

A conciliação na justiça do trabalho: problemáticas do acordo extrajudicial previsto no Artigo 855-b da CLT

Lucas Souto Bolzan

Advogado. Mestre em Ciências Jurídico-Políticas com ênfase em Direito Constitucional pela Universidade de Lisboa – Portugal. Pós-graduado em Direito Público pela Faculdade Escola Superior do Ministério Público do Rio Grande do Sul (FMP/RS). MBA em Direito do Trabalho e Previdenciário pela Faculdade Legale-SP. *E-mail:* lucasbolzan@gmail.com.

Resumo: O presente trabalho visa analisar a prática da conciliação no ambiente da justiça do trabalho, partindo do pressuposto de que este é o objetivo central da especializada. Explora o conceito de *dumping social* e o seu combate no ordenamento jurídico brasileiro. Também destaca como a conciliação no ambiente jus trabalhista pode ser danosa à parte reclamante, apresentando casos reais e seus números. Ainda explana sobre a criação do acordo extrajudicial em jurisdição voluntária que, dependendo do uso por parte dos operadores, se mostra ferramenta ainda mais prejudicial aos trabalhadores. Conclui com a apresentação da possibilidade do uso correto da inovação processual.

Palavras-chave: Direito do trabalho; conciliação; *dumping social*; jurisdição voluntária e acordo extrajudicial

Sumário: **1** Introdução – **2** A usual prática do acordo na justiça do trabalho – **3** O *dumping social* na ótica da justiça do trabalho – **4** A possibilidade do acordo judicial como ferramenta de *dumping social* chancelada pela justiça do trabalho – **5** O acordo extrajudicial (processo de jurisdição voluntária) na justiça do trabalho – **6** Conclusão – Referências

1 Introdução

É inegável que a contextualização atual do direito do trabalho denota uma necessidade de novas soluções para uma regulamentação mais eficiente da relação de poder estabelecida entre o capital e o trabalho. No Brasil, essa “atualização” se deu a partir da aprovação da Lei nº 13.467/2017, a chamada “reforma trabalhista”. Com o advento da nova legislação, passou-se a discutir esse novo direito do trabalho.

A reforma é temerária em inúmeros sentidos. Ela nasce sem legitimidade visto que não foi debatida democraticamente. O projeto de lei que altera mais de 100 dispositivos da CLT foi discutido e aprovado em pouco mais de dois meses. Também é ilegítima porque privilegia somente um lado da relação capital x trabalho: o empresariado. A origem das alterações trazidas pela reforma está nos antigos

folhetins de “modernização” da legislação apresentados pela CNI (Confederação Nacional da Indústria) e da CNT (Confederação Nacional dos Transportes).¹ A reforma tem um lado, correto ou não, ele é explícito.

Avançando, com base nessas reflexões e nesse novo cenário, o operador do direito volta a pensar o direito do trabalho no dia a dia, nas rotinas dos tribunais. É fruto desta constatação a ideia deste artigo, ou seja, a rediscussão da justiça do trabalho. O assunto escolhido foi se modificando no decorrer da pesquisa, que era inicialmente concentrado na política conciliatória da especializada e findou englobando uma novidade da reforma trabalhista, que é o acordo extrajudicial. Inicia-se por apresentar a vocação da Justiça do Trabalho para o acordo e seus números.

No desenvolvimento explana-se sobre o instituto denominado *dumping social*, que é uma construção doutrinária de origem da área econômica, que a justiça do trabalho vem tentando combater. A ideia é conectar a reforma trabalhista ao patrocínio de um *dumping social* ainda mais presente. Acrescido disso, volta-se à temática da conciliação, onde se apresentam números reais de acordos realizados em uma possível suposição de “vistas grossas” da justiça do trabalho com relação a possíveis chancelas de *dumping social* através da homologação de acordos muito desvantajosos para a parte reclamante. Nesse cenário, o autor tenta imprimir sua experiência pessoal na prática e explanar sobre motivos de um acordo em uma tentativa de elucidar o tema do artigo.

Por fim, busca-se nesse estudo analisar os contornos do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, que é inovação processual decorrente da inserção, por meio da reforma trabalhista, da alínea *f* no art. 652 e do novo Capítulo III-A do Título X da CLT. O texto não traz discussões processuais sobre o instituto, não é esse o objetivo. Deste modo, analisará as abusividades praticadas pelos operadores e a atuação da jurisprudência com relação ao assunto.

