

## CONTROLE JURISDICIONAL SOBRE O USO DO ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA COMO MEIO DE SOLUÇÃO ALTERNATIVO DE CONTROVÉRSIAS EMPRESARIAIS

### JURISDICTIONAL CONTROL ABOUT THE USE OF EXTRAJUDICIAL LABOR AGREEMENTS AS A WAY OF ALTERNATIVE RESOLUTION OF BUSINESS DISPUTES

Luisa Bistene<sup>1</sup>

Camilo Onoda Caldas<sup>2</sup>

**Resumo:** O presente artigo busca analisar uma das inovações trazidas pela Lei n. 13.467/2017: os acordos extrajudiciais, espécie de jurisdição voluntária, como alternativa para solucionar conflitos decorrentes as relações individuais do trabalho, que ocorrem sobretudo em relação às empresas. O estudo utiliza como metodologia a pesquisa doutrinária, jurisprudencial e a legislação trabalhista, particularmente os artigos 855-B a 855-E, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Os objetos ora pesquisados são dois. Primeiro, verificar se a não homologação do acordo deve ser apenas com base em critérios formais ou se o mérito do pactuado pode ser avaliado pelo magistrado, uma vez que a doutrina e a jurisprudência trabalhista nacional divergem sobre essa questão. Em segundo lugar, examinar a divergência acerca da possibilidade de homologação apenas parcial, e não total, do acordo, desconsiderando a íntegra do que foi pactuado originalmente pelas partes.

**Palavras-chave:** Meios de solução alternativa de conflitos, acordos extrajudiciais trabalhistas, jurisdição voluntária, controvérsias empresariais, teoria geral do direito.

**Abstract:** This article focus on analyze one of the innovations brought by Law no. 13,467/2017: extrajudicial agreements, a type of voluntary jurisdiction, as an alternative to resolving conflicts arising from individual work relationships, which occur mainly, in relation to companies. The study uses doctrinal and jurisprudential and labor legislation as its methodology, particularly articles 855-B to 855-E, of the Consolidation of Labor Laws. There are two objects researched. First, check whether the non-approval of the agreement should be based solely on formal criteria or whether the merit of the agreement can be assessed by the judge, because national labor doctrine and jurisprudence differ about this. Secondly, examine the divergence regarding the possibility of only partial, and not total, approval of the agreement, disregarding the entirety of what was originally agreed by the parties.

**Key words:** Alternative conflicts resolutions,, extrajudicial labor agreements, voluntary jurisdiction, business controversies, general theory of law.

---

<sup>1</sup> Advogada, especialista em Direito Bancário pela Fundação Getúlio Vargas. Mestranda na Escola Paulista de Direito (EPD). E-mail: [luisabistene@yahoo.com](mailto:luisabistene@yahoo.com) – Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9761-1187>

<sup>2</sup> Advogado, Doutor em Filosofia e Teoria Geral do Direito pela Universidade de São Paulo, professor do programa de Mestrado da Escola Paulista de Direito (EPD). E-mail: [camilo.onoda@gmail.com](mailto:camilo.onoda@gmail.com) – Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0591-9473>

## 1 INTRODUÇÃO

A Lei federal n. 13.467/2017<sup>3</sup>, que modificou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)<sup>4</sup>, trouxe uma mudança significativa nos métodos alternativos de solução de conflitos, aumentando as possibilidades do uso de acordos individuais, o que produziu um impacto sobretudo em relação as empresas, uma vez que elas figuram como as principais reclamadas no âmbito da justiça do Trabalho<sup>5</sup>.

Essa mudança, bem como a lei como um todo, ensejou controvérsias, uma vez que recebeu apoio do setor empresarial e críticas dos trabalhadores e seus representantes sindicais. Enquanto o primeiro grupo defendia estar ocorrendo uma “reforma trabalhista”, ou seja, uma modernização da legislação, a classe laboral apontava que o espírito geral da mudança foi o de diminuir direitos e a proteção aos empregados, portanto, dizem ter ocorrido um retrocesso e não uma reforma propriamente, uma vez que esta palavra evoca, semanticamente, um aprimoramento.

Os empresários argumentaram que a mudança promovida na referida lei trouxe uma legislação com caráter mais liberal e flexível, privilegiando a autonomia individual e, portanto, o negociado sobre o legislado, inclusive no que diz respeito à supressão ou redução de certos direitos<sup>6</sup>. Nesse sentido, ampliou a negociação direta entre empregador e empregado considerando hipersuficiente<sup>7</sup>, inclusive com a possibilidade de se pactuar cláusula compromissória de arbitragem nos contratos

---

<sup>3</sup> BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943 (texto original). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 19 jul. 2024.

<sup>4</sup> BRASIL. Congresso Nacional. Lei n. 10.406, de 10 de jan. de 2002. Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 28 maio 2023. Doravante citada simplesmente como CLT.

<sup>5</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022**. HAN, Taíse (coord.). Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237>. Acesso em: 19 jul. 2024.

<sup>6</sup> CLT, art. 611-A e 611-B.

<sup>7</sup> Nos termos do parágrafo único, do art. 444, da CLT, diz-se hipersuficiente o empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência social.

individuais do trabalho<sup>8</sup>, além de regulamentar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordos extrajudiciais<sup>9</sup>.

O objeto de estudo deste artigo é a última inovação legislativa citada, portanto, o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudiciais, examinando especialmente os seguintes problemas de pesquisa: pode o juiz, ao receber o acordo firmado pelas partes, negar sua homologação adentrado no mérito de seu conteúdo e não apenas em aspectos formais? Na hipótese de homologação, essa pode ser parcial e, portanto, estaria o magistrado autorizado a restringir, de ofício, a abrangência do acordo celebrado entre as partes?

Para enfrentar as questões acima, iniciaremos com uma breve introdução sobre a jurisdição voluntária e os acordos no âmbito da justiça do trabalho e, em seguida, serão examinados os pontos acima suscitados, a partir de um estudo de natureza doutrinária, legislativa e jurisprudencial.

## **2 A JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA**

Via de regra, busca-se a atividade jurisdicional na hipótese de litígio. Primeiro há o dissenso e depois, procura-se o Poder Judiciário para que ele o Estado decida quem tem razão e qual é a solução adequada ao conflito apresentado. Trata-se do exercício da jurisdição em sua forma típica: a contenciosa.

