



**CENTRO UNIVERSITÁRIO DE LAVRAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

NATÁLIA APARECIDA FONSECA

**A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

**LAVRAS-MG
2019**

NATÁLIA APARECIDA FONSECA

**A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras como parte
das exigências do curso de
graduação em Direito.
Orientador: Prof. Me. Giovani Gomes
Guimarães

**LAVRAS-MG
2019**

Ficha Catalográfica preparada pelo Setor de Processamento Técnico
da Biblioteca Central do UNILAVRAS

F676h Fonseca, Natália Aparecida.
A homologação de acordo extrajudicial na justiça do
trabalho / Natália Aparecida Fonseca; orientação de
Giovani Gomes Guimarães. -- Lavras: Unilavras, 2019.
47 f.: il.

Monografia apresentada ao Unilavras como parte das
exigências do curso de graduação em Direito.

1. Acordo extrajudicial. 2. Aplicabilidade. 3. Pacificação
social. I. Guimarães, Giovani Gomes (Orient.). II. Título.

NATÁLIA APARECIDA FONSECA

**A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL NA JUSTIÇA DO
TRABALHO**

Monografia apresentada ao Centro
Universitário de Lavras como parte
das exigências do curso de
graduação em Direito.

APROVADA EM: 08/10/2019

ORIENTADOR

Prof. Me. Giovani Gomes Guimarães/Unilavras

PRESIDENTE DA BANCA

Prof. Pós-Dr. Denilson Víctor Machado Teixeira/Unilavras

**LAVRAS-MG
2019**

RESUMO

Introdução: O presente trabalho sob a concepção da pacificação social almeja demonstrar os avanços que o processo judicial tem tomado mediante a implementação de um sistema judicial multiportas, tendo como um direcionamento específico à seara trabalhista. **Objetivo:** Por meio de uma pesquisa minuciosa almeja-se analisar os métodos alternativos de solução consensual de conflitos de modo geral, e, de modo específico o procedimento de homologação de acordo extrajudicial. Por meio da análise deste procedimento almeja-se apontar sua aplicabilidade no direito trabalhista, bem como sua eficácia. **Metodologia:** A metodologia aplicada na presente pesquisa é do tipo explicativa, tendo como meio a pesquisa bibliográfica e com abordagem qualitativa. **Conclusão:** Ao fim, através da análise de todo o procedimento delimitado na legislação vigente, de entendimentos doutrinários, dados estatísticos, foi possível demonstrar que o referido procedimento encontra-se pautado na legalidade, se atenta por meio dos dispositivos que o delimita quanto à proteção ao empregado, evitando que haja prejuízos ao mesmo, promove celeridade na resolução das demandas, bem como acompanha o preceito fundamental proposto pela justiça trabalhista, qual seja: a busca pela pacificação social mediante o estímulo ao uso de métodos alternativos de resolução consensual dos conflitos.

Palavras-chave: Acordo Extrajudicial; Justiça do Trabalho; Aplicabilidade; Eficácia; Pacificação Social.

ABSTRACT

Introduction: The present academic work, under the conception of social pacification, aims to demonstrate the advances that the judicial process has been taking through the implementation of a multipoint judicial system with a specific direction to the work justice. **Objective:** In the meantime, through thorough research, the aim is to analyze alternative methods of consensual conflict resolution in general, and, in particular, the approval procedure for extrajudicial agreement. Through the analysis of this procedure, the present work aims to point out its applicability in the labor law, as well as its effectiveness. **Methodology:** The methodology used was explanatory, with bibliographic research and a qualitative approach. **Conclusion:** Through the analysis of the whole procedure delimited in the current legislation, in the doctrinal understandings and in the statistical data. It can be concluded that this procedure is based on legality and is attentive through the provisions that delimit it regarding the protection to the employee, avoiding damage to it, it promotes speed in demands resolution, as well as accompanying the fundamental precept proposed by labor justice, namely: the search for social pacification by encouraging the use of alternative methods of consensual resolution of labor conflicts.

Keywords: Extrajudicial Agreement; Labor Justice; Applicability; Efficiency; Social Pacification.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Dados estatísticos	36
----------	--------------------------	----

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPC	Código de Processo Civil
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 REVISÃO DE LITERATURA	10
2.1. JURISDIÇÃO.....	10
2.1.1 A crise enfrentada pelo judiciário em decorrência da jurisdição contenciosa	11
2.1.2 A jurisdição voluntária e o estímulo do novo CPC para a resolução consensual de conflitos.....	13
2.1.3 A resolução consensual de conflitos como uma efetiva prestação jurisdicional e não uma disposição de direitos.....	14
2.1.4 O direito de ação e o princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário sob a ótica da autocomposição estimulada no sistema judicial contemporâneo	16
2.2 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE OS MÉTODOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS	17
2.2.1 Autotutela.....	18
2.2.2 Autocomposição	18
2.2.3 Heterocomposição	20
2.2.4 A mudança trazida pela reforma trabalhista: Surgimento da homologação de acordo extrajudicial	21
2.2.5 A transação entre as partes como um instrumento fundamental na solução dos conflitos trabalhistas	22
2.3 ANÁLISE DO PROCEDIMENTO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL	26
2.3.1 O papel do juiz na homologação e na equidade do procedimento.....	29
2.3.2 A efetividade da homologação de acordo extrajudicial e os benefícios trazidos para o empregado e para o empregador diante das concessões mútuas	31
3 CONSIDERAÇÕES GERAIS	37
4 CONCLUSÃO	39
REFERÊNCIAS	41

1 INTRODUÇÃO

O cenário do judiciário atual demonstra uma judicialização excessiva por parte da sociedade, o que faz com que este não preste sua função jurisdicional de forma adequada, haja vista a falta de estrutura para tanto. Desta forma, os altos índices de processos existentes, os quais encontram-se pendentes de julgamento demonstram a cultura litigiosa que acomete a sociedade.

Partindo desse pressuposto, foram criados, como uma tentativa de tornar a prestação jurisdicional mais célere e eficaz, procedimentos que almejam promover a resolução adequada e consensual dos litígios. Sendo a justiça do trabalho a pioneira na criação de tais métodos, onde é possível aferir que desde sua criação esta busca, por meio da autocomposição alcançar a estimada pacificação social.

Neste íterim, na busca pela modernização do processo judicial, onde por meio do estímulo no uso de tais procedimentos, almejando promover uma mudança na cultura litigiosa arraigada na sociedade, é que após o grande movimento pela resolução consensual dos litígios trazido pelo Novo Código de Processo Civil, veio a justiça trabalhista, que sempre foi a pioneira na criação de métodos de autocomposição, por meio da Lei 13.467 de 2017, denominada de Reforma Trabalhista, trazer para seu ordenamento mais uma forma de solução de conflitos de modo consensual, qual seja: A homologação de acordo extrajudicial.

Sob esse cenário é que se questiona, seria a homologação de acordo extrajudicial um procedimento eficaz na seara trabalhista? E uma vez considerado eficaz, esse procedimento traz benefícios a ambas as partes ou se trata de um procedimento prejudicial ao empregado?

Neste contexto é que a presente pesquisa tem como objetivo principal analisar o procedimento de homologação de acordo extrajudicial, suas particularidades, como ele tem sido utilizado, a fim de definir se este é um método de solução de conflitos de fato eficaz, trazendo benefício a ambas as partes, ou se o uso do mesmo enseja em prejuízos ao empregado, ferindo seus direitos indisponíveis.

A presente pesquisa se mostra de grande valia tendo em vista que o procedimento de homologação de acordo extrajudicial se trata de um procedimento recente, o qual carece de minuciosa análise, a fim de traçar suas particularidades e

aplicabilidade, delimitando desta forma, o quão este procedimento pode trazer bons resultados às demandas, bem como demonstrando que este pode ser uma forma justa e efetiva de diminuir a constante judicialização, diante do incentivo ao diálogo entre as partes e respeito à autonomia das mesmas, sendo, portanto, uma forma de amenizar o excesso de demandas, tendo em vista que esta, é a causa primordial da morosidade existente no judiciário hodiernamente.

Nesta perspectiva, a execução da presente pesquisa se deu por meio de uma leitura seletiva, exploratória e crítica, realizada por meio de um levantamento bibliográfico, no qual se analisou doutrinas, jurisprudências, a legislação vigente, bem como dados estatísticos fornecidos por órgãos do Poder Judiciário, promovendo ao final, uma leitura de cunho reflexivo. Desta forma a metodologia aplicada na presente pesquisa é do tipo explicativa, com abordagem qualitativa.

A fim de responder as indagações propostas nesta pesquisa, a mesma se iniciou analisando a jurisdição como um todo, traçando suas características, bem como os métodos de solução de conflitos já referendados no processo judicial, partindo para análise específica do procedimento de homologação de acordo extrajudicial em toda a sua composição, suas particularidades e principais características, para ao fim, demonstrar sua aplicabilidade e eficácia no processo judicial.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1. JURISDIÇÃO

A fim de alcançar a ordem e harmonizar a convivência em sociedade, o Estado em uma de funções soberanas, instituiu, além das atividades administrativas e legislativas, a atividade jurisdicional. Nesta perspectiva, por meio da atividade jurisdicional o Estado põe fim às lides por meio da aplicação da lei, utilizando do processo para tanto (THEODORO JÚNIOR, 2018).

Conforme preconiza Fredie Didier Jr (2017, p. 176), “jurisdição é manifestação de um poder e, portanto, impõe-se imperativamente, reconstruindo e aplicando o Direito a situações concretas que são submetidas ao órgão jurisdicional”.

Nos ditames de Alexandre Freitas Câmara (2018) a jurisdição é uma função exercida pelo Estado, onde o mesmo promove uma solução jurídica à causa demandada, a fim de se evitar a autotutela.

Considerando os ensinamentos de José Miguel Garcia Medina (2017), a jurisdição se destina a identificar e impor a melhor solução jurídica ao caso concreto, sendo esta o competente instrumento para decidir acerca dos conflitos de interesses existentes, bem como proporcionar a satisfação de direitos.

Partindo do conceito geral de jurisdição, cabe fracioná-la em jurisdição contenciosa e jurisdição voluntária. Conforme as lições de Misael Montenegro Filho (2018) a jurisdição contenciosa pressupõe a existência de um conflito a ser solucionado por meio de uma sentença, ao passo que a jurisdição voluntária pressupõe o consenso, onde trata-se de um procedimento que tem seu fim por meio de uma sentença homologatória de acordo construído pelas partes.