2 A usual prática do acordo na justiça do trabalho

Ao procurar a justiça do trabalho, em qualquer lugar deste país, primeiramente há uma breve identificação das partes e, minutos depois, o início das tratativas de conciliação. Nesse momento, o trabalhador, representado por seu advogado,

¹ BURGOS, Leonardo. Do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial: uma análise crítica. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 35, n. 412, p. 101-108, abr. 2018, p. 102.

apresenta os valores requeridos² e recebe da outra parte, quando for o caso, alguma proposta conciliatória. Caso não solucionado de maneira amigável, o processo continua. Por fim, após a produção da prova, é tentada mais uma vez a conciliação.³ Isso é definido em lei, pois a CLT torna obrigatória a proposta de conciliação nesses dois momentos processuais – após a abertura da audiência de instrução e julgamento (art. 846) e depois de aduzidas as razões finais pelas partes (art. 850), sendo que a sua omissão pode inclusive gerar a nulidade do julgamento.

Se for analisado de maneira geral, o acordo sempre é a melhor solução. Quando o judiciário viabiliza uma solução equacionada entre as partes, sem ter que utilizar de nenhuma maneira mais gravosa (uma execução com expropriação de bens, por exemplo) é algo a ser comemorado.

Fato é que o acordo na Justiça do Trabalho tem prioridade absoluta.⁴ A conciliação é um princípio do processo do trabalho, visto que só se julga um processo se não for possível compor o litígio. Isso é visto inclusive na legislação infraconstitucional, *v. g.* a Lei nº 9.957/2000,⁵ *in verbis*: “Aberta a sessão, o juiz esclarecerá às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e usará os meios adequados de persuasão para a solução conciliatória do litígio em qualquer fase da audiência”. Também a Lei nº 9.958/2000⁶ na forma do art. 625-D: “Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria”. Como se sabe, a lei ao não atribuir cunho obrigatório à criação dessas comissões citadas, fez “letra morta”.

No Processo do Trabalho, a conciliação ganha eficácia e produz efeitos jurídicos após a indispensável homologação pelo juízo. Na hipótese de o juiz identificar indícios de fraude na conciliação ou acordo manifestamente lesivo,⁷ não deve

² Pós-reforma trabalhista a prática continua, apesar de estranha. Com as alterações da Lei nº 13.467/17, houve a mudança da redação do artigo 840 da CLT, e assim as reclamações devem ter o pedido “certo, determinado e com indicação de seu valor”, sob pena de serem extintas sem análise de mérito. Portanto, a empresa já deve saber, quando do recebimento da inicial, o valor pedido, não necessitando novo questionamento.

³ Ou seja, temos duas tentativas de conciliação na instância inicial, mas não para por aí. Hoje os Tribunais contam com sessões especializadas que inclusive fazem audiências – no TRT4 é o CEJUSC.

⁴ Não só na justiça do trabalho, mas no direito do trabalho em si. A prática da negociação coletiva (que é uma espécie de acordo) é constitucional (art. 8º, VI, da CF). Conforme dados retirados do site do Conselho Nacional da Justiça do trabalho, no ano de 2019, de janeiro até maio, já se realizaram 260.881 conciliações em todo o país. Vide <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/conciliacoes>. Acesso em: 01 jul. 2019.

⁵ Lei que introduziu em nosso ordenamento jurídico o Procedimento Sumaríssimo, que ocorre quando o valor do pedido é de até quarenta salários-mínimos.

⁶ Esta lei criou as comissões de conciliação prévia.

⁷ Podemos citar aqui, somente para fins de exemplo, as “lides simuladas”. É o procedimento de quando o empresário em conluio com advogados, faz com que seus funcionários ajuízem ações, com o objetivo de

homologar o acordo. Aqui talvez entre uma das mais importantes responsabilidades dos juízes do trabalho, fato que analisar-se-á com mais ênfase no decorrer do nosso texto e esse é, possivelmente, o motivo maior de escrevê-lo.

Com a homologação do juízo, o acordo geralmente conclui pela “quitação da inicial e do contrato de trabalho”. Isso finaliza a relação entre as partes na medida em que o empregado somente terá direito à possibilidade de nova ação trabalhista se for recontratado pela empresa ou em outras hipóteses mais raras.

Avançando, com o advento da Lei nº13.467/17, temos a inclusão do artigo 855-B na CLT que dispõe sobre o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Assim as partes, por petição conjunta assinada por advogados distintos, podem postular ao Poder Judiciário a homologação de acordo firmado extrajudicialmente para prevenir futuros dissídios individuais e para que tenha força de título executivo judicial (art. 876 da CLT). Discute-se esse instituto com mais apreço no decorrer do presente artigo.

