerado serviço essencial, há por parte de empregadores, de certa forma, a coação do empregado a comparecer ao trabalho, mesmo que este não seja essencial. Veja que neste ponto falamos de uma coação sob o ponto de vista econômico, portando o empregador em suas mãos o poder de desconstituição do vínculo empregatício.

Dados do Ministério Público do Trabalho (MPT) em São Paulo revelam que cerca de 11% das denúncias trabalhistas relativas à pandemia de Covid-19 recebidas reportaram assédio moral e abuso de superiores hierárquicos. Entre as queixas mais comuns estão a não dispensa para o trabalho remoto, mesmo havendo possibilidade, e a pressão para continuar trabalhando mesmo sem equipamentos de proteção individuais e coletivos.

Outro exemplo seria a situação onde o empregador (ou ex empregador) exija que o empregado aceite os termos de um eventual acordo, sob pena de incendiar sua casa, ou comparecer armado à sua residência.

Veja que aqui não se pode afastar que de fato pode haver situações onde o trabalhador, por ter uma condição econômica inferior à do empregador, ou por qualquer outro motivo, se vê em uma situação sem saída, estando assim negócio jurídico completamente viciado.

Tais situações devem ser avaliadas pelo juiz afim de verificar se há ou não validade do negócio jurídico. Ora, se há provas cabais a respeito destes, não se pode falar em livre consentimento ou homologação de transação eivada de vícios.

No dia a dia, a repetição destas práticas, levaram os juízes à uma posição de resistência em acatar os acordos extrajudiciais e, conseqüentemente, para a aplicação de decisões restritivas, tendo em vista que em outros tempos, houve inegáveis prejuízos às partes e ao Poder Público, inclusive com a invalidação dos negócios jurídicos praticados.

A insegurança jurídica que rondava as partes impedia a aproximação destas e, conseqüentemente, a autocomposição em momento anterior ao ajuizamento de demanda marcada pelo litígio. Com o passar do tempo, devido a uma série de questões econômicas e políticas, se fez necessário que houvesse uma maneira mais célere e frugal de dialogar, propiciando o exercício de liberdade individuais e coletivas amplas aos sujeitos das relações de trabalho, deslocando-se o ponto central da regulação jurídica às mãos dos próprios interessados.

Justamente neste aspecto que a incorporação do processo de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial à CLT revela-se como importante ferramenta para a Justiça do Trabalho.

Isso porque:

“o atual cenário privilegia o diálogo entre os acordantes, a composição prévia em detrimento do litígio, diminuindo o número de ações ajuizadas, o tempo de sua tramitação, inclusive em âmbito recursal, desafogando o Poder Judiciário, afinal ninguém melhor do que os sujeitos da relação jurídica em debate para eleger livremente as condições que melhor satisfaçam seus interesses.” (MORAIS; PERES, 2019)

Baseando-se nesse ideal, o legislador, por meio do art. 855-B, da CLT, regulou o procedimento de jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho, estabelecendo requisitos para sua validação, o que trataremos mais à frente.

É certo que a disposição celetista sob análise possui caráter procedimental, eis que o legislador não detalhou as regras de sua aplicação. Todavia, já se percebeu uma resistência do Poder Judiciário, em especial no que diz respeito à quitação ampla, geral e irrestrita do contrato de trabalho que sempre foi praticada nas lides trabalhistas.

Nota-se então uma excessiva preocupação em cuidar para que a Justiça do Trabalho não se limite a cancelar rescisões contratuais, além de haver ainda certa preocupação com a tutela do trabalhador e contra os vícios de consentimento o que, pode restringir a aplicação e os efeitos do instituto, imprimindo-lhe muitas vezes o vício da ineficiência.

Porém, há de se pensar que diante da situação específica, em que as partes são representadas por advogados distintos e o empregado indica deter pleno discernimento dos fatos, tendo, inclusive, ratificado os termos do acordo celebrado, em audiência de conciliação quanto é o caso, como veremos mais adiante, se faz necessário que seja homologado o ajuste, com a quitação geral do contrato de trabalho.

Tal reflexão traz ainda à tona uma discussão a respeito da desigualdade social que aflige nosso país. Apesar de esta não ser a temática da presente argumentação, não podemos deixar de lado o fato de haver trabalhadores com poderes financeiros relativamente altos e possuírem total discernimento para negociações. Isso, porém, não afasta o fato haver outros empregados em condições financeiras precárias que, aí sim, poderiam ser coagidos a aceitar os termos de um acordo não benéfico, cabendo então ao magistrado colocar na balança os efeitos da transação e avaliar cada caso.

2.1 Finalidade e limites do acordo extrajudicial

O propósito do acordo é a “eliminação de litígio ou de insegurança” (PONTES DE MIRANDA, 1996, Tomo XXV, p. 118), caracterizado pela controvérsia razoável acerca da natureza (validade ou eficácia) da relação jurídica ou de um direito.

Nesse viés, há de se pensar que a homologação do acordo extrajudicial não substitui, não prejudica e nem mesmo elimina os deveres do empregador em realizar a rescisão contratual. No entanto, caso sua ocorrência seja incontroversa, a substituição do processo pelo consenso do acordo extrajudicial é benéfica às partes.