Nas palavras de José Eduardo Carreira Alvim:

A jurisdição contenciosa supõe um juízo sobre uma vontade de lei concernente às partes e a substituição da atividade das partes pela do órgão público, seja no afirmar a existência daquela vontade, seja no fazer tudo quanto for necessário para que se consiga o bem garantido pela lei. Assim, a jurisdição civil supõe, numa das partes, a expectativa de um bem da vida em face de outra, seja esse bem uma prestação, um efeito jurídico, uma declaração, um ato conservativo ou um ato executivo. (ALVIM, 2018, p. 91)

Por outro lado, conforme preceitua o prestigiado doutrinador Fredie Didier (2017) na jurisdição voluntária o Estado possui a função de integração e

fiscalização, sendo o Poder Judiciário um meio de tornar a manifestação da vontade humana apta a surtir os efeitos jurídicos pretendidos.

Nesta perspectiva, conforme preceitua Luiz Guilherme Marinoni (2017) tanto na jurisdição voluntária quanto na jurisdição contenciosa as decisões se revestem de autoridade, sendo estas definitivas e irreversíveis. Na prática, a diferença existente entre essas duas modalidades é a de que na jurisdição contenciosa há um conflito entre as partes a ser por ela resolvido, ao passo que na jurisdição voluntária não há qualquer conflito, e sim um consenso entre as partes na pretensão demandada.

2.1.1 A crise enfrentada pelo judiciário em decorrência da jurisdição contenciosa

Conforme Humberto Theodoro Júnior (2018) a jurisdição contenciosa requer que a atividade estatal imponha uma solução jurídica à situação litigiosa.

Em decorrência da litigiosidade contida na sociedade desde os primórdios, tem-se o embate judicial e a constante judicialização como regra. Contudo, apesar do judiciário estar sempre disponível para promover a tutela jurisdicional, ele deveria ser uma exceção, ou seja, primeiramente, deveria ser, como cultura na sociedade, a tentativa de resolução consensual dos conflitos.

Nesta senda, fruto da litigiosidade arraigada no processo judicial Brasileiro, conforme consta nos dados do Conselho Nacional de Justiça, o ano de 2018, terminou com 78,7 milhões de processos em tramitação, os quais aguardam uma solução definitiva. Diante disso, considerando a grande influência da jurisdição contenciosa no processo judiciário Brasileiro, o excesso de processos existentes, a morosidade da justiça e a constante judicialização em decorrência da cultura litigiosa a qual a sociedade possui muito se buscou, por parte dos operadores do direito uma solução efetiva para o problema enfrentado pelo judiciário. Desta forma, a celeridade processual acompanhada de uma prestação jurisdicional eficaz se mostra como o grande objetivo a se alcançar no processo judicial atual.

Nas palavras de Alexandre Freitas Câmara (2018, p. 6), “o processo é um método de resolução do caso concreto, e não um mecanismo destinado a impedir que o caso concreto seja solucionado”.

De modo geral Ada Pellegrini Grinover dispõe que:

As atuais estruturas político-administrativas do Estado, com sua ineficiência e seu comportamento desrespeitoso perante os direitos das pessoas, levam a uma forte tendência à judicialização dos conflitos, assoberbando os tribunais do país, dos quais se espera a tutela jurisdicional aos titulares de interesses e direitos. Avulta nesse quadro a premente necessidade de aparelhar o Poder Judiciário de instrumentos capazes de promover a efetividade daquele escopo social magno do processo, com a real capacidade de solucionar satisfatoriamente os conflitos e pacificar de modo adequado as pessoas. (GRINOVER, 2015, p. 33)

Conforme preconiza Luiz Guilherme Marinoni (2017) a jurisdição não pode mais ignorar a dinâmica que o processo judicial apresenta, logo, o bom resultado da atividade jurisdicional requer que esta utilize instrumentos e técnicas a fim de que toda a sua estrutura esteja apta e capaz de promover o que a mesma propõe. Ou seja, é necessário que haja uma integração do Poder Judiciário em todas as suas esferas.

Neste íterim, o alto índice de processos que aguardam julgamento apresentado pelo Conselho Nacional de Justiça demonstra a necessidade de estimular a resolução consensual dos litígios, como forma de desconstruir a realidade atual, ao passo que muitos destes processos poderiam ser resolvidos por meio de métodos alternativos de solução dos conflitos.

Nesta senda, seja no campo processual ou no âmbito extraprocessual a solução consensual dos conflitos abrevia os tramites processuais, além de proporcionar o mesmo fim almejado com a tutela jurisdicional estatal, ou até mesmo um fim superior ao almejado, com um esforço menor, o que se pode chamar, portanto, de eficiência procedimental. (RODRIGUES & PORTO, 2018)

Partindo deste pressuposto é que se buscou, através do estímulo à solução consensual dos conflitos, promover uma mudança estrutural no corpo do judiciário, a fim de torná-lo, como um todo, pacificador e não como meio de potencializar a litigiosidade. Desse modo, proporcionando a adequada e célere prestação jurisdicional, bem como mudando a concepção da sociedade quanto à necessidade de desconstruir a cultura litigiosa arraigada na mesma desde os primórdios, estimulando o uso da jurisdição voluntária para tanto.

2.1.2 A jurisdição voluntária e o estímulo do novo CPC para a resolução consensual de conflitos

Diferentemente da jurisdição contenciosa onde a sentença proferida irá beneficiar uma parte em prejuízo da outra, na jurisdição voluntária, a sentença pode beneficiar ambas as partes. Busca-se com a jurisdição voluntária, uma solução viável para ambas as partes (GONÇALVES, 2017).

A fim de quebrar o paradigma do litígio arraigado no Código de Processo Civil de 1973, o Novo Código de Processo Civil de 2015 passou por uma importante reestruturação. Com o viés pacificador, visando à harmonia e o fim da guerra judicial, o Novo Código de Processo Civil valorizou os instrumentos de resolução consensual dos litígios, estimulando que os órgãos e auxiliares da justiça tratem o processo como um meio de pacificar os litigantes e não mais com a função determinar um vencedor (THEODORO JÚNIOR, 2018).

Nas palavras de Alexandre Freitas Câmara:

As soluções consensuais são, muitas vezes, mais adequadas do que a imposição jurisdicional de uma decisão, ainda que esta seja construída democraticamente através de um procedimento em contraditório, com efetiva participação dos interessados. E é fundamental que se busquem soluções adequadas, constitucionalmente legítimas, para os conflitos, soluções estas que muitas vezes deverão ser consensuais (CÂMARA, 2018, p. 5)

Conforme preconiza Ada Pellegrini Grinover (2015) o fundamento das vias conciliativas é a pacificação social, a qual, na maioria das vezes não é alcançada por uma sentença ditada de forma autoritária.

Segundo Luiz Rodrigues Wambier e Eduardo Talamini (2016) os meios de autocomposição contemporâneos devem ser tratados como meios adequados de resolução de conflitos e não mais como alternativos, ao passo que a concepção de meio alternativo, demonstra certa subsidiariedade frente os meios tradicionais de resolução dos conflitos. Nesta perspectiva, deve o processo judicial atual dar paridade aos meios de resolução de conflitos existentes e dispor a escolha às partes, para que estas decidam o que é melhor para o caso concreto.

Nos ditames de Luiz Guilherme Marinoni (2017) a jurisdição, além de ser um instrumento de resolução de litígios, consiste em uma manifestação estatal, a qual busca erradicar o litígio, de forma a impedir que este volte a imperar na relação jurídica por ela pacificada.

Neste diapasão conforme Miguel Garcia Medina (2017) os meios consensuais de solução de conflitos valorizados pela nova lei processual, tratam-se de uma tendência gradativamente incrementada, a qual cria um sistema de justiça multiportas, onde apesar de não resolverem todo o problema gestacional enfrentado pelo judiciário, são uma alternativa de melhorar o sistema jurisdicional, vez que, mantendo a formalidade do acesso ao judiciário, promoverá o tratamento adequado a cada conflito de interesse.

Nas palavras de Humberto Theodoro Júnior:

Aos poucos vai-se encaminhando para processos e procedimentos em que o objetivo maior é a solução justa e adequada dos conflitos jurídicos, e que, de fato, possam reduzir as tensões sociais, valorizando a pacificação e a harmonização dos litigantes, em lugar de propiciar a guerra judicial em que só uma das partes tem os louros da vitória e à outra somente resta o amargor da sucumbência. É esse, sem dúvida, o caminho escolhido, com ênfase, pelo novo Código de Processo Civil brasileiro que entrou em vigor em 18.03.2016 (Lei nº 13.105). (THEODORO JÚNIOR, 2018, p. 7)

2.1.3 A resolução consensual de conflitos como uma efetiva prestação jurisdicional e não uma disposição de direitos

Conforme explicita Silva (2016) direito disponível consiste em um direito subjetivo, no qual pode ser abdicado por seu titular. Por sua vez, direito indisponível trata-se de um direito no qual seu titular não pode abdicar.

Ademais, Cassar (2018) considera que os direitos disponíveis são aqueles em que se têm interesses particulares e estão abertos à circulabilidade. Lado outro, tem-se por direito indisponível aqueles direitos que não deveriam da vontade das partes e sim de imposição legal, são, portanto, direitos controlados pelo Estado.

Neste íterim, apesar dos avanços dos métodos de resolução consensual de conflitos, muito se questiona se tais métodos não consistem em uma forma de disposição de direitos, ou seja, uma flexibilização dos preceitos legais, onde uma parte pode vir a abrir mão de algo que legalmente é garantido a ela, em benefício da outra.

Nos ditames de Daniel Amorim Assumpção Neves (2016) não é monopólio do Estado, por meio da jurisdição, a solução dos conflitos, de modo que, nas formas permitidas em direito, as partes também podem buscar a satisfação da pretensão em conjunto por meio de concessões mútuas.

Neste diapasão, nos termos do artigo 840 do Código Civil, tem-se que é permitido, a fim de encerrar o litígio as partes promoverem concessões mútuas (BRASIL, 2002).

Nessa perspectiva, a tutela jurisdicional só é realmente prestada quando há de fato o reconhecimento do direito material, sendo assim, deve-se viabilizar que o direito de ação permita às partes o alcance efetivo às tutelas jurisdicionais, adequando-as ao caso concreto (MARINONI, 2017).

Neste contexto, o Novo Código de Processo Civil passou a adaptar o procedimento, a fim de permitir que o processo judicial conte com a participação de todos os sujeitos que compõe a relação processual. Formando assim, um modelo processual de cooperação (SINGARELO DE ABREU, 2016).

Conforme preconiza Grinover (2015) não se deve considerar a justiça estatal como a única forma de se resolver conflitos. Nesta perspectiva, avança no mundo, inclusive no Brasil, a concepção de que outros métodos de solução de conflitos, não estatais podem ser utilizados a fim de promover a pacificação da justiça de modo mais eficiente.