Com essa breve análise, nota-se que o discurso da justiça do trabalho é pautado através do incentivo à conciliação.⁸ Explana-se sobre o tema objeto deste artigo em outras obras,⁹ mas tem-se que analisar primeiro por que a conciliação é importante (ou não) na justiça do trabalho e como ela pode se tornar danosa aos direitos dos trabalhadores. Para tanto, é necessário aprofundar-se em alguns conceitos importantes.

3 O *dumping* social na ótica da justiça do trabalho

Não é o objetivo do presente trabalho expor as bases teóricas sobre a conceituação do “dumping” e do “dumping social” de forma explícita.¹⁰ A ideia aqui é mostrar ao leitor como ele existe no nosso ordenamento jurídico e como a justiça do trabalho trata o tema.

Primeiramente devemos travar uma discussão sobre a temática da Constituição econômica e a Constituição do trabalho, visto que são as bases teóricas do tema.

homologar acordos em valores inferiores àqueles que seriam devidos. Assim, com o acordo homologado, aquele arranjo é coisa julgada. Discutiremos isso no decorrer do texto.

⁸ As iniciativas são diversas. O CNJ – Conselho Nacional de Justiça instituiu o Movimento pela Conciliação. Em todos os TRT – Tribunais Regionais do Trabalho do país existe a Semana da Conciliação.

⁹ Indicamos, especialmente: FROTA, Paulo Mont'Alverne. *Dumping social: quando o juiz do trabalho combate a concorrência empresarial desleal. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, RS, v. 11, n. 176, p. 45-51, jan. 2015; e MATHIASI, Fernanda Barcellos. O “calar” dos trabalhadores: uma análise da política de conciliação na Justiça do Trabalho frente ao “dumping social”. *Revista Trabalhista: direito e processo*, Brasília, v. 14, n. 56, p. 184-193, jul./dez. 2016.

¹⁰ Isso já foi por demais explorado em nossa doutrina, existindo textos que expõe com minúcias o tema. Sugerimos: FERNANDEZ, Leandro. *Dumping social*. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 80-117.

O professor uruguaio Hector-Hugo Barbagelata¹¹ definiu o dilema entre as duas temáticas: “(...) é óbvio que o direito do trabalho não faz parte do direito econômico, pois seu objeto não é simplesmente regular as relações de trabalho, mas dar proteção ao trabalho e ao trabalhador, o que não significa que não tenha consequências econômicas, mas que as considerações dessa natureza devem estar sujeitas à conquista de seus próprios fins”.

Resumidamente, o aparecimento dos monopólios e figuras similares em conjunto com práticas reiteradas de abuso de poder econômico por parte dos mais ricos que resultam em um estado de fragilização social no início do século XX, conduziram à inserção de normas voltadas ao direito econômico. Isso foi um fenômeno mundial, um limite ao capitalismo feito pela lei.¹²

Na constituição do trabalho é destacada a visão da valorização do trabalho humano. Sobre o tema não existe nada melhor escrito do que os quatro desdobramentos do princípio da valorização do trabalho feitos por Ricardo Camargo,¹³ a saber: o afastamento de interpretações que atentem contra a importância reconhecida ao labor como fonte de subsistência e desenvolvimento, a desconsideração de propostas hermenêuticas que visualizem o pagamento das parcelas trabalhistas como filantropia, o banimento de interpretações que redundem na elevação da desigualdade social e a obstaculização de políticas e atos que impliquem aumento do desemprego.

É com base nas premissas apontadas pelo professor Camargo que se evidencia que o estudo e o combate ao *dumping social* são tão importantes. A conceituação deste fenômeno é: “dumping social pode ser definido como a modalidade de concorrência desleal consistente na comercialização de mercadorias ou serviços a preços inferiores àqueles normalmente praticados pelo mercado, obtidos mediante a reiterada utilização de mão de obra em condições inadequadas a padrões laborais mínimos, gerando danos sociais”.¹⁴

O fenômeno do *dumping social* não é internacional. Existe em sua cidade. Se um incorporador constrói um prédio inteiro sem nenhum trabalhador com carteira de trabalho assinada e não tem problemas com isso, não é *dumping social* contra

¹¹ BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *O particularismo do direito do trabalho*. Revisão técnica de Irany Ferrari; tradução de Edilson Alkmimi Cunha. São Paulo: LTr, 1996, p. 18.

¹² FERNANDEZ, Leandro. *Dumping social*. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 43.