A jurisdição voluntária é diferente. O dissenso inicial evolui para a convergência de posições. Os interessados, então, manifestam sua vontade, repita-se, convergente, e a apresentam ao Estado-juiz apenas para fins de homologação. Não se busca, portanto, no procedimento de jurisdição voluntária, que o Estado decida em relação ao conflito. O objetivo de se exercer a jurisdição voluntária é validar a decisão, o negócio jurídico construído pelos próprios envolvidos.

---

<sup>8</sup> O art. 114, §1º, da Constituição da República, já falava em utilização da arbitragem para dirimir conflitos de natureza trabalhista, mas apenas coletivos. A Lei n. 13.467/2017, por sua vez, introduziu o art. 507-A, na CLT, que diz respeito à cláusula compromissória nos contratos individuais de trabalho, cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral da Previdência Social.

<sup>9</sup> Consolidação das Leis do Trabalho, art. 855-B a 855-E.

Sobre a jurisdição voluntária, explica Humberto Theodoro Júnior: “a função do juiz é, portanto, equivalente ou assemelhada à do Tabelião, ou seja, a eficácia do negócio jurídico pretendido pelos interessados depende da intervenção pública do magistrado”.<sup>10</sup>

Fredie Didier diz que: “a jurisdição voluntária é uma atividade estatal de integração e fiscalização. Busca-se do Poder Judiciário a integração da vontade, para torná-la apta a produzir determinada situação jurídica”.<sup>11</sup> Segundo este raciocínio, podemos suscitar a seguinte questão: que tipo de fiscalização exerce o Estado sobre a vontade manifestada pelos interessados num procedimento de jurisdição voluntária? Se a fiscalização a ser exercida diz respeito à legalidade do convencido, ou seja, ao cumprimento (ou não) dos requisitos legais previstos para aquele ato, chegar-se-ia à conclusão de que não competiria ao juiz analisar outros aspectos, tais como a conveniência ou a vantajosidade daquele ato para um ou para outro interessado. Questões dessa natureza presumem-se terem sido sopesadas por aqueles que espontaneamente o praticaram. Ao juiz, portanto, não caberia substituir ou modificar a vontade exarada, por nenhum motivo.

No âmbito civil, são exemplos de procedimentos de jurisdição voluntária a emancipação, a homologação de divórcio consensual e a interdição.<sup>12</sup> No âmbito do direito do trabalho, Mauro Schiavi cita como exemplos de jurisdição voluntária o requerimento de expedição de alvará para soergimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e a homologação do pedido de demissão de empregado estável quando inexistente sindicato representativo da categoria na localidade do contrato de trabalho<sup>13</sup>. Conforme veremos, na seara trabalhista, a existência da hipossuficiência do empregado em face do empregador, a utilização da jurisdição voluntária é mais complexa e controversa.

---

<sup>10</sup> THEODORO JÚNIOR, Humberto. Jurisdição e Competência. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 38. ed., p. 172, 2000. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1167>. Acesso em: 07 jul. 2024.

<sup>11</sup> DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 18ª ed. Salvador: JusPodvim, 2016. p. 187.

<sup>12</sup> Código de Processo Civil, art. 725, 731 e 741.

<sup>13</sup> SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito do Trabalho de acordo com o novo CPC**. 10 ed. São Paulo: LTR, 2016, p. 68.

### 3 OS ACORDOS EXTRAJUDICIAIS TRABALHISTAS

Historicamente, as controvérsias relacionadas aos contratos individuais de trabalho vêm sendo resolvidas por meio de ajuizamento de ações trabalhistas. As alterações advindas da lei n. 13.467/2017, comumente denominada de “reforma trabalhista”, no entanto, introduziu no ordenamento jurídico pátrio um novo modelo de solução de conflitos laborais: a homologação de acordos extrajudiciais firmados entre empregado e empregador.

A transação individual sempre foi muito utilizada no âmbito do processo do trabalho, que tem a conciliação enraizada em seus princípios<sup>14</sup>. Não é à toa que a CLT prevê a obrigatoriedade de oferecer tal oportunidade às partes em dois momentos distintos: no início da audiência<sup>15</sup> e após a adução das razões finais pelas partes<sup>16</sup>. No entanto, até a vigência da nova lei trabalhista, os acordos só poderiam ser firmados diante do Poder Judiciário, no curso de uma reclamação trabalhista já proposta. O acordo extrajudicial, muito utilizado na esfera civil, via de regra, não é aceito no âmbito jus laboral.

A nova legislação facultou, de forma expressa, que empregado e empregador firmem acordos extrajudicialmente e recorram ao judiciário apenas para homologá-los, buscando conferir, dessa forma, validade e segurança jurídica para as partes envolvidas, sobretudo para as empresas, que almejavam evitar que eventual conflito resultasse na propositura de reclamação trabalhista. A novidade foi inserida nos artigos 855-B a 855-E, da CLT, que dispõem acerca da forma e requisitos de validade do novo modelo.

A primeira exigência legal para que o acordo extrajudicial trabalhista seja válido é que ambas as partes<sup>17</sup> estejam representadas por advogado, sendo vedada a representação por advogado comum a ambas as partes.

---

<sup>14</sup> Segundo dados publicados pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ, referindo-se ao ano de 2022, *a justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 22,1% dos seus casos por meio de acordo*. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/justica-em-numeros-2023-010923.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2024.

<sup>15</sup> Consolidação das Leis do Trabalho, art. 846.

<sup>16</sup> Consolidação das Leis do Trabalho, art. 850.

<sup>17</sup> Embora a lei diga expressamente tratar-se de procedimento de jurisdição voluntária, trata os interessados como partes, ao contrário de grande parte da doutrina como Nelson Nery Júnior e Fredie Didier Júnior.

Além disso, a lei reforça o prazo de 10 (dez) dias a contar do término do contrato de trabalho para a entrega de documentos e pagamento das verbas rescisórias ao empregado, mantendo, inclusive, a incidência de multa em caso de não cumprimento (art. 477 da CLT). Entende-se, neste ponto, que não é válido o acordo que preveja a flexibilização deste prazo ou o afastamento da multa em caso de descumprimento.