Além disso, entende-se que a homologação do acordo extrajudicial não implica em uma renúncia de direitos, já que a transação visa a solução do conflito de forma anterior à um litígio mais profundo, ancorando-se, via de regra, em concessões recíprocas. Assim, não há por que se questionar sobre a aplicação da quitação geral nos acordos extrajudiciais, caso não haja nenhum tipo de vício de consentimento. Além disso, embora não haja previsão legal que obrigue o juiz a aplicar a quitação ampla, geral e irrestrita, também não há lei que o impeça.

O que parece mais plausível seria se utilizar de métodos como a analogia ao caso concreto para, dessa forma, analisar a quitação.

Para tanto, um dos elementos mais importantes na atuação do Juiz no processo de homologação dos acordos extrajudiciais é a verificação de eventuais extrapolações da liberdade contratual no que toca ao conteúdo da transação.

Assim, na petição inicial, as partes declaram os elementos de existência do negócio jurídico, apresentando o litígio, a relação material, a transação, a solução encontrada e o objetivo do acordo. No mais, o juiz filtra a validade da transação, verificando se tal negócio jurídico tem sustentabilidade na legislação.

Deve haver então uma análise pelo Poder Judiciário a respeito do preenchimento dos requisitos indispensáveis para a realização do acordo, às luzes do artigo 108 do Código Civil, observando-se se: (i) o agente é capaz; (ii) o objeto é lícito, possível, determinado ou determinável e (iii) se há forma prescrita ou não defesa em lei.

No entanto, se a finalidade deste acordo, como já dito antes, é a eliminação do litígio mais profundo, e o seu objeto pode ser convencionado de forma livre (observando os limites do direito), a questão que plaina é: como pode haver limitação injustificada a ele?

Para responder a essa questão, devemos nos pautar na discussão acerca da irrenunciabilidade e indisponibilidade dos direitos trabalhistas. Entre tais conceitos, há diferenças muitas vezes esquecidas pelas correntes que defendem a quitação restrita ou parcial

do contrato de trabalho, sem levar em conta que, se é certo que os direitos do trabalhador são irrenunciáveis, não significa que são também indisponíveis.

A título de exemplo, não seria possível reduzir o percentual de hora extra do labor aos domingos e feriados de 100% para 50% na negociação em uma negociação, tendo em vista a irrenunciabilidade. Porém, havendo impasse com relação a quantas horas efetivamente foram trabalhadas de forma extraordinária, poderiam as partes livremente dispor sobre o direito, chegando a um consenso, sem alteração ou descumprimento dos princípios e legislação trabalhista.

Assim, entender pela indisponibilidade dos direitos do trabalho, seria colocar fim a qualquer forma de autocomposição, seja judicial ou extrajudicial, que não seja o pagamento integral das verbas e valores expressamente reconhecidos em sentença condenatória com trânsito em julgado.

Isso porque, se não é possível dispor dos direitos trabalhistas, o texto legal que instituiu a transação extrajudicial como instrumento democrático, que envolve a participação direta das partes (empregados, empregadores e advogados) em um esforço comum para se obter o objetivo, sob a supervisão de um juiz imparcial, não seria válido de nenhuma forma.

“O entendimento majoritário no âmbito trabalhista vai no sentido de que os créditos do empregado são irrenunciáveis – e, portanto, imunes a atos unilaterais dos empregados ou a acordos extrajudiciais não revestidos de formalidade – mas não chegam ao patamar do indisponível – pois, do contrário, nem ao menos poderia haver prescrição trabalhista ou acordo judicial, com ou sem concessões recíprocas. É como se a irrenunciabilidade, tão estudada pelos tratadistas juslaborais, estivesse num degrau abaixo ou numa dimensão de menor densidade da indisponibilidade, muito cara aos direitos de personalidade, por exemplo.” (SILVA, 2017, p. 98)

Concluindo este pensamento, para que a finalidade trazida pela inovação jurídica do instituto do acordo extrajudicial seja atendida, em que pese o interesse das partes, a análise do acordo deve ser pautada em critérios objetivos e específicos levando em consideração o caso concreto. Todavia, como já explicado, é indispensável considerar os vícios do negócio jurídico para invalidá-los, fazendo com que nesses casos, havendo vícios, a lide fosse resolvida por meio do processo judicial propriamente dito.

2.2 Formalidades e efeitos do acordo extrajudicial

Diferente do que acontece no âmbito civil, na negociação extrajudicial trabalhista é indispensável a assistência jurídica.

Tal condição decorre da leitura do artigo 855-B, *caput*, da CLT o qual impõe a subscrição feita por advogado do pedido de homologação. Em realidade, fazendo uma análise

mais profunda do artigo, é possível se notar que a real preocupação do legislador é fazer com que as partes tenham plena consciência da extensão e efeitos do acordo entabulado.

Rege o art. 855-B, §1º da CLT, para a realização do acordo extrajudicial, as partes não podem estar representadas por advogado comum, visando assim proteger os interesses do empregado.

Todavia, há de se pensar em uma questão: caso o empregado tenha escolhido de forma livre e sem a influência da contraparte, o advogado poderá ser comum, uma vez que não haveria prejuízo ao trabalhador? O problema que envolve está hipótese é mais profundo do que se pode imaginar. Seria praticamente impossível a comprovação de tal fato perante a juiz. Dessa forma, acertadamente a CLT traz a obrigatoriedade de advogados distintos.

Aparentemente as decisões judiciais vêm respeitando a letra da lei, em conformidade com a reforma, não cabendo interpretação contrária, quanto a representação.