Nas palavras de Luiz Rodrigues Wambier e Eduardo Talamini:

Em 1994, quando se introduziu no processo civil brasileiro a audiência de conciliação- depois transformada, por nova reforma do CPC/1973, em audiência preliminar-, o legislador comentou o equívoco de prever que ela só seria cabível se estivessem envolvidos “direitos disponíveis”. A doutrina criticou essa solução normativa, pois há pretensões que, embora indisponíveis comportam autocomposição. É o que se tem, por exemplo, na pretensão a alimentos, nas disputas relativas à guarda de menores, nos conflitos envolvendo interesses difusos que comportam termos de ajuste de conduta. (WAMBIER & TALAMINI, 2016, p. 130)

Partindo deste pressuposto, a celebração de acordo por meio de concessões mútuas, demonstra que a solução processual obtida por meio do consenso entre as partes proporciona maior celeridade no procedimento, bem como evita que se tenha um elevado custo com perícias e custas judiciais, a fim de chegar a uma solução que muitas vezes não elimina o conflito social.

Nesta perspectiva, segundo Wambier (2016) com o alcance de uma solução viável para ambas as partes, pode-se de fato encerrar o processo e resolver a lide de uma vez por todas, não correndo o risco de que mesmo com uma sentença resolutive do mérito as partes saiam insatisfeitas, ao passo que, na resolução consensual, o fim da lide será resolvido de modo a atender as necessidades de ambos, alcançando assim, uma solução mais célere, com real efetividade e não

prejudicial às partes, vez que as mesmas cooperaram para a melhor solução do litígio, não sendo, portanto, uma disposição de direitos e sim uma satisfação mútua de interesses.

2.1.4 O direito de ação e o princípio da inafastabilidade do Poder Judiciário sob a ótica da autocomposição estimulada no sistema judicial contemporâneo

Nos ditames de Fredie Didier Jr. (2017, p. 200), “o direito de ação é um complexo de situações jurídicas”. Não se trata de direito de conteúdo eficaz único. O direito de ação contém o direito de provocar o judiciário, o direito de escolher o procedimento, o direito à tutela jurisdicional e o direito ao recurso.

Conforme preconiza Daniel Amorim Assumpção Neves (2016, p. 31) “o princípio da inafastabilidade da jurisdição deve ser analisado à luz do acesso à ordem jurídica justa”. Nesta perspectiva, questiona-se o fato de que as resoluções consensuais dos litígios seriam ou não uma forma de impedir que as partes tenham o adequado acesso à jurisdição a elas constitucionalmente garantido.

Nas palavras do ilustre doutrinador Alexandre Freitas Câmara:

Impende então dizer, de início, que o Código de Processo Civil afirma expressamente o princípio da inafastabilidade da jurisdição, isto é, o princípio que assegura o amplo e universal acesso ao Judiciário (art. 3º do CPC; art. 5º, XXXV, da constituição da República), estabelecendo que “não se excluirá da apreciação jurisdicional ameaça ou lesão a direito”, reconhecendo-se, porém, que isso é compatível com a utilização da arbitragem (art. 3º, § 1) bem assim com a busca da solução consensual dos conflitos (art. 3º, § 2º) (CÂMARA, 2018, p. 5)

Nos moldes das lições de THEODORO JÚNIOR et al (2015) culturalmente a noção de acesso à jurisdição existente no Brasil ainda é precária, tendo em vista, que ainda consideram que para que se tenha acesso à jurisdição deve-se exercer o direito de ação de modo formal e tradicional.

Nas palavras de Vitor Salino de Moura Eça:

O Brasil instituiu uma Política Judiciária Nacional de tratamento adequados dos conflitos de interesse no âmbito do Poder Judiciário, considerando que o direito de acesso à justiça, previsto no inciso XXXV do artigo 5º da CF, vai além da vertente formal perante os órgãos judiciários e implica em acesso à ordem jurídica justa, disciplinando-a por meio da resolução 125 do CNJ. (EÇA, 2018, p. 58)

Assim dispõe a resolução 125 do Conselho Nacional de Justiça:

[...] cabe ao Judiciário estabelecer política pública de tratamento adequado dos problemas jurídicos e dos conflitos de interesses, que ocorrem em larga e crescente escala na sociedade, de forma a organizar, em âmbito nacional, não somente os serviços prestados nos processos judiciais, como também os que possam sê-lo mediante outros mecanismos de solução de conflitos, em especial dos consensuais, como a mediação e a conciliação.(RESOLUÇÃO 125. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA)

Neste ínterim, deve-se sedimentar a ideia de que o acesso à jurisdição contemporâneo não se limita somente ao acesso ao judiciário, nos moldes do processo judicial tradicional, onde o litígio é solucionado por meio de uma sentença terminativa. Para um efetivo acesso à justiça, se faz necessário disponibilizar e viabilizar o uso de mecanismos que resolvam de fato as necessidades das partes, estimulando que estas resolvam seus conflitos de modo consensual, através do uso dos mecanismos legais disponíveis e estimulados pelo Novo Código de Processo Civil.

2.2 CONSIDERAÇÕES GERAIS SOBRE OS MÉTODOS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS

Nos ditames de Miguel Garcia Medina (2017) apesar da existência do direito material, o qual, a fim de promover a harmonia social, regulamenta a conduta humana, diversos conflitos ainda surgem, seja por descumprimento dos preceitos legais, seja por existir interpretações controversas.

O direito processual, segundo André Gomma de Azevedo (2007), enquanto ordenamento normativo, em sua habilidade predominante de servir como instrumento para a efetiva realização de direitos materiais, organiza-se em torno de três formas de Resolução de Conflitos: autotutela (ou autodefesa), autocomposição e heterocomposição.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 1535), “a diferenciação essencial entre tais grupos encontra-se nos sujeitos envolvidos e na sistemática operacional do processo de solução do conflito”

Partindo deste pressuposto é que se faz necessário traçar aspectos gerais dos principais métodos de solução de conflitos existentes no procedimento trabalhista.

2.2.1 Autotutela

Nos ditames de Fredie Didier Jr (2017) a autotutela consiste em uma imposição egoísta e litigiosa do interessado em detrimento do outro na solução conflituosa.

Conforme os ensinamentos de Sergio Pinto Martins (2018, p. 99), na autotutela “o conflito só é solucionado quando uma parte cede à imposição de outra”.

Como exemplo de autotutela tem-se a greve, onde claramente tem-se uma pretensão resistida, a fim de alcançar melhorias, ou seja, espera-se por meio da greve que uma parte faça concessões em detrimento da outra.

Nas palavras de Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2011, p. 680) “a greve nasceu e se desenvolveu com a grande indústria e com a afirmação da liberdade de trabalho, acontecimentos que se positivaram no século XIX”

Conforme explicita Maurício Godinho Delgado:

Mesmo consideradas as fases de não regulação ou proibição desse tipo de movimento social, de pré-1930, e de regulação restritiva vivenciada entre 1946-1964, e sempre tomando-se em consideração as longas fases obscurantistas sofridas no Brasil ao longo do século XX, o Texto Máximo de 1988 demarca-se como o momento mais notável de afirmação do direito de greve na História brasileira. Trata-se, além de tudo, do primeiro e único instante no Brasil em que o instituto da greve ganhou o status jurídico de direito constitucional fundamental de caráter coletivo. (DELGADO, 2015, p. 1533)

Nesta perspectiva, segundo Manus (2015) a greve é um direito constitucionalmente reconhecido, a qual está prevista no artigo 9º da Constituição Federal, onde por meio desta, toda uma categoria profissional se une para, por meio de resistência e reivindicações, conquistar melhores condições de trabalho. Sendo, portanto, a forma mais usual de autotutela existente no processo trabalhista.

2.2.2 Autocomposição

Entende-se por autocomposição a solução de conflitos feita pelas próprias partes, mediante ajustes de vontade. (NASCIMENTO, 2014). Em outras palavras, a autocomposição trata-se de uma forma de empoderamento das partes a fim de que estas construam juntas, a melhor solução à lide havida entre elas.

Conforme dispõe Saad:

Na autodefesa o que decide é a força, e na autocomposição, há um acordo de vontades, em que os implicados voluntariamente fazem recíprocas concessões para chegar à composição, que previne a luta. Temais, aí, a transação. (SAAD, 2004, p. 52)

Nas palavras de Fredie Didier Jr. a autocomposição consiste em:

Uma solução altruísta do litígio. Considerada, atualmente, como prioritária forma de pacificação social (art. 3º, § 2º, CPC). Avança-se no sentido de acabar com o dogma da exclusividade estatal para a solução dos conflitos de interesses. Pode ocorrer fora ou dentro do processo jurisdicional. (DIDIER JR, 2017, p. 187)

Conforme leciona Martins (2018) a autocomposição consiste no meio mais adequado de solução de conflitos, vez que são as próprias partes resolvendo suas divergências, da forma mais viável e interessante a elas. Neste sentido, na autocomposição as partes fazem concessões mútuas, onde cada parte abre mão de certos interesses a fim de alcançar o meio termo. As concessões podem ser feitas por decisão das partes ou por meio de intervenção de terceiros, por meio da conciliação ou mediação (CASSAR, 2018).

Partindo deste pressuposto, no que diz respeito à conciliação, esta foi, desde os primórdios, priorizada pela Justiça do Trabalho, estando todos os dissídios, sejam individuais, sejam coletivos sujeitos a via conciliatória, devendo os juízes utilizarem de técnicas eficazes, a fim de, através da autocomposição, alcançar a mais adequada solução para a lide levada à apreciação judicial (PEREIRA, 2017).

Conforme dispõe os artigos 846 e 850 da CLT, a conciliação deve ser, de forma obrigatória estimulada em dois momentos, quais sejam: antes que haja o recebimento da defesa e após as razões finais (BRASIL, 1943).

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar:

O processo do trabalho sempre foi sustentado pelo princípio da conciliação, tanto que em dois momentos distintos o juiz deve propor o acordo e exortar as partes à conciliação, usando todos os meios de convencimento. (CASSAR, 2018, p. 223)

Por outro lado, no que diz respeito à mediação, conforme preconiza Mauricio Godinho Delgado (2015, p. 1540) “é a conduta pela qual um terceiro aproxima as partes conflituosas, auxiliando e, até mesmo, instigando sua composição, que há de ser decidida, porém, pelas próprias partes”.