Quanto à possibilidade de homologação do acordo, a lei não deixa dúvidas sobre o fato de não ser obrigatória ou garantia das partes, quando menciona, de forma expressa, que “o prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo”.<sup>18</sup>

A despeito de a lei ser clara acerca da faculdade do juiz de homologar ou não o acordo formalizado pelas partes, diversas são as questões que cercam o tema. Existem algumas perguntas centrais que orientam este artigo, conforme mencionamos anteriormente, e que agora podem ser mais bem detalhadas nos seguintes termos: quais são os limites do exercício desta faculdade? Pode o juiz trabalhista adentrar ao mérito do acordo para verificar se conteúdo estabelecido é justo e conveniente? Pode, por exemplo, condicionar a homologação à comprovação de que todas as verbas trabalhistas foram pagas, por exemplo? Ou a análise a ser feita diz respeito apenas aos aspectos formais da avença? Após enfrentarmos essas questões, iremos examinar outra: o acordo firmado pode ser homologado em parte?

Para responder a tais perguntas é importante consignar que outras questões ainda poderiam ser examinadas: se não homologado o acordo, caberia algum tipo de julgamento do mérito, com condenação ou aplicação de penalidade a uma das partes? Ou mais, o acordo pode ser homologado em conjunto com a determinação/condenação de uma das partes a pagar, fazer ou deixar de fazer algo ou alguma coisa? Neste artigo, porém, iremos nos concentrar aqui nas questões anteriores.

As hipóteses acima levantadas são relevantes porque passados mais de cinco anos desde a entrada em vigor da nova lei, a jurisprudência ainda oscila entre os mais diversos entendimentos expostos a seguir. Como o papel do Estado e do Direito consiste, em grande medida, em trazer previsibilidade para as relações econômicas,

---

<sup>18</sup> Consolidação das Leis do Trabalho, art. 855-E, parágrafo único.

argumenta-se que a situação expõe os agentes econômicos, sobretudo as empresas, a um estado de insegurança jurídica<sup>19</sup>.

#### 4 FUNDAMENTOS PARA NÃO HOMOLOGAÇÃO DO ACORDO

##### 4.1 PRIMEIRA POSIÇÃO: POSSIBILIDADE DE ANÁLISE DO MÉRITO DO ACORDO ANTE A IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS E HIPOSSUFICIÊNCIA DO EMPREGADO

Analisando alguns precedentes dos Tribunais relacionados aos procedimentos de HTE (homologação de transação extrajudicial), especialmente no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, podem ser encontrados acórdãos nos quais desembargadores do trabalho, negando provimento ao recurso ordinário e mantendo sentença de primeira instância, defendem a necessidade de ser analisado o mérito do acordo firmado entre as partes para decidir sobre sua homologação ou não. Este entendimento está fundamentado sobretudo nos princípios da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas e na hipossuficiência do empregado. Vejamos alguns julgados.

Em primeiro lugar, destacamos que existe especial preocupação dos magistrados trabalhistas com uma cláusula específica muitas vezes inserida em acordos da espécie: a quitação pelo extinto contrato de trabalho. Trata-se de cláusula segundo a qual cumprido o acordo, o empregado dá ao empregador a quitação total do contrato de trabalho que este vigente, para mais nada reclamar, em nenhuma hipótese. Isso pode ser observado, por exemplo, no acórdão abaixo:

No caso, o acordo celebrado não apresenta concessões recíprocas e representa a mera sujeição do empregado como condição para receber o pagamento das verbas rescisórias, em razão do que ele se compromete a dar ampla, geral e irrestrita quitação do contrato havido entre as partes, motivo pelo qual não deve ser chancelado pelo Poder Judiciário, sendo evidente a intenção da empresa de fraudar o cumprimento da lei, infringindo o art. 166, VI, do Código Civil, que assim dispõe:

*"É nulo o negócio jurídico quando:*

*[...]*

*VI - tiver por objetivo fraudar lei imperativa".*

Assim, é inviável a homologação de negócio jurídico nulo de pleno direito.

As normas contidas nos 855-B e seguintes da CLT, introduzidas pela Lei 13.467/2017, não emprestaram à Justiça do Trabalho a condição de "mero órgão homologador de rescisões de contratos de trabalho"<sup>20</sup>

<sup>19</sup> Vide: CALDAS, Camilo Onoda. **Teoria da derivação do estado e do direito**. 2. ed. São Paulo: Contracorrente, 2021.

<sup>20</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo 0020639-88.2022.5.04.0662**. Relator: Manuel Cid Jardon. Publicado em: 14 dez. 2022. Disponível em:

A título de exemplo, a terceira turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, por sua vez, também indeferiu a homologação de acordo extrajudicial após analisar as cláusulas estipuladas e concluir que eram desfavoráveis ao empregado. Além disso, manteve a determinação da magistrada de origem, que tomando conhecimento acerca da celebração de outros acordos nos mesmos moldes pela empresa e concluindo pela ilegalidade desse tipo de acordo, expediu ofício ao Ministério Público do Trabalho para apurar os fatos e adotar as medidas legais cabíveis:

No caso dos autos, o acordo extrajudicial (ID 478c757 – Págs. 1/8) versa sobre parcelas resilitórias decorrentes da extinção do contrato de trabalho, e além da cláusula de quitação geral quanto à extinção do contrato de trabalho, ainda preveem (sic) renúncia à multa do art. 477 da CLT e desconto de honorários advocatícios sobre o valor das verbas rescisórias devidas à empregada. Portanto, não encontra respaldo na técnica jurídica as desvantagens experimentadas pela empregada.<sup>21</sup>

Em sentido semelhante, destacamos acórdão datado de 2023, oriundo a décima turma do Tribunal Regional da 2ª Região, que manteve a sentença de não homologação de um acordo extrajudicial firmado entre um empregado e empregador, pois ao analisar o mérito da avença, concluiu que seus termos foram contrários aos interesses do trabalhador, que havia concordado em receber menos do que lhe era devido e passado quitação total do contrato de trabalho:

Não se olvide que em Direito do Trabalho existem títulos irrenunciáveis, sendo a transação permitida somente dentro de certos limites, não podendo o trabalhador transigir contra seus interesses, sendo uma exceção esse instituto no Direito Obreiro, já que impossível se afigura o fato de que o laborista venha a receber menos do que lhe é devido, não sendo crível, inclusive, eventual aceitação a qualquer condição pactuada, mormente, para a retirada de direitos.<sup>22</sup>

---

<https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020639-88.2022.5.04.0662/2#e8137cd> Acesso em: 5 jul. 2024.