“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, 0020745-64.2018.5.04.0541 ROT, em 04/07/2019, Desembargador Joao Paulo Lucena)¹

Superado este ponto, as partes devidamente representadas deverão elencar e estabelecer as bases do acordo como: (a) o valor; (b) prazo para o cumprimento, se o pagamento não for à vista; (c) garantias, se assim convencionarem; (d) forma de pagamento; (e) local do pagamento; (f) consequências da mora, se assim desejarem (CC, 408 e 847), restringindo-se o montante da cláusula penal ao valor da obrigação principal (CC, 412); (g) a natureza jurídica das parcelas quitadas no acordo (CLT, 832, § 3º-A), diante da possibilidade de incidência de contribuição previdenciária (CF, 114, VIII; Súmula TST n. 368, I) e dos artigos. 320, 353 e 355, CC/2002, e o art. 477, §2º, CLT, que tratam dos efeitos da quitação, especialmente da quitação parcial.

¹ Decisão da 4ª Turma do TRT da 4ª região que evidencia a obrigatoriedade advogados distintos entre as partes.

No que se refere aos efeitos do acordo extrajudicial² trabalhista, seus efeitos apenas são percebidos quando da homologação judicial.

Júlio Bebber, em “*Reforma Trabalhista: Homologação De Acordo Extrajudicial*”, divide os efeitos do acordo extrajudicial homologado na justiça do trabalho em efeitos objetivos e efeitos subjetivos.

De acordo com o autor, os principais efeitos objetivos são:

a) extinção das obrigações decorrentes da *res dubia*, e declara ou reconhece direitos” (GOMES, 1990, p. 501), como, aliás, expressa o art. 843, parte final;

b) a incorporação do negócio jurídico à decisão judicial, que terá status de título executivo judicial (CPC, 515, III).

Já o efeito subjetivo seria então a limitação da extinção da relação jurídica exclusivamente entre as partes acordantes. Ou seja, o acordo homologado não prejudica à terceiros, mesmo que seu conteúdo verse sobre coisa indivisível. Assim explica a doutrina: “a transação é válida *inter partes*, e somente entre elas produz seus efeitos” (GONÇALVES, 2004, v. III, p. 549).

Todavia, no meio do processo trabalhista, há de se pensar em algumas exceções que podem surgir à regra acima.

No caso de acordo celebrado entre reclamante e reclamada principal, caso haja algum tipo de responsabilidade subsidiária de outra, esta aproveitará dos efeitos do acordo extrajudicial celebrado, desde que haja sua anuência, mesmo que tácita. Vale lembrar que, caso contrário, não havendo anuência ou exclusão da reclamada subsidiária da lide, não haverá prejuízos de eventual processo com relação a esta.

² Apenas a título de comparação, no acordo extrajudicial cível, seus efeitos são percebidos automaticamente, sem ser necessária a chancela do poder judiciário. Para tanto, a homologação do acordo serve meramente para torná-lo um título executivo judicial (CPC, 515, III; e 725, VIII).

“É necessário romper com a ideia de que todas as lides devem passar pela chancela do Poder Judiciário, ainda que solucionadas extrajudicialmente. Deve-se valorizar a eficácia dos documentos produzidos pelas partes, fortalecendo-se a negociação, sem que seja necessário, sempre e para tudo, uma chancela judicial. A evolução geral do direito, num panorama mundial, caminha nesse sentido. (...) Ao homologar acordos extrajudiciais, o Poder Judiciário promove meramente um juízo de delibação sobre a causa. Equiparar tal juízo, do ponto de vista substancial, a uma sentença judicial seria algo utópico e pouco conveniente. Atribuir eficácia de coisa julgada a tal atividade implicaria conferir um definitivo e real a um juízo meramente sumário, quando não, muitas vezes, ficto. Admitir que o judiciário seja utilizado para esse fim é diminuir-lhe a importância, é equipará-lo a um mero cartório, função para a qual ele não foi concebido” (ANDRIGHI, 2016, p. 78).

Além disso, havendo responsabilidade solidária entre credores, os efeitos do acordo homologado se estenderão a todos.

3. PROCEDIMENTO

De modo geral, a reforma trabalhista, Lei n. 13.467/17, trouxe consigo regras, de forma bastante rasa, quanto ao procedimento para se chegar à homologação do acordo judicial.

Em primeiro, após a tratativa das partes quanto aos termos acordados, estas deverão redigir petição em conjunto, que será submetida ao crivo do poder judiciário. Esta petição, de acordo com 855-B da CLT deverá ser conjunta e firmada pelos procuradores das partes (CLT, 855-B, *caput*, e §§ 1º e 2º), sendo que, como dito no item anterior, estes não poderão ser comuns aos acordantes.

Ainda segundo o artigo 855-E³ “a petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados” (CLT, 855- E), que “voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo” (CLT, 855-E, parágrafo único).

O que temos então é que o peticionamento com o pedido de homologação de acordo, suspende automaticamente a contagem do prazo prescricional. Outrossim, tal suspensão não possui tempo determinado, sendo o prazo retomado normalmente quando de eventual indeferimento de homologação da avença.

Nota-se ainda que, conforme se defende no presente artigo, a quitação do acordo há de ser feita de maneira geral e irrestrita. Assim, o artigo 855-E da CLT tem sua razão de ser apenas no que tange a questões envolvendo as contribuições previdenciárias, obrigações de fazer e dados estatísticos.