Diante do exposto, a fim de diferenciar a conciliação da mediação, conforme Martins (2018), a mediação se dá de forma extrajudicial, ao passo que a conciliação pode se dar tanto de forma judicial quanto extrajudicial. Além disso, a conciliação

pressupõe a existência de um litígio, o que pode não existir quando se trata de mediação. Cabe ressaltar também que a mediação geralmente é privada, ao passo que a conciliação tem um aspecto público.

Ademais, nos ditames de Aline Aparecida de Souza e Nilton César Antunes da Costa (2017) o que difere a conciliação da mediação é o fato de que na conciliação há uma participação mais efetiva de um terceiro na resolução da lide, enquanto na mediação o terceiro tem uma função menos participativa. Além disso, a conciliação tem por objetivo a solução da lide, ao passo que o procedimento da mediação busca além de resolver a lide, enfrentar questões sociológicas.

2.2.3 Heterocomposição

Nos ditames de Martins (2017), ocorre a heterocomposição quando um terceiro, determina a solução do conflito. Nesta perspectiva, tem-se como meios de heterocomposição a arbitragem e a tutela jurisdicional prestada pelo Estado.

Conforme Pedro Paulo Teixeira Manus (2015, p. 234), “Dá-se o nome de heterocomposição à solução do conflito por um terceiro estranho, que pode ser um árbitro facultativo ou compulsório (justiça do trabalho)”.

Neste contexto, conforme explicita Saad (2004) tanto nos dissídios individuais como coletivos, a resolução da lide na forma heterocompositiva se dá por meio de uma decisão proferida por um terceiro, a qual deve ser cumprida e respeitada.

Nesta perspectiva, no que diz respeito à arbitragem, conforme Mauro Schiavi:

Arbitragem é um meio de solução dos conflitos pelo ingresso de um terceiro imparcial (árbitro) previamente escolhido pelas partes que irá solucionar o conflito de forma definitiva. A arbitragem é considerada um meio alternativo de solução do conflito, pois o árbitro não pertence ao Estado. (SCHIAVI, 2017, p. 66)

Nas palavras de Vólia Bomfim Cassar (2018, p. 1282) “Hoje a arbitragem é tratada pela Lei nº 9.307/96 como um importante instrumento para dirimir litígios relativos a direitos patrimoniais disponíveis entre pessoas capazes”

Por sua vez, no que diz respeito a jurisdição nas palavras de Luciano Martinez:

A jurisdição é uma fórmula heterônoma de solução dos conflitos por meio da qual o Estado-juiz, no exclusivo exercício do seu poder-dever de dizer o direito quando invocado a tanto, soluciona uma disputa, atendendo à iniciativa de um dos litigantes. Ao contrário do que ocorre com a arbitragem,

em que os próprios litigantes escolhem quem decidirá o conflito, a jurisdição é caracterizada pelo princípio do juiz natural. (MARTINEZ, 2019, p. 123)

Neste íterim, tem-se que a arbitragem retira a prestação jurisdicional do Estado e a entrega para que as partes solucionem o conflito, ao passo que a na prestação jurisdicional as partes abrem mão de resolverem por si só os seus interesses e deixam com que o Estado os solucione, definindo quem carece de razão em detrimento do outro (MARTINS, 2018).

2.2.4 A mudança trazida pela reforma trabalhista: Surgimento da homologação de acordo extrajudicial

Conforme preconiza Pereira (2017) sempre houve, desde os primórdios, uma forte resistência da justiça trabalhista em admitir títulos executivos extrajudiciais, os quais são criados pela própria parte, e não por decisão judicial. Este cenário só veio a mudar quando o ordenamento jurídico trabalhista trouxe como uma alternativa pré-processual para solução dos conflitos, a Comissão de Conciliação Prévia.

Conforme Vólia Bomfim Cassar:

Historicamente, em 1932, o Decreto Legislativo nº 21.396 criou as Comissões Mistas de Conciliação, anteriores ao surgimento da Justiça do Trabalho. Sua finalidade era a de conciliar as questões individuais e coletivas, fora do âmbito judicial. Neste mesmo ano, foram criadas as Juntas de Conciliação e Julgamento, também com natureza extrajudicial. (CASSAR, 2018, p. 227)

Nesta perspectiva, a partir daí, deu-se início, de forma vagarosa, à possibilidade de se resolver o litígio de forma pacífica, sem a necessidade de se ajuizar uma ação para tanto. O que não tomou grandes proporções frente à litigiosidade arraigada nos costumes da sociedade.

Partindo deste pressuposto, conforme José Miguel Garcia Medina (2017) o Código de Processo Civil de 2015 ampliou a ideia, já proposta no Código de Processo Civil de 1973, de migração dos procedimentos não contenciosos para a esfera extrajudicial, passando a tornar como jurisdicional a atividade extrajudicial.

Nas palavras de Edilton Meireles:

Salvo quando não se está diante de uma omissão absoluta ou relativa, toda e qualquer regra do CPC que busca ampliar o acesso à Justiça do Trabalho, seja compatível com a celeridade processual e busque ampliar a efetividade das decisões judiciais, ela será aplicável ao processo do trabalho. (MEIRELES, 2016, p. 113)

Nos ditames de Rafael Sirangelo de Abreu (2016) o Novo Código de Processo Civil procurou estimular o direito à liberdade, onde dentro da formalidade do processo, promoveu meios de permitir que as partes se autodeterminem. Desse modo, permitindo que as mesmas tenham liberdade na iniciativa, na delimitação da causa, bem como na disposição das consequências processuais.

Partindo deste pressuposto, sob o viés pacificador que a justiça trabalhista se molda, como um novo instrumento, a fim de estimular a pacificação social e a cooperação das partes para colocar fim ao litígio, veio a justiça trabalhista, por meio da lei 13.467 de 2017, denominada Reforma Trabalhista, trazer a possibilidade de, assim como ocorre no Processo Civil e sob influencias do mesmo, das partes antes mesmo de ajuizarem uma ação, promoverem um acordo prévio, a ser posto em análise ao juízo para fins de homologação, o que traz além de celeridade para o procedimento trabalhista, um estímulo para que as mesmas evitem a judicialização constante e tentem uma prévia autocomposição.

Neste íterim, fora inserido nos artigos 855-B a 855-E da CLT, o procedimento de homologação de acordo extrajudicial o qual vem em sua composição promover a adequação da justiça trabalhista à nova realidade do processo judicial atual, onde se tem um processo que visa à pacificação, a efetividade e a justa solução da lide, fazendo com que a judicialização contenciosa se torne a última medida e não mais como a única forma de se resolver os conflitos, almejando assim materializar àquilo que desde sempre a justiça do trabalho propõe em sua estrutura: a resolução consensual dos conflitos, seja no âmbito judicial, seja no âmbito extrajudicial. (BRASIL, 1943)

2.2.5 A transação entre as partes como um instrumento fundamental na solução dos conflitos trabalhistas

De acordo com Schiavi (2017, p. 11), “Desde o surgimento dos primeiros órgãos de solução dos conflitos trabalhistas, na Itália e na França, houve a preocupação em propiciar ao trabalhador facilidade na defesa de seus direitos, sem a burocracia da Justiça Comum”.

Partindo desse pressuposto, sempre se utilizou da autocomposição como um instrumento de desburocratização da resolução dos conflitos, a qual pressupõe que

ambas as partes disponham de algumas de suas pretensões, a fim de chegar ao ponto comum, o que não se trata de renúncias de direitos e sim de transações.

Nesta perspectiva, carece diferenciar a renúncia de transação, na qual conforme leciona Gonçalves (2016), caracteriza-se transação quando as partes, por meio de concessões mútuas previnem ou colocam fim em relações jurídicas controvertidas. Por outro lado, a renúncia, nos ditames de Süsskind (2000) consiste na disposição de um direito.

Conforme explicita Saad (2004) conciliação e transação em sua essência não se distinguem, ambas têm por resultado um acordo entre as partes por meio de concessões mútuas.

Partindo deste pressuposto, conforme o artigo 840 do Código Civil: “É lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas” (BRASIL, 2002).

Nota-se no Brasil, desde sempre o anseio do processo judicial trabalhista pela resolução consensual dos litígios. Em 2000, fora implementado na justiça do trabalho as Comissões de Conciliação prévia, prevista no artigo 625-A e seguintes da CLT. Nesta perspectiva, compreende-se nestes artigos o estímulo dado à justiça trabalhista em promover a pacificação social e estimular a autocomposição antes mesmo da judicialização.

Tem-se no artigo 625-A que:

Art.625-A. As empresas e os sindicatos podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho. Parágrafo único. As Comissões referidas no *caput* deste artigo poderão ser constituídas por grupos de empresas ou ter caráter intersindical (BRASIL, 1943)

Mais adiante conforme consta no artigo 764 também da CLT:

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

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

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

§ 3º - É lícito às partes celebrar acordo que ponha termo ao processo, ainda mesmo depois de encerrado o juízo conciliatório (BRASIL, 1943)

Nesta perspectiva, conforme o artigo 846 e o artigo 850, ambos da CLT, o juiz desde o início da audiência deverá propor a conciliação entre as partes e caso esta

não seja possível, ao fim da instrução processual com as devidas razões finais, o juiz renovará a proposta de conciliação (BRASIL, 2017).

Neste íterim, além dos dispositivos já elencados, conforme o artigo 3º do Novo Código de Processo Civil, o Estado deve promover sempre que for possível a solução consensual dos conflitos, sendo, portanto, dever dos juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, estimularem o uso de métodos de solução consensual como forma de resolução dos litígios (BRASIL, 2015).

Em análise à legislação atual, é notório, portanto, todo o direcionamento do procedimento para a pacificação do litígio e a tentativa de fazer com que as partes cheguem por meio da transação à melhor solução para ambas, de modo que a decisão seja construída conforme suas pretensões e possibilidades.

No entanto, muito se discute, apesar de todo o procedimento trabalhista buscar a composição entre as partes, direcionando as mesmas a promoverem concessões mútuas, se seria admissível ou não a transação dos direitos trabalhistas. Haja vista o receito de haver com o uso de concessões recíprocas, disposições de direitos por parte do empregado.

Inicialmente cabe ressaltar que o processo trabalhista, tem como um dos princípios basilares o princípio da irrenunciabilidade, onde nos termos do artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (BRASIL, 1943).

Nas palavras de Sússekind (2000, p. 222): “as transações ocorridas na justiça do trabalho, sob a forma de conciliação dos dissídios individuais, são consideradas sempre válidas, uma vez que operadas sob a vigilância e a tutela da própria magistratura especializada”.

Nesta perspectiva, considerando que perante o juízo o empregado, para fins de acordo, é livre para fazer concessões, deve-se restringir o princípio da irrenunciabilidade, devendo ele se voltar apenas aos direitos substanciais do trabalho, haja vista a evidente admissibilidade de concessões mútuas entre o empregado e o empregador (SAAD, 2004).