<sup>21</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo 0100998-90.2020.5.01.0205**. Relator: Antônio César Daiha. Publicado em: 09 dez. 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2814968/1/01009989020205010205-DEJT-09-12-2021.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2024.

<sup>22</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo ROT-1001720-52.2022.5.02.0383**. Relatora: Sônia Aparecida Gindro. Publicado em: 18 out. 2023. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001720-52.2022.5.02.0383/2#bfe10d3>. Acesso em: 14 jul. 2024.



O entendimento exarado por essa e outras turma de Tribunais Regionais do Trabalho encontra amparo em parte da doutrina. Maurício Godinho Delgado, por exemplo, entende que não de ser respeitados certos limites para que se considere válida a transação, diferentes daqueles requisitos formais determinados pela legislação, não bastando apenas a manifestação de vontade das partes. Nas palavras dele:

Somente será passível de transação lícita parcela juridicamente não imantada por indisponibilidade absoluta – independentemente do respeito aos demais requisitos jurídico-formais do ato. [...] A ordem justralhista atenua o papel da vontade obreira como elemento determinante das cláusulas e alterações contratuais, antepondo a ela os princípios da imperatividade das normas laborais e da indisponibilidade de direitos.<sup>23</sup>

Homero Batista da Silva, no mesmo sentido, também entende que o juiz deve analisar o mérito do acordo firmado pelas partes antes da sua homologação, portanto, deve fazer um juízo de valor sobre à luz da legislação trabalhista. Conseqüentemente, a homologação pode ser indeferida no todo ou em parte:

Mas de tudo o que acima se expôs e de tudo o que o acordo extrajudicial poderá representar para o futuro do processo do trabalho, o mais importante é saber como o juiz do trabalho operará a homologação. O art. 855-D apresenta algumas pistas ao dizer que o juiz “analisará o acordo”, poderá designar audiência para tirar dúvidas e proferirá sentença. Sentença, como se sabe, envolve juízo de valor, apreciação dos elementos dos autos e, sobretudo, exposição da livre convicção motivada do magistrado. Logo, ele pode, sim, recusar a homologação ou a fazer parcialmente ou ainda, com efeitos restritos [...].<sup>24</sup>

Por fim, também favorável à análise do mérito dos termos da transação, especialmente com a hipossuficiência do empregado, destaca Henrique Correia que a homologação poderá ser reusada “quando o acordo representar notoriamente condições desfavoráveis a uma das partes, normalmente ao empregado”.<sup>25</sup>

Vejamos a seguir a posição oposta a esta descrita anteriormente.

---

<sup>23</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 255-256.

<sup>24</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**: análise da lei 13. 467/2017 – artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. p. 190-191.

<sup>25</sup> CORREIA, Henrique. **Guia Prático da Reforma Trabalhista no seu dia a dia**. São Paulo: Saraiva, 2018, p. 169.

#### 4.2 SEGUNDA POSIÇÃO: IMPOSSIBILIDADE DE ANÁLISE DO MÉRITO DO ACORDO ANTE A AUTONOMIA PRIVADA DA VONTADE

Diante de novidades legislativas, é comum que surjam divergências acerca dos motivos válidos para que seja indeferida a homologação de acordos extrajudiciais trabalhistas. Contrariando os entendimentos demonstrados no tópico anterior, há quem posicione-se no sentido de que a análise a ser feita, além do quanto previsto nos artigos 855-B a 855-E<sup>26</sup>, da CLT, é aquela inerente à validade qualquer negócio jurídico: (i) agente capaz; (ii) objeto lícito, possível, determinado ou determinável e (iii) forma prescrita ou não defesa em lei<sup>27</sup>. A inexistência de vício de consentimento das partes também tem merecido destaque nas decisões do Tribunal acerca da matéria.

Nesse sentido, podem ser localizadas decisões judiciais nos tribunais regionais do trabalho ou no Tribunal Superior do Trabalho (TST), como, por exemplo, o acórdão proferido pela sua primeira turma, de relatoria do Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, no qual consta que:

2. Não há imposição legal para que o magistrado ratifique toda e qualquer avença pactuada, estando discriminado no art. 855-D da CLT 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* ".

3. Todavia, por se tratar de procedimento de jurisdição voluntária, não cabe ao juiz adotar a postura que lhe é peculiar em um processo contencioso, na medida em que no procedimento de homologação de acordo extrajudicial não há litígio, tampouco partes adversas, mas apenas interessados na composição de um negócio jurídico.

4. Para evitar fraudes e vícios de vontade, o legislador atribuiu ao juiz do trabalho a competência para chancelar essa avença e no exercício de seu mister, pode o magistrado ouvir as partes, falar das consequências jurídicas do acordo e tomar todas as medidas cabíveis para evitar a utilização indevida desse importante instituto jurídico.

5. Porém, não detectando fraude ou vício de vontade, observados os requisitos gerais de validade dos negócios jurídicos, bem como os específicos do art. 855-B da CLT, tem-se como caracterizado o negócio jurídico perfeito, não cabendo ao juiz do trabalho recusar a homologação ou fazer juízo de valor quanto ao alcance da quitação no acordo extrajudicial entabulado pelas partes.<sup>28</sup>

---

<sup>26</sup> Petição conjunta, representação das partes por advogados distintos, observância do art. 477, CLT (prazo e multa).

<sup>27</sup> Código Civil, art. 104.

<sup>28</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR-1000029-32.2021.5.02.0708**. Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior. Publicado em 02 jun 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000029&digitoTst=32&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0708&submit=Consultar>. Acesso em: 29 jul. 2024. Itálico no original.