No que diz respeito ao prazo do Magistrado para análise e homologação do acordo, a lei nos traz que “no prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença” (CLT, 855-D).

O tempo estipulado pela lei é, na prática, uma forma de tornar célere o procedimento homologatório.

Ademais, há de se ter em mente que a homologação é poder-dever do juiz do juiz. Porém caso este não esteja convencido a respeito de sua validade, poderá requerer audiência de

³ A redação do artigo contém falhas técnicas que trazem prejuízos à sua interpretação. Em verdade o ato que tem capacidade para suspender o prazo prescricional não é a petição de homologação de acordo extrajudicial, mas sim o seu ajuizamento. Além disso, o que o ajuizamento da petição com pedido de homologação de acordo extrajudicial suspende é a contagem do prazo prescricional da pretensão, e não o prazo prescricional da ação. Porém, adequá-la à técnica não é objetivo do presente artigo.

conciliação entre as partes, no prazo também de 15 dias, ou simplesmente não homologar o acordo entabulado de forma devidamente fundamentada. Este tema será tratado no próximo tópico.

Por fim, fechando o “ciclo homologatório”, necessária se faz uma análise e uma remissão ao direito civil quanto a possibilidade de desistência do acordo.

No direito civil, respeitando a bilateralidade dos negócios jurídicos, não é possível a retratação da transação. Por outro lado, o mesmo não ocorre na justiça do trabalho.

Isso porque, os efeitos do acordo no âmbito trabalhista, conforme já dito, seguem presentes até a homologação da avença, quando então são liberados. Dessa forma, entende-se que a desistência poderá ser apresentada por qualquer uma das partes, até a sentença, inclusive após a audiência, caso o processo seja conclusivo para prolação. Além disso, estabelece o art. 485, VIII, do CPC, que o juiz não resolverá o mérito quando for homologada a desistência.

Em que pese a CLT em seu artigo 841, §3º dispor que, oferecida a contestação deverá haver consentimento das partes para a desistência da ação, o acordo extrajudicial é procedimento de jurisdição voluntária, não havendo razões e possibilidade de aplicação do artigo.

Além disso, a manifestação de desistência invocada por uma das partes, implica na extinção do processo sem resolução de mérito, independentemente da vontade da parte contrária.

3.1 Audiência

No procedimento de homologação do acordo extrajudicial trabalhista, constitui-se faculdade do juiz a designação de audiência, conforme artigo 855-D da CLT. Assim, cabe a ele analisar o caso concreto e determinar se é necessária ou não a presença das partes para esclarecimentos.

Além disso, o pedido de realização de audiência feito pelas partes poderá ser indeferido por decisão fundamentada. É o caso, por exemplo, onde o juiz observa de imediato a impossibilidade de transação (como no caso de objeto ilícito do instrumento) ou quando a carga probatória é suficiente para a homologação do acordo de plano.

Há de se falar ainda que, como o procedimento afasta o *jus postulandi* (art. 855-B, CLT), a presença dos advogados em eventual audiência se faz necessária, dada a ausência postulatória dos interessados.

Como consequência do não comparecimento, seja das partes ou de seus advogados, pode-se a extinção do processo sem resolução de mérito, na forma do art. 485, IV do CPC. Essa

é a orientação da Diretriz n. 8 dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas – CEJUSC-JT.⁴

A respeito dos procedimentos internos da audiência, mais uma vez o legislador foi silente, trazendo liberdade ao juiz para condução do ato. Veja que o rito proposto no artigo 846 da CLT não se encaixa exatamente ao procedimento de homologação do acordo extrajudicial, uma vez que não há de se falar em contestação e, muito menos, em prazo para contestação, por exemplo. Conclui-se portanto que a ampla liberdade do juiz para conduzir a solenidade se encaixa nos termos da regra geral do artigo 765 da CLT: “Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.”

No entanto, para Giovane Brzostek e Marcelo Ricaro Leite (2019), em seu livro “Homologação de Acordos Extrajudiciais Trabalhista (HORTEX), existem dois possíveis entendimentos sobre os procedimentos da audiência, sendo um com prevalência do princípio inquisitivo, e outro do princípio dispositivo.

Primeiro, levando em conta a prevalência do poder inquisitivo, identificamos ao menos quatro fases da audiência. São elas: (1) Leitura do acordo e esclarecimentos aos requerentes; (2) Declaração de ratificação; (3) Interrogatório; e (4) julgamento. No entanto, entendendo-se pelo princípio dispositivo, com ampla possibilidade de produção probatória, haverá a inclusão de uma quinta fase, que corresponderá a oitiva de testemunhas após o interrogatório dos requerentes.

O que deve ficar claro na audiência é o entendimento do juízo sobre os limites a serem estabelecidos, bem como as consequências de eventual inadimplemento. Para tanto, é importante a leitura dos termos essenciais do acordo e os esclarecimentos com relação aos efeitos da homologação.

Além disso, e aqui está a parte mais importante da audiência, deve haver a verificação de eventuais vícios de consentimento. Isso se dará na fase onde os interessados apresentam a devida ratificação aos termos acordados.

Havendo ainda necessidade, poderá o juiz se valer do artigo 848, *caput*, da CLT para interrogar individualmente os requerentes, para que possa se convencer da validade do acordo.