Neste íterim, conforme os ensinamentos da ilustre doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2018), a transação, desde que não cause prejuízos ao trabalhador, será perfeitamente possível todas as vezes que o direito criado pelo pactuado entre

as partes se tratar de um direito privado. Lado outro, diferentemente da transação, a renúncia, jamais será admitida, sendo esta considerada nula, haja vista os prejuízos que causa ao empregado.

Nos ditames de Amauri Mascaro Nascimento:

Indisponíveis são os direitos que não podem ser alienados pelo trabalhador, mas não tem maior acolhida a tese de que todos os direitos trabalhistas são indisponíveis, uma vez que são habituais as situações nas quais muitos direitos trabalhistas são transacionáveis. (NASCIMENTO, 2014, p. 1526)

Conforme os ensinamentos de Antonio Jorge Pereira Júnior e Miguel Arcanjo Serra (2017) em uma análise lógica, quando há paridade na negociação entre as partes os direitos trabalhistas são passíveis de disponibilidade, onde a quantidade de acordos firmados hodiernamente confirma tal alegação. Nesta perspectiva, os direitos trabalhistas não devem ser intrinsecamente indisponíveis e sim indisponíveis de forma condicionada, a fim de promover proteção ao trabalhador.

Nos ditames de Schiavi (2017), o processo trabalhista moderno, além de proteger o trabalhador e resguardar sua dignidade, visa a composição justa dos conflitos. Logo, almeja-se hodiernamente, pacificar o conflito trabalhista de modo que haja o efetivo cumprimento da legislação trabalhista, utilizando para tanto, a participação dos maiores interessados para atingir este feito.

Nesse contexto, a fim de ilustrar o fato de que todo o procedimento trabalhista está voltado para a resolução consensual do litígio utilizando o estímulo às concessões recíprocas para tanto, conforme os dados estatísticos apresentados pelo Conselho Nacional de justiça no ano de 2019 a justiça com maior destaque no que diz respeito à conciliação é a justiça trabalhista, ao passo que 24% de seus casos foram solucionados por meio da autocomposição, índice que aumenta para 39% quando se analisa somente a fase de conhecimento de primeiro grau. Cabe ressaltar que conforme consta nos dados apresentados, o TRT2 apresentou o maior índice de sentenças de acordo homologadas do Poder Judiciário, qual seja: 31%. No entanto no que diz respeito somente à fase de conhecimento de primeiro grau, os números do TRT9 apresentam que 48% de suas ações tem a autocomposição como forma de resolução, o que demonstra um percentual ainda maior em detrimento aos demais.

Diante dos dados supramencionados, é visível o uso da transação entre as partes como a principal e mais eficiente forma de resolução de conflitos na seara trabalhista.

Nesta perspectiva, o processo para ser justo e eficiente deve primar pelo diálogo entre as partes, usando este como instrumento na formação de decisões, desconstruindo, assim a ideia de superioridade do Estado-juiz, fazendo com que as partes sejam vistas como participantes processuais e não mais como meros dependentes da atividade estatal (DE PINHO et al, 2016).

2.3 ANÁLISE DO PROCEDIMENTO DE HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

A lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, intitulada Reforma Trabalhista, acrescentou em seu artigo 855-B a 855-E como um procedimento de jurisdição voluntária, a homologação de acordo extrajudicial (BRASIL, 1943).

Conforme Vólia Bomfim Cassar e Leonardo Dias Borges (2017) por muito tempo a homologação de acordo extrajudicial trabalhista se limitou apenas a homologar a opção pelo FGTS, o que não ocorre com frequência na atualidade. Nesta perspectiva, sob as influências do CPC em seu artigo 725, inciso VIII, a inclusão do artigo 855-B e seguintes da CLT, veio pacificar e positivar a aplicabilidade dos acordos extrajudiciais na seara trabalhista.

Segundo Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 352) “para enfatizar a competência do Juiz do Trabalho em exercício na respectiva Vara do Trabalho, inseriu também a nova alínea "f" no art. 652 da CLT, conferindo nova redação ao *caput* do mencionado preceito legal”.

Nesta perspectiva, ante a inclusão da alínea f do artigo 652 da CLT, o qual foi acrescentado pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), as varas trabalhistas, representadas por seus juízes, serão aptas a decidir acerca da homologação de acordo extrajudicial no que tange a matéria trabalhista (BRASIL, 1943).

Partindo deste pressuposto, inicialmente cabe explicitar que tal procedimento, nos ditames do artigo 855-B da CLT, tem início por meio de uma petição conjunta, sendo que de forma obrigatória, a representação das partes deve se dar através de um advogado (BRASIL, 1943).

Nas palavras de Élisson Miessa (2019, p. 197) “esse pressuposto é exigido para que se demonstre que o acordo é pré-processual. Noutras palavras, empregado e empregador já negociaram e fizeram concessões recíprocas antes do ajuizamento da ação”. Nesta perspectiva, a exigência de que as partes sejam representadas por um advogado, demonstra uma exceção ao jus postulandi, o que nas palavras de Raphael Lima Lemes Cornélio e Bruno Bartelle Basso (2018, p. 82) “representa a capacidade postulatória conferida à própria parte em juízo, nos termos do artigo 791 da CLT, que concede às partes o direito de reclamarem e acompanharem sua reclamação até o final”.

Mais adiante conforme o parágrafo primeiro do artigo 855-B da CLT “as partes não poderão ser representadas por advogado comum” (BRASIL, 1943).

Neste íterim, este dispositivo se mostra como um mecanismo de proteção ao empregado, o qual jamais estará desassistido e nem mesmo estará em desvantagem perante o empregador, ao passo que este contratará um advogado de sua confiança ou se preferir poderá ser assistido por um advogado do sindicato de sua categoria, conforme preconiza o parágrafo segundo do artigo 855-B da CLT, não incorrendo no risco de sofrer coação na formulação do acordo a ser homologado (BRASIL, 1943).

Superada a fase inicial do procedimento, dentro dos ditames da lei, o juiz nos termos do artigo 855-D da CLT, deverá no prazo de 15 dias, contatos a partir da distribuição da petição conjunta, analisar o acordo posto para fins de homologação. Sendo facultado ao magistrado a designação de audiência (BRASIL, 1943).

Nas palavras de Sergio Pinto Martins:

O magistrado designará audiência se entender necessário. Não há, portanto, obrigatoriedade de designar audiência. A audiência pode ser realizada para efeito de o juiz inquirir as partes a respeito do acordo, principalmente em relação ao empregado, se aceita espontaneamente o ajuste. (MARTINS, 2018, p. 936)

Carlos Henrique Bezerra Leite (2017) preconiza ser imprescindível que haja a oitiva das partes, a fim de que estas, perante o juízo ratifiquem o acordo em sua integralidade, evitando assim que haja fraudes ou lides simuladas.

Uma ressalva importante, é que conforme o artigo 855-C da CLT, a homologação de acordo extrajudicial “não prejudica o prazo estabelecido no § 6º, do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º, do art. 477 desta Consolidação”, os quais estabelecem que:

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

[...]

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

[...]

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à moral. (BRASIL, 1943)

Sendo assim, resta claro que tal dispositivo tem por pretensão evitar que se tenha fraudes e escusas por parte do empregador em cumprir suas obrigações.

Ademais, cabe explicitar que nos termos do artigo 855-E, uma vez distribuída a petição de homologação, o prazo de prescrição da ação quanto aos direitos especificados na petição de acordo ficam suspensos, voltando a ser contabilizado no dia útil seguinte ao trânsito julgado da decisão que negar a homologação do acordo. (BRASIL, 1943)

É imperioso ressaltar, que nos termos do artigo 515, inciso III do CPC, é título executivo judicial “a decisão homologatória de autocomposição extrajudicial de qualquer natureza”, o que promove segurança jurídica ao empregado, ao passo que uma vez que acordo pactuado e devidamente homologado não seja cumprido, este poderá executá-lo judicialmente (BRASIL, 2015).

Nos ditames de Carlos Henrique Bezerra Leite (2017), a decisão que homologa ou não o acordo extrajudicial em procedimento de jurisdição voluntária tem natureza jurídica de decisão judicial irrecurável, haja vista a interpretação analógica do artigo 831, parágrafo único da CLT, o qual estabelece que o termo de conciliação lavrado valerá como decisão irrecurável e da súmula 259 do TST, a qual estabelece que o termo de conciliação previsto no referido artigo, só é impugnável mediante ação rescisória.

Diante de todo o exposto, nota-se que todo o procedimento visa resguardar a legalidade, bem como evitar que o empregado sofra qualquer tipo de prejuízo com o uso do mesmo, bem como com o fim da relação empregatícia. Fazendo com que o acordo extrajudicial seja um mecanismo usual e valorizado no processo judicial moderno ao promover uma justa e célere solução ao caso concreto.

2.3.1 O papel do juiz na homologação e na equidade do procedimento

Conforme José Miguel Garcia Medina (2017), o CPC/2015 de forma clara promoveu a ideia de que o Poder Judiciário deve atuar no sentido de estimular a solução consensual dos conflitos, não sendo mais uma atividade somente do magistrado, haja vista que todo o procedimento, hodiernamente, deve-se voltar para a pacificação social.

No entanto, apesar da ideia de cooperação estar diretamente ligada à resolução consensual dos litígios, o papel do juiz no que tange a homologação de acordo extrajudicial se mostra de grande importância, pois será do magistrado a função de resguardar os direitos do empregado e zelar para que este não sofra prejuízos no acordo entabulado entre as partes.

Neste sentido, conforme dispõe o artigo 855-D da CLT “no prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença” (BRASIL, 1943).

Há de ressaltar, ante a análise do referido artigo, que este promoveu ao juízo todo o arcabouço para que este possa, com precisão decidir se o acordo é favorável às partes ou não. O que deixa claro o importante e crucial papel do juiz no sucesso do procedimento de homologação de acordo extrajudicial.

Nas palavras de Mauro Schiavi:

Doravante, os Juízes do Trabalho deverão ter grande sensibilidade em analisar acordos extrajudiciais e avaliar, no caso, concreto, a extensão da quitação, bem como a pertinência ou não da homologação. Vale consignar que os Juízes não estão obrigados a homologar acordos, conforme o entendimento já sedimentado pela Súmula n. 418 do TST. (SCHIAVI, 2017, p. 65)

Neste sentido, assim dispõe a súmula 418 do TST: “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

Partindo deste pressuposto, é evidente o entendimento jurisprudencial já consolidado no sentido de que o juiz só irá promover a homologação de acordo extrajudicial se este entender que se trata de um acordo, dentro da legalidade, benéfico a ambas as partes.