No mesmo sentido, vem entendendo a quarta do TST, para a qual a regra geral é a de homologação do acordo, sendo o indeferimento da homologação, a exceção, cabível apenas quando não observado os requisitos que tornam o negócio jurídico válido, conforme se lê no trecho abaixo:

IV. Por todo o exposto, fixa-se o seguinte entendimento: tratando-se de processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, sob a vigência da Lei n. 13.467/2017, cabe ao magistrado o exame de todos os requisitos de validade do negócio jurídico, o que inclui a verificação da ocorrência de vícios de vontade e fraude, bem como do atendimento aos termos dos arts. 855-B a 855-E da CLT. Ausentes os vícios, inexistente óbice à homologação total do acordo firmado entre as partes, inclusive da cláusula de quitação geral e irrestrita do contrato de trabalho, sob pena de se incorrer em violação do art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal.<sup>29</sup>

A quinta Turma do TST, ao julgar recurso de revista relacionado com o tema, também mostrou posição na qual privilegia o respeito à vontade das partes, manifestando que a não homologação do acordo só deve acontecer quando o magistrado identificar vícios ou objeto contrário à lei, conforme se lê no enxerto abaixo destacado:

Em outras palavras, o magistrado pode ou não homologar o ajuste, quando identificar vícios, tal como a simulação das partes; ou, ainda, quando a pretensão for contrária à lei. Contudo, não cabe ao juízo modular os efeitos da avença à revelia da vontade das partes. 2. Na hipótese dos autos, não consta do acórdão regional notícia de descumprimento dos requisitos de validade do negócio jurídico e dos requisitos formais elencados no art. 855-B da CLT ou, ainda, de indícios de lide simulada ou de desvirtuamento do instituto da transação. Logo, inexistente óbice para a homologação integral do acordo firmado entre as partes. Recurso de revista conhecido e provido.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR-10633-25.2020.5.15.0035**. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Publicado em 17 set. 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10633&digitoTst=25&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0035&submit=Consultar>. Acesso em: 29 jul. 2024.

<sup>30</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR-1001260-19.2021.5.02.0054**. Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa. Publicado em 20 out. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001260&digitoTst=19&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0054&submit=Consultar>. Acesso em: 29 jul. 2024.

Em resumo, para os aderentes ao que chamamos neste estudo de segunda corrente, a nova legislação tende a buscar a solução extrajudicial das controvérsias trabalhistas, inclusive em relação aos extintos contratos de trabalho, privilegiando a autonomia da vontade das partes. Assim, para essa corrente de pensamento, adentrar de forma profunda ao mérito do avençado pelas partes, trazendo questões sequer queridas por elas, acabaria por esvaziar o sentido do novo instituto trazido pelas mudanças de 2017, estimulando, ao final, a litigância perante o Poder Judiciário.

Não se deve negar que a homologação do acordo é faculdade do juiz. Que não há, portanto, obrigatoriedade. O que se argumenta, no entanto, é que deve haver limites para tal análise, estando eles ligados à verificação do atendimento dos requisitos de eficácia do negócio jurídico (capacidade dos agentes, objeto lícito e forma), além daqueles previstos nos artigos 855-B a 855-E e, não menos importante, à inexistência de vícios de consentimento e fraudes – que jamais podem encontrar guarida no judiciário.

Ou seja, segundo esta perspectiva, todos acordos, em regra, deveriam ser homologados. A não homologação constituiria apenas exceção e só aconteceria caso estejam presentes vícios ou fraudes, que devem estar fundamentados na decisão, não sendo bastantes os indeferimentos genéricos ou meras presunções. Caso contrário, a justiça do trabalho perderia sua essência conciliatória para tornar-se a justiça do litígio, contrária a utilização de meios extrajudiciais de conflitos.

## **5 SOBRE A POSSIBILIDADE DE HOMOLOGAÇÃO PARCIAL**

Há outro aspecto a respeito da homologação dos acordos extrajudiciais trabalhistas que divide entendimentos da doutrina e da jurisprudência: a possibilidade de homologação parcial do convencionado pelas partes. Neste caso, o magistrado valida determinadas cláusulas da avença, mas rejeita outras.

Filiam-se ao entendimento de possibilidade de homologação parcial do acordo, por exemplo, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, que argumentam em favor desta tese a partir da ideia de podendo haver recusa, essa pode se dar em parte, não apenas em relação ao todo:

O Magistrado não está vinculado ao estabelecido no acordo extrajudicial, podendo, inclusive, recusar a homologação pretendida. [...] Evidentemente, que a recusa pelo Magistrado, pode ser total ou apenas parcial.<sup>31</sup>

Como exemplo de recusa parcial válida, os autores citam a mencionada cláusula de quitação ampla do contrato de trabalho e indicam que o Magistrado poderia ao afastá-la, “fixar os corretos limites da quitação”<sup>32</sup>.

Também defendem a possibilidade de homologação parcial Homero Batista<sup>33</sup> e Otávio Amaral Calvet. Este último, todavia, condiciona a validade da homologação parcial do acordo a uma consulta às partes a respeito, momento em que elas poderiam, inclusive, desistir da avença, pois como a homologação pode atingir apenas parte do que as partes desejam, pode não mais ser do interesse delas transigir do modo como está sendo estabelecido pelo Poder Judiciário. Calvet fundamenta seu entendimento no art. 723, do CPC, segundo o qual o magistrado “juiz não é obrigado a observar critério de legalidade estrita, podendo adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna”, portanto, conclui o doutrinador:

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

A resposta é negativa. O próprio fundamento da transação, que finaliza ou evita litígios por meio de concessões recíprocas, é contrário à modificação surpresa, pelo magistrado, do conteúdo da avença, sob pena de se desequilibrar o negócio jurídico entabulado e macular a autonomia da vontade, razão pela qual a fim de harmonizar tais institutos, entendo que, em caso de homologação parcial ou que pretende alterar o conteúdo da transação, deve o juízo abrir contraditório, por meio de audiência ou não, mas sempre dando oportunidade às partes para, simplesmente, desistirem do procedimento caso o juiz não acate a vontade manifestada por ambos.<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/17.** São Paulo: Ltr, 2017. p. 351.

<sup>32</sup> DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/17.** São Paulo: Ltr, 2017. p. 351.

<sup>33</sup> SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista: análise da lei 13. 467/2017 – artigo por artigo.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018. p. 190-191.

<sup>34</sup> CALVET, Otávio Amaral. Acordo extrajudicial homologado judicialmente na justiça do trabalho. *In: REFORMA Trabalhista - Aspectos Polêmicos.* Coordenação: Patrícia Medeiros. Curitiba: Juruá Editora, 2018. p. 48-49.