⁴ A redação da Diretriz é um tanto quanto radical ao olhar da prática. Em uma situação onde foram realizados todos os atos de maneira correta até a realização da audiência de conciliação, assistidos por advogado devidamente regularizados, e que, porventura, este, por qualquer motivo não possam comparecer, os maiores prejudicados serão as partes. Assim, a meu ver, a redação não é condizente com os princípios do direito do trabalho.

Caso adotemos a tese de cabimento, será plausível ouvir testemunhas, observando subsidiariamente o procedimento do rito Ordinário.

Por fim, será prolatada sentença de homologação, ou não homologação, devidamente fundamentada. Não havendo tempo hábil ou, diante da complexidade do acordo, o processo será conclusivo para sentença.

É importante abordar ainda a condução das audiências de acordo extrajudiciais pelos conciliadores nos CEJUSC's. Nesse aspecto seria totalmente possível a atuação dos conciliadores para atos de leitura do acordo, esclarecimentos e elaboração da minuta de sentença de homologação, sendo todos estes supervisionados pelo juiz do trabalho.

Cabe lembrar que o interrogatório, a colheita de prova oral e a homologação em si, são atos que não suportam delegação por parte do juiz. Assim, caso o faça, ficará caracterizada nulidade processual.

Além disso, deve-se ter em mente que, nos casos de homologação de acordos extrajudiciais, a atuação dos conciliadores deve ser ainda mais restrita do que nos acordos em jurisdição contenciosa, uma vez que neste último o servidor tem um papel na construção da própria avença.

4. DIREITO A HOMOLOGAÇÃO

Diz a súmula 418 do TST que a “homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”. Porém, não podemos pensar na súmula de forma absoluta.

Isso porque, conforme dito ainda neste trabalho, o acordo extrajudicial deve obedecer a certas diretrizes e limites para que possa ser apreciado e homologado pelo juízo.

Dessa forma, havendo o cumprimento de tais requisitos, o juiz se despe de sua faculdade e passa a ter o dever de analisar e homologar o acordo entabulado entre as partes. Além disso, o ato não pode ser encarado como administrativo, onde prevalece a discricionariedade, fundada na conveniência e na oportunidade que, ainda assim, têm de ser explicitadas (CF, 93, IX), como imperativo do Estado Constitucional Democrático.

Assim, uma possível interpretação correta da súmula supracitada seria entender que a faculdade do juiz em não homologar o acordo extrajudicial está condicionada a sua análise prévia dos requisitos e formas de admissibilidade. Outrossim, caso não haja qualquer vício, a recusa na homologação é ilegal, vez que haverá clara negativa de prestação jurisdicional.

4.1 Deferimento do pedido de homologação do acordo extrajudicial e eventual recurso cabível.

A sentença homologatória gera coisa julgada material. Assim, o trânsito em julgado ocorre de forma imediata, por motivos lógicos: a sentença que atendeu à vontade das partes, seria irrecorrível, uma vez que não há interesse processual das em recorrer da decisão.

É imprescindível citar o entendimento de Carlos Henrique Bezerra Leite (2018) acerca desse tema. Para ele, a sentença do juiz do trabalho que homologa o acordo extrajudicial é “irrecorrível (salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas) e não impugnável por mandado de segurança”.

“§ 4º A União será intimada das decisões homologatórias de acordos que contenham parcela indenizatória, na forma do art. 20 da Lei no 11.033, de 21 de dezembro de 2004, facultada a interposição de recurso relativo aos tributos que lhe forem devidos.” (CLT, 832, § 4º).

No entanto, se observa na prática que há exceção ao pensamento do autor. Obviamente a sentença que homologa ato jurídico praticado pelas próprias partes não lhes confere interesse reformador. Todavia, se o juiz aplicar a multa do art. 477 da CLT de ofício, por exemplo, a sentença que antes era meramente homologatória, passa a ser *sui generis*.

Em tal situação, é possível entender que caberia por parte do empregador a interposição de Recurso Ordinário ao TRT, uma vez que haveria interesse jurídico na reforma.

Além disso, uma discussão que tormenta o universo trabalhista é a possibilidade de homologação parcial do acordo. Em que pese o assunto seja tratado mais adiante, vale fazer uma breve introdução neste tópico.

A jurisprudência vem entendendo que o juiz pode apenas deferir ou indeferir integralmente a homologação, vez que a homologação parcial seria uma espécie de interferência no equilíbrio das concessões feitas entre as partes na transação.

HOMOLOGAÇÃO PARCIAL DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. IMPOSSIBILIDADE. Não é possível a homologação parcial de acordo extrajudicial, uma vez que tal decisão substituiria a vontade das partes e desvirtuaria a composição entabulada por elas. Logo, cabe ao Poder Judiciário homologar ou não o acordo em sua integralidade.

(TRT da 3.ª Região; PJe: 0010810-05.2019.5.03.0149 (RO); Disponibilização: 03/03/2020, DEJT/TRT3/Cad.Jud, Página 355; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Cesar Machado)

Há de se levar em consideração, porém, que, não se pode tomar o instrumento de acordo extrajudicial como insolúvel, desde que o magistrado não altere as bases fáticas do acordo.

No mais, no que toca aos requisitos de validade aqui já apresentados, versando a transação sobre diversos direitos, independentes entre si, a nulidade de alguma das cláusulas do acordo não prejudicará as demais, inclusive nos termos do artigo 184 do Código Civil.