Ademais, conforme o enunciado 123 da II Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Anamatra:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL 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 artigos 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 (artigos 122 e 422 do Código Civil).

Diante do enunciado acima elencado, cabe explicitar, que nos ditames de Raphael Lima Lemes Cornélio e Bruno Bartelle Basso (2018), o acordo extrajudicial somente será homologado pelo juiz se demonstrado que o mesmo respeita os preceitos legais pré-determinados. Logo, nos termos a que dispõe o Código Civil em seus artigos supracitados, o juiz só irá promover a homologação do acordo se este respeitar os requisitos necessários para que haja transação e que sobre o pálio e boa-fé, respeite os direitos legalmente garantidos ao empregado, ou seja, o acordo deve estar totalmente pautado na legalidade, caso contrário o juiz o rejeitará.

Neste contexto, a fim de ilustrar a importância do magistrado na paridade do procedimento, se faz imperioso demonstrar duas decisões, sendo que em uma o juiz promoveu a homologação do acordo apresentado, pois entendeu estar dentro da legalidade e na outra rejeitou o acordo apresentado por entender que este não respeita os preceitos legais, bem como se mostra prejudicial ao empregado. Sendo assim, tem-se que:

ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA. INEXISTÊNCIA DE VÍCIOS FORMAIS OU MATERIAIS. DIREITO À HOMOLOGAÇÃO. Inexistindo indícios de fraude ou violação a direitos indisponíveis do trabalhador, ou mesmo não se constatando qualquer irregularidade seja de natureza formal ou material que justifique o indeferimento da homologação do acordo extrajudicial apresentado junto com a inicial, não há como negar esse direito dos requerentes. (TRT 17ª R., RO 0000794-68.2018.5.17.0009, Divisão da 2ª Turma, Rel. Desembargador José Luiz Serafini, DEJT 10/05/2019). (BRASIL, 2019)

Por outro lado, verifica-se que:

EMENTA ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. Na esteira do art. 840 do Código Civil, somente é lícito ao empregador e ao empregado prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas. As normas contidas nos 855-B e seguintes da CLT, introduzidas pela Lei 13.467/17, não emprestaram à Justiça do Trabalho a condição de mero órgão homologador de rescisões de contratos de trabalho, tampouco retiraram a condição de hipossuficiência do trabalhador. Encontra lugar a norma do art. 157 do Código Civil, segundo a qual, ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta. Princípio de concessões recíprocas, pressuposto à validade do acordo, na forma do art. 840 do Código Civil, que não se fez presente, na espécie.

Impossível a concessão da requerida chancela judicial, à luz do quanto dispõe a norma do art. 9º da CLT. Recurso não provido. (TRT da 4ª Região, 5ª Turma, 0020590-08.2019.5.04.0030 ROT, em 28/08/2019, Desembargador Claudio Antonio Cassou Barbosa) (BRASIL, 2019)

Haja vista as diferenças de posicionamento acima expostas, conforme preconiza Luiz Guilherme Marinoni, Sergio Cruz Arenhart e Daniel Mitidiero (2017), na atualidade não é possível ignorar, ante as constantes mudanças dos fatos sociais, que é necessário muito mais que uma interpretação da lei. Sendo assim, hodiernamente, deve-se levar em consideração o caso concreto. Nesta perspectiva, resta evidente que a discricionariedade e responsabilidade conferida ao magistrado se mostra como um fator primordial para a efetividade do procedimento. Vez que o juiz poderá se ater ao caso concreto em sua tomada de decisão, evitando assim, decisões genéricas e vagas, zelando pelo respeito a legalidade, bem como aos direitos garantidos ao empregado, o que promove, segurança e equilíbrio na relação jurídica existente.

2.3.2 A efetividade da homologação de acordo extrajudicial e os benefícios trazidos para o empregado e para o empregador diante das concessões mútuas

Nas palavras de Saad (2004) o congestionamento da justiça trabalhista não é um problema somente notado no Brasil, mas também em outros países. Nesta perspectiva, em todos estes países é possível enxergar o uso dos mesmos meios de solução de conflitos usados no processo trabalhista Brasileiro. Contudo, o que a maioria percebeu é que a forma mais eficaz de solucionar o problema da morosidade é a prevenção e a solução dos conflitos de forma extrajudicial, tanto nos conflitos trabalhistas individuais quanto nos conflitos coletivos, os quais demonstram que é possível proporcionar uma solução eficaz e célere à lide trabalhista.

Parindo deste pressuposto, muito se questiona se a homologação de acordos feitos de forma extrajudicial não seria utilizada como uma forma de se coagir o empregado a abster-se de direitos básicos. Contudo, esta concepção não merece prosperar, tendo em vista que o acordo passará pela chancela do Poder Judiciário, sendo reservada ao magistrado a faculdade de rejeitar o acordo distribuído se este

for prejudicial ao empregado nos termos da súmula 418 do Tribunal Superior do Trabalho.

Além de se questionar acerca da possibilidade de coação, muito se questiona se no acordo extrajudicial o empregado faria disposições de seu direito para fins de acordo, o que não merece prosperar, pois, conforme Maurício Godinho Delgado (2015, p. 219) “absoluta será a indisponibilidade, do ponto de vista do Direito Individual do Trabalho, quando o direito enfocado merecer uma tutela de nível de interesse público, por traduzir um patamar civilizatório mínimo”.

Nesta perspectiva, não há de vigorar a conservadora concepção de que o empregado no procedimento extrajudicial irá dispor de seus direitos. À proporção de que não será objeto de acordo os direitos individuais propriamente ditos que o empregado possui, e sim a forma de pagamento das verbas rescisórias, o patamar, e até mesmo como estas poderão ser pagas, ou seja, o que irá se construir com o acordo é a melhor forma de se encerrar a relação empregatícia para ambas as partes e não discutir se o empregado faz jus ou não a um direito a ele já garantido. Haja vista que para se ter um acordo, deve-se superar as divergências processuais, e tratar apenas do mérito.

Nas palavras de Humberto Theodoro Júnior et al:

Nos termos postos, vislumbra-se que, para além de pensar na jurisdição como última via para dimensionar um conflito, hoje é possível pensar que as chamadas técnicas integradas podem ser utilizadas como vias plúrimas e adequadas para a solução mais apropriada, quando bem estruturadas e levadas a cabo de modo profissional, independentemente do nível de complexidade do conflito que se apresente. (THEODORO JÚNIOR, 2015, p. 248)

Partindo deste pressuposto, não há de se considerar que o acordo extrajudicial se difere do acordo judicial, ao passo que ambos serão construídos pelas partes e ambos receberão análise do magistrado, a diferença é que o acordo judicial pressupõe o ajuizamento de uma ação trabalhista.

Nas palavras de Ada Pellegrini Grinover, Kazuo Watanabe e Caetano Lagrasta Neto:

O grande obstáculo, no Brasil, à utilização mais intensa da conciliação, da mediação e de outros meios alternativos de resolução de conflitos, está na formação acadêmica dos nossos operadores de Direito, que é voltada, fundamentalmente, para a solução contenciosa e adjudicada dos conflitos de interesses. Vale dizer, toda ênfase é dada à solução dos conflitos por meio de processo judicial, onde é proferida uma sentença, que constitui a

solução imperativa dada pelo juiz como representante do Estado. (GRINOVER; WATANABE; LAGRASTA, 2013, p. 6)

Ressalta-se que conforme Moura Eça (2018), apesar da homologação de acordo extrajudicial poder ser utilizada para fins de distrato trabalhista, tal possibilidade não afasta a determinação contida no artigo 477 da CLT, o qual estabelece que:

Art. 477 Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (BRASIL, 1943)

Neste íterim resta claro que o procedimento de homologação de acordo extrajudicial não será utilizado de forma a prejudicar o recebimento de verbas rescisórias no prazo legalmente determinado e nem mesmo como uma forma de se recusar a pagar tais verbas, o que promove segurança ao empregado.

Conforme Humberto Theodoro Júnior:

A composição do litígio é o objetivo perseguido pelas partes e pelo juiz. O fim do processo é alcançar essa meta. Isso pode ser feito por ato do juiz (sentença de mérito) ou das próprias partes (autocomposição). Muitas vezes é mais prático, mais rápido e conveniente que as próprias partes solucionem seu conflito de interesses. Ninguém mais indicado do que o próprio litigante para definir seu direito, quando está de boa-fé e age com o reto propósito de encontrar uma solução justa para a controvérsia que se estabeleceu entre ele e a outra parte. (THEODORO JÚNIOR, 2018, p. 874)

Sendo assim, é importante compreender que o processo judicial trabalhista não deve mais ter a via judicial como única forma de solucionar os conflitos. É preciso dar seguimento à todo viés pacificador que desde os primórdios a justiça trabalhista se fundou, logo, a homologação de acordo extrajudicial se mostra como meio apto de atingir tal fim, ao passo que, promove o resultado almejado pelas partes de forma segura, tendo em vista que o acordo faz coisa julgada; justa, pois é fiscalizado e chancelado pelo magistrado e célere, vez que não demanda todo o trâmite processual que processo tradicional impõe.

Dentro deste contexto, conforme Raphael Lima Lemes Cornélio e Bruno Bartelle Basso:

O surgimento de um novo meio de acesso à justiça que não envolva litígio, e desde seu início aproxime as partes, pois é obrigatória a propositura em conjunto, não só evita uma reclamação trabalhista, mas se consagra como um meio de pacificação social. (CORNÉLIO & BASSO, 2018, p. 87)

Nas palavras de Ada Pellegrini Grinover, Kazuo Watanabe e Caetano Lagrasta Neto (2013, p. 10), “com todas essas iniciativas, a atual cultura da sentença será, com toda a certeza, paulatinamente substituída pela cultura da pacificação”.

Nesta perspectiva, é que se deve considerar que o acordo extrajudicial, o qual consiste em uma autocomposição anterior ao ajuizamento da ação, fora implementado na justiça trabalhista como mais um instrumento viabilizador da resolução consensual dos litígios, dando seguimento ao viés pacificador existente desde os primórdios na justiça trabalhista, que hoje é tida como referência no que diz respeito à autocomposição.