A cláusula de quitação total do contrato de trabalho se mostra, sem dúvidas, a maior polêmica inerente aos acordos extrajudiciais trabalhistas. Diversos julgados encontrados em que houve homologação parcial do acordo, citavam justamente a invalidade desta cláusula. Neste sentido, transcrevemos algumas decisões:

ACORDO EXTRAJUDICIAL INSTITUÍDO PELA LEI Nº 13.467/17. HOMOLOGAÇÃO APENAS PARCIAL DE SUAS CLÁUSULAS, COM PRESERVAÇÃO DA TRANSAÇÃO CELEBRADA PELAS PARTES, PARA ATENDER ÀS PREMENTES NECESSIDADES DA PARTE HIPOSSUFICIENTE DA RELAÇÃO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. EXCLUSÃO SOMENTE DE CLÁUSULAS LESIVAS OU ABUSIVAS QUE VIOLAM DIREITOS FUNDAMENTAIS, NORMAS DE ORDEM PÚBLICA E DIREITOS DE TERCEIROS, A EXEMPLO DAS CLÁUSULAS DE QUITAÇÃO GERAL E IRRESTRITA DO CONTRATO DE TRABALHO E DE IDENTIFICAÇÃO DA NATUREZA JURÍDICA DAS PARCELAS DE FORMA *CONTRA LEGEM*. FUNÇÃO DO JUIZ DO TRABALHO NA HOMOLOGAÇÃO. ATO JURISDICIONAL. PRINCÍPIOS TUITIVO OU PROTETIVO, DA IRRENUNCIABILIDADE, DA INAFASTABILIDADE DA JURISDIÇÃO OU DO AMPLO ACESSO À JUSTIÇA, DA RAZOÁVEL DURAÇÃO DO PROCESSO, DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E DA EFETIVIDADE SOCIAL DO PROCESSO. EQUALIZAÇÃO JURÍDICA DE PARTES MATERIALMENTE DESIGUAIS E DISTRIBUIÇÃO EQUITATIVA DO ÔNUS DO TEMPO INERENTE À PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. DIREITO AO MÍNIMO EXISTENCIAL. TRANSAÇÃO. IMPRESCINDIBILIDADE DE *RES DUBIA*.<sup>35</sup>

E mais:

No caso concreto, o TRT manteve a sentença, que homologou parcialmente o acordo extrajudicial firmado entre as Partes, excluída a cláusula de quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho. O acórdão regional esclareceu que “*conforme convicção firmada pelo juízo sentenciante, não deve ser acatada a cláusula de quitação geral do contrato de trabalho, por não ser aceitável a demanda que pretende a homologação do acerto rescisório em sua totalidade.*” A decisão se apresenta, pois em conformidade com a jurisprudência do TST, o que torna inviável o exame das indicadas violações de dispositivo legal e/ou constitucional, bem como superada a eventual divergência jurisprudencial (Súmula 333 do TST e art. 896, § 7º, da CLT).<sup>36</sup>

<sup>35</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo 1001542-04.2018.5.02.0720**. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Publicado em 03 jul. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001542&digitoTst=04&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0720&submit=Consultar> Acesso em: 5 jul. 2024.

<sup>36</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo 10608-30.2020.5.03.0040**. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Publicado em 20 abr. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10608&digitoTst=30&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0040&submit=Consultar>. Acesso em: 5 jul. 2024. *Itálico no original.*

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, inclusive, editou norma administrativa recomendando aos juízes responsáveis pela homologação dos acordos extrajudiciais que não aceitassem a cláusula de quitação ampla.<sup>37</sup>

Em defesa da possibilidade da homologação parcial do acordo, o Ministro José Roberto Freire Pimenta afirma que deixar de homologar um acordo totalmente porque há apenas uma ou algumas cláusulas inválidas acabaria por penalizar o empregado, que teria esperado todo o tempo de negociação e apreciação do acordo para receber os valores pretendidos e, depois ante a não homologado, ainda teria de esperar o trâmite de uma ação judicial a ser proposta. Tal argumento pode ser observado no seguinte acórdão:

Por isso mesmo, não permitir ao Juiz do Trabalho que, à luz dos princípios da imediatidade, celeridade, simplicidade, instrumentalidade e efetividade social do processo, apreciando o caso concreto, delibere pela homologação apenas parcial do acordo extrajudicial, em vez de sua homologação total de forma a excluir do seu âmbito somente a malfadada e coibida cláusula de quitação geral do contrato de trabalho (que não encontra respaldo nem mesmo na legislação civil que trata da transação, que dirá na legislação social protetiva trabalhista), é penalizar o trabalhador duplamente e violar ainda o seu direito ao mínimo existencial.<sup>38</sup>

De outro lado, no entanto, tem prevalecido no âmbito no TST, o entendimento de que apresentado pelas partes o acordo extrajudicial, cabe ao Poder Judiciário apenas homologar ou rejeitar integralmente a avença. Portanto, rejeita-se a

---

<sup>37</sup> “Diretrizes a serem observadas pelos juízes dos CEJUSCs-JT-2 nos processos de jurisdição voluntária. 11. Extensão da quitação. I – 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, conforme art. 515, inciso II e § 2º, do CPC. A extensão subjetiva e objetiva constante no § 2º do referido artigo não se aplica à autocomposição extrajudicial de que trata seu inciso III. II – Conforme art. 843 do Código Civil, a transação interpreta-se restritivamente, não sendo possível a quitação genérica de verbas que não constem da petição de acordo. III – Para fixação da extensão da quitação, cabe a interpretação analógica ao art. 855-E da CLT, dispositivo no qual o próprio legislador determina a suspensão do prazo prescricional restrita aos direitos especificados na petição de acordo. IV - Nas decisões homologatórias de autocomposição extrajudicial, a quitação deve ser limitada aos direitos (verbas) especificados na petição de acordo”. Disponível em: [https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/comunicacao/Links/20190208\\_diretrizes\\_Cejuscs.pdf](https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/comunicacao/Links/20190208_diretrizes_Cejuscs.pdf). Acesso em: 5 jul. 2024.

<sup>38</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR-1001542-04.2018.5.02.0720**. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. Publicado em 20 abr. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=324631&anoInt=2019>. Acesso em: 5 jul. 2024.

homologação parcial ou qualquer ressalva, pois, segundo o referido tribunal, haveria nesse caso a substituição da vontade dos interessados.