Entretanto, isso não significa dizer que o judiciário poderá “substituir” as partes e deixar de homologar parte do acordo mesmo não havendo qualquer vício. Veja que, se não fosse com o objetivo de quitação geral, as partes não proporiam o acordo nem todas as vantagens nele contidas. O entendimento de homologação parcial, deve ser tido de forma totalmente excepcional, caso contrário, irá contra a reforma trabalhista.

4.2 Indeferimento do pedido de homologação do acordo extrajudicial.

Quanto ao indeferimento do pedido de homologação, diferentemente do tópico acima (n. 5.1, *supra*), o trânsito em julgamento não ocorre de forma simultânea a decisão. Isso porque, de acordo com o art. 831, parágrafo único da CLT, qualquer uma das partes poderá ingressar com o recurso cabível (Recurso Ordinário – art. 895, I, CLT).

Além disso, entende-se não ser a sentença (não) homologatória passível de impugnação por mandado de segurança.

“Quanto ao critério de análise e a faculdade do Juiz rejeitar a petição de acordo quanto aos requisitos e recusar a homologação do acordo quanto ao seu conteúdo, não há qualquer incompatibilidade com a Súmula 418[7] do TST, que assegura que não há direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança. Contudo como todas as decisões judiciais, a decisão denegatória de homologação de acordo deve ser devidamente fundamentada e é passível de recurso ordinário a instância superior no mesmo prazo do recurso ordinário. A instância superior poderá homologar diretamente o acordo ou converter para que as partes possam sanar os requisitos faltantes.” (DUBURGRAS, 2018).

Assim, mesmo havendo a possibilidade de recurso, se o pedido encaminhado ao Juiz é o de homologação do acordo, considerando as circunstâncias fáticas, a decisão que o indefere, é uma decisão de mérito, vez que rejeita o pedido formulado pelas partes (art. 487, I, NCPC). Assim, se não for combatida, também gera coisa julgada material (art. 502, NCPC).

4.3 Da quitação ampla e irrestrita

Como já discutido no presente trabalho, o procedimento de jurisdição voluntária extrajudicial foi inserido na CLT com o fito de, tendo em vista as condições favoráveis ao

aperfeiçoamento do instituto, dar as partes o papel de protagonismo no que diz respeito a maneira de resolver a lide.

Observa-se, no entanto, que, diferente do que se pode pensar, o procedimento não transforma a justiça do trabalho em mera homologadora de acordos. Pelo contrário, ao passo que o legislador traz a possibilidade de realização de acordos extrajudiciais, automaticamente se cria uma visão positiva em avaliar a justiça do trabalho como meio efetivo para resolver empasses de forma consensual.

Para tanto, conforme dito anteriormente, o juiz tem o poder-dever de homologar a transação que não contém vícios, não cabendo aqui uma simples faculdade de homologação.

Ainda que haja uma resistência do poder judiciário em interpretar a Súmula 418 de forma menos literal, percebe-se que a aplicação da quitação geral pode ser aplicada de forma acertada, sem trazer prejuízos as partes.

PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. ART. 855-B DA CLT. QUITAÇÃO GERAL DO CONTRATO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE. Da leitura dos artigos 855-B e seguintes da CLT, não se verifica óbice à quitação geral do contrato de trabalho por meio de acordo extrajudicial quando presentes os demais requisitos previstos em lei, em especial quando o trabalhador é profissional altamente qualificado, ciente de seus direitos e dos termos da avença. Recurso ordinário a que se dá provimento. (TRT-2 10007903120195020030 SP, Relator: MERCIA TOMAZINHO, 3ª Turma - Cadeira 4, Data de Publicação: 03/12/2019).

EMENTA: HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. A transação extrajudicial nos termos do art. 515, III, do CPC, comporta interpretação restritiva, com fulcro no art. 843 do CC. Dessa forma, o meio processual utilizado, em tese, não tem o condão de outorgar quitação geral de todos os títulos oriundos do extinto contrato de trabalho. No entanto, diante da situação específica dos autos, em que as partes são representadas por advogados distintos e a reclamante indica deter pleno discernimento dos fatos, tendo, inclusive, ratificado os termos do acordo celebrado, em audiência, se faz necessário que seja homologado o ajuste, com a quitação geral do contrato de trabalho. (TRT-2 10007970520195020036 SP, Relator: SONIA MARIA FORSTER DO AMARAL, 2ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 06/03/2020)

EMENTA. HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. LIMITAÇÃO DA QUITAÇÃO DO CONTRATO. Atendidos os requisitos legais previstos no art. 855-B da CLT, entendo que não cabe ao julgador limitar o objeto da quitação, sob pena de interferir na vontade das partes, razão pela qual, o acordo deve ser integralmente

homologado, com quitação total e geral do extinto contrato de trabalho. Por tais fundamentos, reformo a decisão de origem para homologar integralmente o acordo extrajudicial firmado entre partes.

(TRT-2 10008212820195020070 SP, Relator: BEATRIZ HELENA MIGUEL JIACOMINI, 2ª Turma - Cadeira 3, Data de Publicação: 18/12/2019)

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. ARTIGOS 855-B E SEGUINTE DA CLT. QUITAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. A ação de jurisdição voluntária prevista nos artigos 855-B e seguintes da CLT, que integram a reforma trabalhista, tem a finalidade de homologação de acordo celebrado extrajudicialmente. Não se vislumbrando qualquer vício de vontade do empregado, quanto ao pactuado, prevalece a cláusula que estabelece quitação geral e irrevogável.