Conforme Murilo Reis Silva e Rafael Freire Ferreira:

A despeito das vantagens e desvantagens, fato é que as regras impostas para que isto ocorra tiveram o cuidado de impor situações para melhor aproveitamento do instituto, não permitindo que seja deliberadamente utilizado, o que poderia descambar para a simulação de acordos e fatalmente na mitigação dos direitos trabalhistas historicamente conquistados e constitucionalmente consagrados, tais como: obrigatoriedade de representação por advogados diferentes para cada parte; ou a assistência de advogado do sindicato da categoria; a obrigatoriedade do cumprimento dos prazos sob pena de incidência da multa do art. 477 da CLT; a possibilidade do juiz designar audiência para apurar os fatos e ouvir as partes; e a suspensão do prazo prescricional até o trânsito em julgado da homologação do acordo (quando negado). (SILVA & FERREIRA, 2018, p. 67)

Diante desta consideração, há de notar, em análise a todo o procedimento proposto nos artigos 855-B a 855-E que este busca resguardar, e fazer com que o procedimento seja seguro ao empregado, a fim de que a homologação de acordo extrajudicial seja de fato usual e benéfica para as partes. Sendo vista como uma alternativa célere, benéfica e eficaz de solução de conflitos e não como algo prejudicial ao empregado.

A fim de ilustrar que o procedimento de acordo extrajudicial se pauta na legalidade, bem como demonstrar que o acordo só é devidamente homologado se atendidos todos os requisitos necessários, como forma de resguardar os direitos do empregado, não permitindo que este incorra em erro, dolo ou coação por parte do empregador, cabe analisar o julgado abaixo:

RECURSO ORDINÁRIO. HOMOLOGAÇÃO TOTAL DE ACORDO EXTRAJUDICIAL APÓS A LEI 13.467/2017. A alínea f, do art. 652, da CLT, introduzida pela Lei 13.467/17, atribui às Varas do Trabalho a competência para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial trabalhista, passando esse procedimento a ser regulamentado pelos arts. 855-B a 855-

E. O acordo extrajudicial tem natureza jurídica de transação, e, por isso, quando preenchidos os requisitos relativos a este instituto, e, também, aqueles estabelecidos no art. 855-B, da CLT, só deve ser anulado nos casos em que seja comprovada a existência de dolo, coação, ou erro essencial quanto à pessoa ou coisa controversa, segundo inteligência do art. 869, do Código Civil, aplicado subsidiariamente à Justiça do Trabalho. Dessa forma, havendo concessões recíprocas, sem a constatação de vícios, e atendidas as exigências do art. 855-B, da CLT, como ocorreu na hipótese, o acordo extrajudicial deve ser totalmente homologado, respeitando-se, assim, o princípio da autonomia das partes. Recurso das partes a que se dá provimento. (Processo: ROT - 0001249-03.2018.5.06.0021, Redator: Eduardo Pugliesi, Data de julgamento: 28/08/2019, Primeira Turma, Data da assinatura: 29/08/2019) (BRASIL, 2019)

Neste diapasão, cabe explicitar que o procedimento de homologação de acordo extrajudicial não traz em sua essência apenas modernizar o processo trabalhista, mas também quebrar paradigmas, mudando a cultura do litígio arraigada na sociedade e mostrando que a resolução consensual da demanda é a melhor forma de satisfação da pretensão, ao passo que ambos saem satisfeitos, na medida do pactuado, bem como terão uma resposta à suas demandas de modo mais célere, satisfatório e seguro. Haja vista todo o zelo do procedimento para com os preceitos legais, bem como no que tange a minuciosa observância aos direitos do empregado, resguardando que este jamais saíra lesado com o procedimento.

Nesta senda, além de todo o exposto, o fato de que a solução será fruto do interesse e construção das próprias partes, mediante concessões mútuas demonstra a efetividade do procedimento, bem como as vantagens para ambas as partes. Uma vez que todas sairão na proporção de suas concessões satisfeitas, bem como seguras de que o acordo pactuado será devidamente cumprido, uma vez que é feito na medida do interesse das partes, bem como terão o fim da relação jurídica de modo pacífico, justo e célere.

Ademais, conforme estatísticas apresentadas pelo Tribunal Superior do Trabalho, o procedimento de homologação de acordo extrajudicial na seara trabalhista tem crescido constantemente, sendo a maioria dos acordos devidamente homologados. Diante disso, cabe a análise dos dados estatísticos abaixo, fornecidos pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho.

Tabela 1 Dados estatísticos de Acordos homologados na Classe Homologação de Transação Extrajudicial fornecido pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST¹.

1º GRAU

Fase de Conhecimento

Acordos Homologados na Classe Homologação de Transação Extrajudicial

Tabela 1. Julgados na classe HTE-Homologação de Transação Extrajudicial por mês e ano. Dez-2017 a Jul-2019

Variáveis	dez-17	jan-18	fev-18	mar-18	abr-18	mai-18	jun-18	jul-18	ago-18	set-18	out-18	nov-18	dez-18	jan-19	fev-19	mar-19	abr-19	mai-19	jun-19	jul-19
Acordos Homologados	1.145	896	2.612	4.198	4.668	4.876	5.114	6.029	7.165	7.041	6.278	6.133	6.679	3.260	7.608	7.037	7.639	8.984	7.063	8.091
Percentual de Acordos Homologados	84,3	69,9	76,4	75,9	66,9	75,2	70,8	75,9	81,7	83,3	80,5	79,2	79,1	77,6	79,4	78,5	77,8	81,6	79,1	81,1
Acordos Não Homologados	213	385	808	1.331	2.308	1.605	2.110	1.919	1.607	1.413	1.523	1.611	1.762	942	1.973	1.928	2.185	2.026	1.862	1.883
Percentual de Acordos Não Homologados	15,7	30,1	23,6	24,1	33,1	24,8	29,2	24,1	18,3	16,7	19,5	20,8	20,9	22,4	20,6	21,5	22,2	18,4	20,9	18,9
Julgados	1.358	1.281	3.420	5.529	6.976	6.481	7.224	7.948	8.772	8.454	7.801	7.744	8.441	4.202	9.581	8.965	9.824	11.010	8.925	9.974

Nota: Acordos Homologados: se referem as decisões de conciliação e julgados procedentes;

Acordos Não Homologados: se referem as decisões de julgados procedentes em parte, improcedentes, extinções, arquivamentos, desistências e outras decisões com resolução de mérito;

Percentual de Acordos Homologados = (Acordos Homologados/Julgados)*100;

Percentual de Acordos Não Homologados = (Acordos Não Homologados/Julgados)*100.

Fonte: Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho (2019).

Nesta perspectiva, ante os dados estatísticos acima apresentados, resta evidente a viabilidade, eficácia e a boa receptibilidade do procedimento de homologação de acordo extrajudicial no processo judicial trabalhista, o qual, desde sua implantação vem ganhando notoriedade e valorização, onde conforme demonstrado por meio da análise do procedimento delimitado na legislação, a homologação de acordo extrajudicial consiste em um valioso instrumento a ser utilizado pelas partes na solução consensual e célere de suas pretensões, o que promove uma efetiva prestação jurisdicional, bem como uma relevante diminuição ao alto índice de processos pendentes de julgamento.

¹ Disponível em <<http://www.tst.jus.br/validador>>. Código A900086190003XY363. Acesso em: 11 set. 2019.

3 CONSIDERAÇÕES GERAIS

A cultura litigiosa arraigada na sociedade faz com que haja um excesso de judicialização por parte da mesma. O Estado, em sua função soberana de exercer a atividade jurisdicional por meio da materialização da lei, hodiernamente encontra-se congestionado, diante do número excessivo de processos pendentes de julgamento. Desta forma, diminuir a morosidade, bem como promover uma efetiva prestação jurisdicional, consiste em um dos maiores desafios enfrentados no contexto a que o judiciário se encontra.

Nesta perspectiva, tem ganhado notoriedade no judiciário a ideia de um sistema multiportas, a fim de mudar a cultura da sociedade através de meios alternativos de conflitos, criando-se um sistema de cooperação, onde as partes, juntamente com aqueles que compõem o Poder Judiciário, irão construir uma maneira adequada e eficaz de solucionar os conflitos, o que influencia diretamente no descongestionamento do judiciário.

Diante deste contexto, analisando os métodos alternativos de solução de conflitos existentes, suas particularidades e aplicabilidades, cabe inicialmente afirmar que a utilização dos mesmos consiste na melhor maneira se alcançar uma adequada solução dos litígios. Haja vista que tais procedimentos contam com a atuação direta das partes, de modo que elas em conjunto, construam a melhor solução ao caso concreto, preservando assim, o interesse das mesmas, bem como a duração razoável do processo, tendo em vista a celeridade que tais procedimentos proporcionam.

Dito isso, analisando a homologação de acordo extrajudicial, especificamente no que diz respeito a seara trabalhista, tem-se que tal procedimento foi pela mesma, recentemente implementado através da Lei 13.467 de 2017, denominada Reforma Trabalhista.

Desta forma, cabe explicitar que este procedimento tem ganhado notoriedade no âmbito trabalhista, haja vista os dados estatísticos apresentados pela Coordenadoria de Estatística e pesquisa do Tribunal Superior do Trabalho fornecidos no ano de 2019.

Neste diapasão, muito se questiona acerca da aplicabilidade de tal procedimento, se de fato consiste em uma solução eficaz de conflitos ou um

procedimento prejudicial ao empregado, haja vista que tal procedimento requer concessões recíprocas entre as partes.

Impende dizer que analisando o sistema processual trabalhista como um todo, em uma análise minuciosa de suas normas, é possível explicitar que todo o procedimento trabalhista se volta a todo o tempo, para o uso da transação entre as partes. Tendo em vista as reiteradas tentativas de conciliação ao longo do trâmite processual, bem como a implementação de diversos meios de solução de conflitos no processo trabalhista.

Partindo desse pressuposto, analisando especificamente o procedimento da homologação de acordo extrajudicial delimitado nos artigos 855-B a 855-E da CLT, é possível concluir que todo o procedimento visa zelar pela segurança e legitimidade do acordo, onde ao estabelecer que as partes devam ser assistidas obrigatoriamente por um advogado, podendo ser até mesmo do sindicato, se assim o empregado preferir, bem como que estes advogados sejam distintos, resta evidente o zelo para com o empregado, a fim de que este não seja lesado no ato de transacionar com seu empregador.

Mais adiante um outro aspecto fundamental para promover a efetividade e a aplicabilidade do procedimento é o fato de que conforme a súmula 418 do TST, o juiz não está obrigado a homologar os acordos distribuídos, este só o fará se identificar que o acordo é benéfico ao empregado em todos os seus aspectos, o que reafirma a concepção de que o acordo não exclui a chancela do magistrado, pelo contrário, sua boa atuação é tida como a principal forma de tornar o procedimento de acordo extrajudicial eficaz, tendo em vista o importante papel do juiz em garantir equidade das partes no procedimento.