A respeito do tema, transcrevem-se importantes reflexões feitas em acórdão de relatoria do Ministro Ives Gandra da Silva Martin Filho, que reformando a decisão de do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que mantinha a homologação parcial de um acordo (afastando a quitação total do contrato de trabalho acordada pelas partes), homologou o acordo extrajudicial de forma integral sob o seguinte argumento:

A moderna dinâmica das relações de trabalho impôs a adoção de medidas de simplificação dos procedimentos de desligamento laboral, daí a desnecessidade de que o Judiciário tutele uma lide anterior ao acordo, como antes se dava, a fim de reconhecer a natureza de título executivo judicial ao pactuado em juízo.

[...]

A lei precisa ser interpretada, portanto, não somente pelo princípio da boa fé, que rege os negócios jurídicos, como também pela matriz dos princípios que informam a dinâmica das relações de trabalho atuais, como simplicidade, celeridade e a redução da litigiosidade.

Curial, ainda, trazer à baila que a ideia que indelevelmente adere ao acordo extrajudicial é a de que, retirada uma das cláusulas que o compõem, a parte a quem ela favorecia não faria o acordo. A alternativa que caberia ao Judiciário, portanto, seria a homologação integral ou a rejeição da proposta, se eivada de vícios.

[...]

O magistrado tem, nessa nova conjuntura, tarefa binária, ou seja, tem a faculdade de homologar ou não o acordo extrajudicial, nos termos do art. 855-D, mas não lhe é franqueado substituir-se à vontade deduzida pelos requerentes.<sup>39</sup>

Um dos fundamentos desse entendimento encontra-se no artigo 848 do Código Civil, que trata da nulidade da transação por nulidade de uma de suas cláusulas, conforme explica o doutrinador Júlio César Bebbber, ao defender que não pode haver homologação parcial de acordos:

A nulidade de qualquer cláusula da transação acarreta a nulidade da transação (cc, 848, *caput*). Essa *indivisibilidade* decorre da premissa de que houve “concessões recíprocas, não sendo justo que, sendo nula uma, prevaleça a outra (Gonçalves, 2004, v. III, p. 546). A

---

<sup>39</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR-1000013-78.2018.5.02.0063**. Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Publicado em 20 set. 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000013&digitoTst=78&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0063&submit=Consultar>. Acesso em: 5 jul. 2024.



indivisibilidade (negociação jurídico uno), portanto, é da essência da transação.<sup>40</sup>

Por fim, reforçando este entendimento doutrinário, Ana Paula Tauceda Branco, argumenta que somente pode haver homologação integral do acordo ou sua rejeição igualmente completa. Contudo, ressalva que pode haver despacho do magistrado para que as partes venham a solucionar pontos do acordo que estejam obscuros, incompletos, contraditórios ou que estejam em desarmonia com a lei, sob pena de não o fazendo, ser rejeitada a homologação da transação. Nas palavras dela:

Assim, harmonizando a teoria por nós adotada – e a despeito do necessário respeito à independência do magistrado -, a postura mais adequada do Juiz do Trabalho que se defrontar com a hipótese do art. 855-B c/c 652-F, é no sentido de limitar-se a - no todo -, homologar ou não tal avença; ou, ainda, a despachar para que os interessados revejam pontos que têm por equivocados, discriminem verbas, liquidem valores, tudo, sob pena de não homologar tal acordo; não devendo em hipótese alguma, proceder à homologação parcial da pretensa autocomposição extrajudicial.<sup>41</sup>

## 6 CONCLUSÃO

Há décadas o legislador brasileiro vem introduzindo novas formas de solução de conflitos, sobretudo no âmbito extrajudicial. Nas relações civis, além do instrumento da arbitragem, existem inúmeros exemplos de mecanismos utilizados para a solução de conflitos de forma célere e não estatal, como a possibilidade de realização de inventários e divórcios de forma administrativa, diretamente perante os tabeliões.

No âmbito das relações de trabalho, no entanto, sobretudo as individuais<sup>42</sup>, a solução de conflitos historicamente se deu única e necessariamente no curso de uma ação trabalhista, sob a vigilância e fiscalização direta do poder judiciário. A Lei n. 13.467/2017, (“reforma trabalhista”), todavia, introduziu no ordenamento jurídico brasileiro significativa alteração: a previsão de realização de acordos extrajudiciais na espécie de jurisdição voluntária, oportunidade em que os interessados (empregado e

---

<sup>40</sup> BEBBER, Júlio César. **Reforma Trabalhista**: Homologação de acordo extrajudicial. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região n. 02 – Campo Grande. 2017. p. 85.

<sup>41</sup> BRANCO, Ana Paula Tauceda. Os acordos extrajudiciais na justiça do trabalho e a lei n. 13.467/2017: Jurisdição voluntária? Validade formal ou material? Competência? *In*: SOUZA JÚNIOR, Antonio Umberto et. al. (Coord.). **Reforma Trabalhista**: análises e comentários sobre a lei n. 13.467/2017: 3ª obra coletiva do FNPT: São Paulo; LTr, 2018. p. 80.

<sup>42</sup> A ressalva é feita já que os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho são há muito tempo utilizadas no âmbito do direito coletivo do trabalho.

empregador) acordam determinadas cláusulas e as levam ao judiciário apenas para homologação, com a finalidade de que tais cláusulas surtam efeitos e se tornem título executivo. A novidade legislativa mostra-se alinhada a um ideário liberal que defende a autonomia da vontade individual em detrimento da proteção estatal do trabalhador, postura que, no fundo, é uma expressão do tradicional conflito entre capital e trabalho.

Não obstante a lei mencionar de forma expressa a forma a ser observada e os requisitos de validade dos acordos extrajudiciais, não são raras as divergências de entendimento nos Tribunais Trabalhistas do país quanto à homologação desses acordos.