(TRT-2 10000742920195020054 SP, Relator: WILMA GOMES DA SILVA HERNANDES, 11ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 03/09/2019)

Nota-se por tanto que, a resistência do judiciário vem se transformando no sentido de entender que a finalidade maior é a homologação da avença entabulada, não cabendo ao julgador limitar a o objeto da quitação e interferir na vontade das partes. Até porque, conforme explanado, em que pese não haver lei que obrigue o julgador a acatar a quitação geral do contrato de trabalho, também não há norma que o proíba.

No entanto, ainda há decisões entendendo não ser aplicável a quitação ampla, geral e irrestrita na homologação dos acordos extrajudiciais. Basicamente o que podemos observar é novamente a discussão a respeito da indisponibilidade dos direitos trabalhistas:

"A quitação envolvendo sujeito estranho ao processo ou relação jurídica não deduzida em juízo somente é possível no caso de autocomposição judicial em processo contencioso. A quitação deve ser limitada aos direitos (verbas) especificados na petição de acordo.

Destarte, a interpretação em questão é a mais consentânea com os princípios informadores do Direito do Trabalho -, notadamente o tuitivo e o da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, e com a garantia constitucional da inafastabilidade do controle jurisdicional consagrada no artigo 5º, inciso XXXV, da CF.

(TRT-2 10006947920185020085 SP, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, 4ª Turma - Cadeira 1, Data de Publicação: 21/05/2019)

Todavia, vale lembrar que recentemente a 4ª turma do TST admitiu a homologação de acordo extrajudicial com cláusula de quitação geral do contrato de trabalho. Com a medida, as pendências ficam solucionadas e o trabalhador não pode entrar com outros pedidos na Justiça.

A Corte reformou decisão do TRT da 2ª região que homologava apenas parcialmente acordo sob alegação de que, no caso, foi apontada uma quantia global de indenização – sem a especificação de cada verba.

Segundo o relator do recurso no TST, ministro Ives Gandra Martins Filho, não é possível fazer a homologação parcial do acordo, considerando inválidos alguns itens mesmo que empregador e empregado tenham se entendido.⁵

Para tanto foram analisados 3 processos (1000016-93.2018.5.02.0431, 1000013-78.2018.5.02.0063 e 1000013-78.2018.5.02.0063), os quais haviam sido homologados parcialmente, mesmo não havendo razão para tanto.

Ademais, cabe aqui a utilização de uma analogia à decisão do STF que alterou o entendimento o TST sobre validade de cláusula de quitação em PDV.

Apenas para fins explicativos, em resumo, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu que, nos planos de dispensa incentivada (PDI) ou voluntária (PDV), é válida a cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, desde que este item conste de Acordo Coletivo de Trabalho e dos demais instrumentos assinados pelo empregado. Dessa forma, a decisão reformou o entendimento do TST, consolidado na Orientação Jurisprudencial 270 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1), no sentido de que os direitos trabalhistas são indisponíveis e irrenunciáveis e, assim, a quitação somente poderia liberar o empregador das parcelas especificadas no recibo, como prevê o artigo 477, parágrafo 2º, da CLT.

Trazendo o caso ao universo da homologação geral e irrestrita dos acordos extrajudiciais trabalhistas, podemos ver claramente que o entendimento do STF se aplica perfeitamente ao que foi estudado no presente artigo.

Vaja que o que se defende não é a mera quitação geral sem nenhuma base jurídica ou análise do caso concreto. Ao invés disso, o que se pretendeu no presente estudo foi demonstrar que cabe ao juiz identificar possíveis vícios de consentimento do negócio jurídico, utilizando-se dos meios em direito admitidos. Caso então se verifique a validade da transação, defende-se, com base nas decisões aqui elencadas e ainda, fazendo-se um paralelo válido ao entendimento do SFT a respeito da disponibilidade dos direitos trabalhistas, que a quitação geral, sem

⁵ Importante aqui fazer uma ressalva. Como dito anteriormente neste trabalho, entendo que o Acordo Extrajudicial não pode ser visto como indivisível. Assim, caso se verifique a nulidade de uma de suas cláusulas, as outras poderiam ainda ser aproveitadas e homologadas. Porém, veja que a homologação parcial deve ser única e exclusivamente pautada na nulidade causada por algum vício e aplicada de maneira excepcional.

interferência na vontade das partes, é a maneira mais acertada de homologar o acordo extrajudicial e satisfazer o direito.

5. CONCLUSÃO

A sociedade vem se transformando de forma dinâmica e acelerada, seja com novas tecnologias ou com novas formas de pensar. Logicamente, no Direito não poderia ser diferente.

O novo pensamento contemporâneo clama por celeridade e economia processual. Nesse contexto percebemos a importância das transações extrajudiciais aqui estudadas.

Obviamente a inserção pela Lei 13.467 de 2017 dos artigos que tratam do tema, trouxe às partes a possibilidade solucionar conflitos sem a necessidade de um processo propriamente dito. Porém, por mais que o legislador se preocupou em trazer a figura do acordo extrajudicial à Lei, o procedimento que deve ser aplicado, bem como seus requisitos de validade, foram explorados de forma bastante rasa no texto legal, o que abre margem para discussão e interpretação.