Neste íterim, em que pese a insegurança que as mudanças e novidades remetem, na forma em que o procedimento de homologação de acordo extrajudicial é regulamentado nos artigos 855-B a 855-A, é possível concluir que trata-se de um procedimento eficaz e benéfico para ambas as partes, ao passo que, longe do litígio, estas através do diálogo, constroem a melhor solução para a demanda existente, sem que tenham que aguardar por anos uma sentença que no fim, pode nem mesmo ser interessante frente às pretensões destas.

4 CONCLUSÃO

Dada a relevância que o uso de métodos alternativos para a promoção da resolução consensual dos litígios, tem tomado em várias esferas do direito. Na justiça trabalhista, a qual conforme o Conselho Nacional de Justiça é a que resolve mais conflitos por meio da autocomposição, o uso deste método de forma extrajudicial não deve ser encarado de maneira diferente. Sendo assim, o procedimento de homologação de acordo extrajudicial não deve ser tido como prejudicial, muito menos como um retrocesso como por muitos doutrinadores é considerado. Ao passo que este, assim como os demais, não dispensa a chancela do magistrado, tendo este um papel fundamental no procedimento.

Além disso, assim como nos demais métodos, a homologação de acordo extrajudicial tem como premissa básica a transação entre as partes de modo que ambas por meio de concessões recíprocas, atendam suas expectativas de modo consensual e harmônico, tendo assim o efetivo alcance de suas pretensões e consequente desconstrução da cultura litigiosa que acomete a sociedade.

Há de se concluir que o procedimento de homologação de acordo extrajudicial consiste em mais um instrumento alternativo de resolução dos conflitos posto pela justiça do trabalho às partes, onde estas facultativamente podem optar pela utilização do mesmo, o que demonstra a intenção da justiça trabalhista em dar prosseguimento ao seu viés pacificador que desde os primórdios possui.

Impende dizer, portanto, que não há necessidade de uma constante criação de leis a fim de tornar a prestação jurisdicional eficaz, o que se faz necessário agora é por meio do estímulo ao uso de instrumentos de resolução consensual de conflitos, tais como o procedimento de homologação de acordo extrajudicial, proporcionar efetividade ao disposto em lei, trazendo assim, uma real e efetiva solução aos problemas decorrentes da vida em sociedade, que é o que de forma categórica é proposto no novo sistema de justiça multiportas. Desta forma, um sistema de resolução de demandas construído sob o uso da cooperação das partes, só tem a proporcionar a efetiva prestação jurisdicional almejada pelo Estado, bem como o descongestionamento do mesmo.

Ante todo o exposto, conclui-se por reconhecer a eficácia do procedimento de homologação de acordo extrajudicial, haja vista que ante a transação entre as

partes, ambas sairão satisfeitas, bem como reconhecer que este procedimento, diante de sua regulamentação minuciosa e pré-determinada, não é um procedimento prejudicial a nenhuma das partes, ao passo que é pautado na estrita legalidade, não havendo assim renúncias de direitos por parte do empregado e sim concessões recíprocas dentro daquilo que legalmente é permitido, a fim de que as partes na medida de seus interesses tenham a mais viável e adequada solução para a relação jurídica havida entre elas.

Neste sentido, apesar do procedimento de homologação de acordo extrajudicial ser bastante questionado, seja com relação a sua aplicabilidade na seara trabalhista, seja no que diz respeito à sua efetividade, levando em consideração o constante crescimento de acordos levados a homologação, sendo em sua maioria devidamente aceitos pelo magistrado e conseqüentemente homologados, é possível aferir que de fato o procedimento tem sido considerado um ótimo instrumento de resolução célere, segura e eficaz das pretensões postuladas pelas partes que compõe a relação empregatícia.

REFERÊNCIAS

ABREU, Rafael Sirangelo de. **Customização processual compartilhada**: o sistema de adaptabilidade do novo CPC. Revista de Processo, São Paulo, vol. 41, nº 257, p. 51-76, jul. 2016.

ALVIM, José Eduardo Carreira. **Teoria geral do processo**. 21. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

ANAMATRA. **Enunciado 123 da II jornada de direito material e processual da Anamatra**. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/attachments/article/27175/livreto_RT_Jornada_19_Co_namat_site.pdf>. Acesso em: 06 set. 2019

AZEVEDO, André Gomma de. **Estudos em arbitragem, mediação e negociação**, vol. 3. Brasília: Grupos de Pesquisa, 2004.

_____. **Estudos em arbitragem, mediação e negociação**. Vol. 4. Brasília: Grupos de Pesquisa, 2007.

BRASIL. **Código civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm>. Acesso em 12 set. 2019.

_____. **Código de processo civil**. Lei nº 13.105, 16 de março de 2015. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm>. Acesso em: 12 set. 2019.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números 2019**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2019/08/4668014df24cf825e7187383564e71a3.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2019.

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em 31 ago. 2019.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 31 ago. 2019.

_____. **Resolução do conselho nacional de justiça nº 125 de 29/11/2010**. Disponível em <<https://www.cnj.jus.br/busca-atos-adm?documento=2579>>. Acesso em: 6 set. 2019.

_____. Tabela. **Coordenadoria de estatística e pesquisa do tribunal superior do trabalho (2019)**. Via e-mail particular. Ocorrência Ouvidoria nº 301702/2019. Disponível em <<http://www.tst.jus.br/validador>>. Código A900086190003XY363. Acesso em: 11 set. 2019.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula vinculante 418**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-402>. Acesso em: 12 set. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso ordinário - 0020590-08.2019.5.04.0030**. Relator Desembargador: Claudio Antonio Cassou Barbosa da 5ª Turma. Data de Publicação: 28/08/2019. Acesso em: 11 set. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso ordinário - 0001249-03.2018.5.06.0021**. Relator Desembargador Eduardo Pugliesi, da 1ª Turma. Data de julgamento: 28/08/2019. Acesso em: 11 set. 2019.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso ordinário - 0000794-68.2018.5.17.0009**. Relator Desembargador: José Luiz Serafini, Divisão da 2ª Turma DEJT. Data de Publicação: 10/05/2019. Acesso em: 11 set. 2019.

CÂMARA, Alexandre Freitas. **O novo processo civil brasileiro**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017**. 15. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

_____. BORGES, Leonardo Dias. **Comentários a reforma trabalhista**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CORNÉLIO, Raphael Lima Lemes; BASSO, Bruno Bartelle. **O acordo extrajudicial de natureza individual na justiça do trabalho como método alternativo de resolução de conflitos**. São Paulo: RT, 2018, p. 71-91.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. DELGADO, Gabriela Neves **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER Jr. Fredie. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. 19. ed. Salvador: JusPodivm, 2017.

EÇA, Vitor Salino de Moura. **Justiça multiportas e a reforma trabalhista**. Revista dos Tribunais, São Paulo, vol. 998, ano 107, p. 43-70, dez. 2018.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2011.

GONÇALVES, Marcus Vinicius Rios. **Direito processual civil esquematizado**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: contratos e atos unilaterais**, vol. 3. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

GRINOVER, Ada Pellegrini; CINTRA, Antonio Carlos de Araújo; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. 31. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **A reforma trabalhista (lei 13.467/2017) e a desconstitucionalização do acesso à justiça do trabalho**: breves comentários sobre alguns institutos de direito processual do trabalho. Direito UNIFACS - Debate Virtual n^o 208, 2017. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/5087>>. Acesso em: 10 set. 2019.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARINONI, Luiz Guilherme, ARENHART, Sérgio Cruz, MITIDIERO, Daniel. **Novo curso de processo civil: teoria do processo civil**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito processual do trabalho**. 40. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MEDINA, José Miguel Garcia. **Direito processual civil moderno**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

MEIRELES, Edilton. **O novo CPC e sua aplicação supletiva e subsidiária no processo do trabalho**. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/146193/2016_meireles_e_dilton_novo_cpc.pdf?sequence=1>. Acesso em: 12 set. 2019.

MONTENEGRO FILHO, Misael. **Processo civil sintetizado**. 15. ed. São Paulo: Forense, 2018.

MEISSA, Élisson. **Processo do trabalho**. 7. ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Novo código de processo civil – leis 13.105/2015 e 13.256/2016**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2016.

NETO, Caetano Lagrasta; GRINOVER, Ada Pellegrini; WATANABE, Kazuo. **Mediação e gerenciamento do processo: revolução na prestação jurisdicional: guia prático para a instalação do setor de conciliação e mediação**. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2013.

PEREIRA, Leone. **Manual de processo do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

PEREIRA JÚNIOR, Antonio Jorge; SERRA, Miguel Arcanjo. **A (im)possibilidade da arbitragem nos dissídios individuais do Direito do Trabalho**. Revista dos Tribunais, São Paulo, vol. 986, ano 106, p. 127-145, dez. 2017.

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de; STANCATI, Maria Maria Martins Silva. **A ressignificação do princípio do acesso à justiça à luz do art. 3º do CPC/2015**. Revista de Processo, vol. 254, p. 17- 44, abr. 2016.

RODRIGUES, Marco Antonio dos Santo; PORTO, José Roberto Sotero de Mello. **Princípio da eficiência processual e o direito à boa jurisdição**. Revista de Processo, São Paulo, vol. 275, ano 43, p. 89-117, jan. 2018.

SAAD, Eduardo Gabriel. **Direito processual do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2004.

SCHIAVI, Mauro **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, De Plácido e, 1892-1964. **Vocabulário jurídico / atualizadores Nagib Slaibi Filho e Priscila Pereira Vasques Gomes**. 32. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

SILVA, Murilo Reis; FERREIRA, Rafael Freire. **A homologação de acordo extrajudicial trabalhista**. Unisul de fato e de direito: revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina. Palhoça, vol. 9, nº 16, p. 61-68, jan./jul. 2018. Disponível em:

<http://www.portaldeperiodicos.unisul.br/index.php/U_Fato_Direito/issue/view/274/showToc>. Acesso em: 04 set. 2019.

SOUZA, Aline Aparecida de; COSTA, Nilton César Antunes da. **O uso da mediação para a solução de conflitos individuais do trabalho: principais vantagens em comparação à conciliação.** Revista dos Tribunais, São Paulo, vol. 985, ano 106, p. 23 - 41, nov. 2017.

SÜSSEKING, Arnaldo, et.al. **Instituições de direito do trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTR, 2000. p. 736.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Curso de direito processual civil.** 59. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

_____.et al. **Novo cpc - fundamentos e sistematização.** 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

WAMBIER, Luiz Rodrigues. **Curso avançado de processo civil: cognição jurisdicional (processo comum de conhecimento e tutela provisória).** 16. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.