A primeira questão que desafia grande divergência de pensamentos diz respeito aos limites a serem observados pelo juiz quando da apreciação do acordo extrajudicial. Há quem entenda que a análise a ser feita diz respeito apenas a aspectos formais da avença. Que verificada a observância da forma e dos requisitos definidos na lei para a realização do acordo (agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não vedada por lei), ele deve ser homologado sem maiores questionamentos ou ressalvas, desde que não haja qualquer vício no negócio jurídico. Outra corrente, no entanto, entende que o juiz deve analisar o mérito do acordado, sua justiça e vantajosidade ao empregado, sujeito hipossuficiente da relação. Na análise das manifestações dos defensores desta corrente, percebe-se preocupação especial em relação à cláusula de quitação total do contrato de trabalho, segundo a qual com o acordo, o empregado nada mais poderia reclamar em relação àquela relação jurídica existente.

Sendo assim, a cláusula de quitação total do contrato de trabalho ou da relação jurídica existente (quando não adentra no mérito da natureza jurídica da relação entre as partes) costuma ser a mais sensível na homologação. Muitos magistrados entendem ser razoável que a quitação dos acordos se dê pelas parcelas e valores nele descritos, como preconizam os artigos 320, do Código Civil e 477, § 2º, da CLT. No caso de quitação total, existe a posição de recusa ou ainda, a de buscar certificar-se se há legítima manifestação de vontade, o que ocorre sobretudo por meio da designação de audiência (art. 855-D, da CLT) para esclarecer o empregado corretamente e verificar se esta é mesmo sua vontade (que é autônoma e deve ser respeitada), antes de homologar a avença.

Argumenta-se que o problema da homologação parcial dos acordos, reside no argumento de que selecionar cláusulas de um acordo bilateral e dizer que umas são válidas e outras inválidas comprometeria o acordo de vontade entre as partes, pois, nesta hipótese, uma das partes pode entender que a expectativa inicial foi comprometida e que os termos estabelecidos pelo juízo podem não corresponder aquilo que a parte deseja, noutras palavras, a parte pode argumentar que não teria iniciado a busca solução extrajudicial se soubesse de antemão que aquela abrangência reduzida seria alcançada, pois, pode ter aceitado uma condição que lhe é menos favorável em uma cláusula específica, enquanto buscava obter vantagem em outra. Neste sentido, argumenta-se que invalidada uma cláusula do acordo, todo ele é inválido (art. 848, CC).

Em suma, o elemento da hipossuficiência do empregado ao empregador impõe ao ambiente da justiça do trabalho desafios específicos para a adoção de modelos de solução alternativas de controvérsia.

## REFERÊNCIAS

BEBBER, Júlio César. Reforma Trabalhista: homologação de acordo extrajudicial. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região**, Campo Grande, n.02. 2017.

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

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 09 ago. 1943 (texto original). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 19 jul. 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei n. 10.406, de 10 de jan de 2002. Código Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. Congresso Nacional. Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 mar. 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm). Acesso em: 28 maio 2024.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números**. Brasília: CNJ, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/09/justica-em-numeros-2023-010923.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **Processo 0100998-90.2020.5.01.0205**. Relator: Antônio César Daiha. Publicado em: 09 dez. 2021. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/2814968/1/01009989020205010205-DEJT-09-12-2021.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Diretrizes a serem observadas pelos juízes dos CEJUSCs-JT-2 nos processos de jurisdição voluntária**. 2023. Disponível em: [https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/comunicacao/Links/20190208\\_diretrizes\\_Cejuscs.pdf](https://ww2.trt2.jus.br/fileadmin/comunicacao/Links/20190208_diretrizes_Cejuscs.pdf). Acesso em: 14 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Processo ROT-1001720-52.2022.5.02.0383**. Relatora: Sônia Aparecida Gindro. Publicado em: 18 out. 2023. Disponível em: <https://pje.trt2.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1001720-52.2022.5.02.0383/2#bfe10d3>. Acesso em: 14 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Processo 0020639-88.2022.5.04.0662**. Relator: Manuel Cid Jardon. Publicado em: 14 dez. 2022. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020639-88.2022.5.04.0662/2#e8137cd>. Acesso em: 03 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR-10633-25.2020.5.15.0035**. Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos. Publicado em 17 set. 2021. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10633&digitoTst=25&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=15&varaTst=0035&submit=Consultar>. Acesso em: 03 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR-1000013-78.2018.5.02.0063**. Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Publicado em 20 set. 2019. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000013&digitoTst=78&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0063&submit=Consultar>. Acesso em: 14 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR-1000029-32.2021.5.02.0708**. Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior. Publicado em 02 jun 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1000029&digitoTst=32&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0708&submit=Consultar>. Acesso em: 03 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR-1001260-19.2021.5.02.0054**. Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa. Publicado em 20 out. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001260&digitoTst=19&anoTst=2021&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0054&submit=Consultar>. Acesso em: 03 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo RR-1001542-04.2018.5.02.0720**. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. Publicado em 20 abr. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=324631&anoInt=2019>. Acesso em: 14 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo 1001542-04.2018.5.02.0720**. Relator: Ministro José Roberto Freire Pimenta. Publicado em 03 jul. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1001542&digitoTst=04&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=02&varaTst=0720&submit=Consultar>. Acesso em: 03 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo 10608-30.2020.5.03.0040**. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Publicado em 20 abr. 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=10608&digitoTst=30&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=03&varaTst=0040&submit=Consultar>. Acesso em: 03 fev. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022**. HAN, Taíse (coord.). Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237>. Acesso em: 19 jul. 2024.

CALDAS, Camilo Onoda. **Teoria da derivação do estado e do direito**. 2. ed. São Paulo: Contracorrente, 2021.

CALVET, Otávio Amaral. Acordo extrajudicial homologado judicialmente na justiça do trabalho. *In*: REFORMA Trabalhista - Aspectos Polêmicos. Coordenação: Patrícia Medeiros. Curitiba: Juruá Editora, 2018.

CORREIA, Henrique. **Guia Prático da Reforma Trabalhista no seu dia a dia**. São Paulo: Saraiva, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/17. São Paulo: Ltr, 2017.

DIDIER JÚNIOR, Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 18. ed. Salvador: JusPodvim, 2016.

NERY JR., Nelson. **Comentários ao Código de Processo Civil Comentado**. 1. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito do Trabalho de acordo com o novo CPC**. 10. ed. São Paulo: LTR, 2016.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**: análise da lei 13. 467/2017 – artigo por artigo. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2018.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. Jurisdição e Competência. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais**, Belo Horizonte, 38. ed, p. 172, 2000. Disponível em: <https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1167>. Acesso em: 07 jul. 2024.