Tal efeito pode ser observado nas decisões que vêm sendo aplicadas. Ao mesmo tempo que hoje há uma leve e tímida inclinação ao entendimento de que, pela leitura dos artigos 855-B e seguintes da CLT, não se verifica óbice à quitação geral do contrato de trabalho por meio de acordo extrajudicial quando presentes os demais requisitos previstos em lei, se vê por outro lado que pode ficar caracterizado que os direitos do trabalhador são indisponíveis.

Buscou-se neste trabalho elencar os procedimentos para a obtenção da homologação do acordo extrajudicial, a partir de entendimentos jurisprudenciais e doutrinários e da interpretação da legislação, remetendo ainda o pensamento a decisão do STF que, alterou o entendimento do TST sobre validade de cláusula de quitação geral em PDV, servindo perfeitamente para demonstrar que os direitos trabalhistas podem ser disponíveis, desde que respeitem os limitados cravados em Lei.

Dessa forma, defendeu-se que, analisado o caso concreto e não havendo vícios no negócio jurídico, a homologação do acordo extrajudicial trabalhista com quitação geral é totalmente plausível e acertada.

Outrossim, a criação de mais um instituto de solução de conflitos na justiça trabalhista, demonstra uma aparente confiança do legislador na competência da jurisdição trabalhista para a solucionar lides de forma pacífica. Tal atribuição não transforma, de forma alguma, a justiça do trabalho em uma mera homologadora de acordos ou a limita a cancelar rescisões contratuais. Pelo contrário, por mais que o protagonismo esteja nas mãos das partes, o papel do

Poder Judiciário é essencial para garantir a integridade do acordo e conseqüentemente a justa homologação.

Por fim, cabe ressaltar que toda e qualquer inovação leva tempo para ser aceita e aplicada da forma correta. Assim, ainda é cedo para afirmar a eficácia da inovação feita à CLT, porém, em um primeiro momento, percebemos que os acordos extrajudiciais, bem como outros meios que solução, farão com que o Direito tome um rumo mais célere e menos burocrático.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BEBBER, Júlio César. **Reforma Trabalhista**: homologação de acordo extrajudicial. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, Campo Grande, MS, n. 2, p. 73-86, 2017.

BRZOSTEK, Giovane; LEITE, Marcelo Ricardo. **Homologação de Acordos Extrajudiciais Trabalhistas**. [S. l.]: LTR, 2019, 113 p.

CALCINI, Ricardo; COUTINHO, Nilton Carlos de Almeida; FILHO, Abel Ferreira Lopes. **Reforma Trabalhista na Prática**: Anotada e Comentada. [S. l.]: JH Mizuno, 2020.

DUBURGRAS, Regina. Formas Extrajudiciais de solução de conflitos trabalhistas: homologação de acordos extrajudiciais. **Conselho Superior da Justiça do Trabalho**, São Paulo, 13 set. 2018. Disponível em: http://www.csjt.jus.br/web/csjt/conciliacao-artigos/-/asset_publisher/K9ip/content/formas-extrajudiciais-de-solucao-de-conflitos-trabalhistas-homologacao-de-acordos-extrajudiciais?inheritRedirect=false. Acesso em: 14 maio 2020.

FEIJÓ, Carmen. STF altera entendimento do TST sobre validade de cláusula de quitação em PDV. **Tribunal Superior do Trabalho**. 4 mai. 2015. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/stf-altera-entendimento-do-tst-sobre-validade-de-clausula-de-quitacao-em-pdv. Acesso em: 10 junho 2020.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito Civil Brasileiro**. São Paulo: Saraiva, 2004, v. III.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MORAES, B. 11% das denúncias trabalhistas durante a pandemia relatam assédio moral e abusos dos superiores hierárquicos. Ministério Público do Trabalho em São Paulo, 2020. Disponível em: <http://www.prt2.mpt.mp.br/776-11-das-denuncias-trabalhistas-durante-a-pandemia-relatam-assedio-moral-e-abusos-dos-superiores-hierarquicos>. Acesso em: 14 jun. 2020.

MORAIS, Carlos Eduardo Corrêa de; PERES, Rafaella Medina. O acordo extrajudicial e seu esvaziamento pela Justiça do Trabalho. **JOTA**, [s. l.], 10 fev. 2019. Disponível em: https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opinioe-analise/artigos/o-acordo-extrajudicial-e-seu-esvaziamento-pela-justica-do-trabalho-10022019. Acesso em: 15 mar. 2020.

PONTES DE MIRANDA, Francisco Cavalcanti. **Tratado de Direito Privado**. 4. ed. São Paulo: RT, 1996, Tomo XXV.

ROCHA, Felipe Borring. **Manual dos Juizados Especiais Cíveis Estaduais: Teoria e Prática**. 8^a. ed. [S. l.]: Atlas, 2016. 360 p.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à Reforma Trabalhista**. 2017. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.



COORDENADORIA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Caio D'Andretta Inocêncio

Aluno(a), regularmente matriculado(a), no Curso de Direito, na disciplina do TCC da 10ª etapa, matrícula nº 41537475, Período matutino, Turma B,

tendo realizado o TCC com o título: HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467 DE 2017: VIABILIDADE DE OUTROGA DA QUITAÇÃO DE MANEIRA AMPLA, GERAL E IRRESTRITA NO AMBITO DO PROCEDIMENTO DE JURIDICAÇÃO VOLUNTÁRIA

sob a orientação do(a) professor(a): PROF. DR. IVANDICK CRUZELLES RODRIGUES

declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 17 de junho de 2020.

Caio D'Andretta

Assinatura do discente