¹³ CARMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Ordem jurídico-econômica e trabalho*. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabril Editor, 1998, p. 55-68.

¹⁴ ARRUDA, Gustavo Fávaro. Entendendo o dumping e o direito antidumping. *Revista de direito da Concorrência*, n. 7, jul./set. 2015, p. 21.

seus concorrentes do mesmo município? Ocorrendo a prática, por consequência lógica, há aumento na desigualdade social brasileira.¹⁵

Conceituam também Jorge Luiz Souto Maior, Ranúlio Mendes e Valdete Severo:¹⁶ “(...) dumping social constitui a prática recorrente, reiterada, de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar vantagem sobre a concorrência. Deve, então, repercutir juridicamente, pois causa um grave desajuste em todo o modo de produção, com sérios prejuízos para os trabalhadores e para a sociedade em geral.”

A nossa jurisprudência já enfrenta esse assunto com certa recorrência, tendo uma enorme gama de jurisprudências que detalham vários casos de condenações de empresas por práticas de *dumping social*. É uma matéria hoje conhecida da comunidade jurídica visto que a justiça do trabalho vem punindo os transgressores recorrentes. A forma de punição é trazida pela doutrina através das *punitive damages*,¹⁷ que são a uma espécie de responsabilidade civil trabalhista (na sua função punitiva): “As condenações punitivas são ordinariamente impostas quando as condenações compensatórias não se mostram como remédio adequado ou suficiente. Os órgãos de jurisdição costumam aplicá-las em situações de necessidade de aumento da compensação dos querelantes, quando haja objetivo de desestímulo na repetição da prática, para compensar delitos civis não perceptíveis ou reforçar punições criminais.”¹⁸

Assim, caso o judiciário encontre uma empresa causadora de *dumping social*, poderá adotar uma sanção punitiva com compensação financeira. Até porque o nosso constituinte não elegeu a obtenção de lucros de maneira desmedida e distante de qualquer noção de responsabilidade social como objetivo nacional, isso seria insensato e falível. Ao contrário, nossa Constituição eleva, como sabido, anseios de valores e objetivos sociais diversos. O exercício do poder econômico deve ser vinculado aos outros tantos princípios da Carta Magna. Sendo assim, a prática do

¹⁵ Em palavras melhores que as nossas: “Constituem uma minoria dentre os empregadores e, por isso mesmo, perpetram uma concorrência desleal que não prejudica apenas os trabalhadores que contratam, mas também as empresas com as quais concorrem no mercado. Além disso, passam a funcionar como indesejável paradigma de impunidade, influenciando negativamente todos aqueles que respeitam ou pretendem respeitar a legislação. Trabalhista.” Vide: SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTR, 2012, p. 9.

¹⁶ MAIOR, Jorge Luiz Souto; MOREIRA, Ranúlio Mendes Moreira; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTR, 2012, p. 10.

¹⁷ É um termo em inglês, com tradução livre no Brasil na doutrina como “condenações punitivas”. Mantém-se o termo em inglês tendo em vista que a maioria dos autores o utiliza no vernáculo original.

¹⁸ SOUZA, Rodrigo Trindade de. Punitive damages e o direito do trabalho brasileiro: adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal. *Cadernos da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, v. 5, n. 8, p. 36-67, 2014, p. 37-38. Neste mesmo artigo, explora-se a origem do termo, na *common law* e as primeiras aplicações no Brasil.

dumping social configura atentado à ordem econômica constitucional e ao modelo capitalista de nosso Estado.¹⁹ Como qualquer outra prática antinatural do sistema, deve ser punida.

Em caso de empresa reincidente em sonegação de direitos sociais existem inclusive autores que defendem a condenação de dano moral, por parte dos magistrados, inclusive de ofício: “(...) devem resultar em condenação de uma indenização, por dano social, arbitrada ‘ex officio’ pelo juiz, pois a perspectiva não é a da proteção do patrimônio individual”.^{20 21}

Conclui-se, sem sombra de dúvida, que a justiça do trabalho combate a prática do *dumping social* e que a matéria está longe de ser superada.²²

4 A possibilidade do acordo judicial como ferramenta de *dumping social* chancelada pela justiça do trabalho

Pode se afirmar, com base em inúmeros dados estatísticos, que o mau empresário, na grande maioria das vezes, ganha com o acordo judicial na justiça laboral. Considerando a seguinte hipótese: uma empresa demite alguns funcionários e não paga o que deve aos trabalhadores. Assim, aguardam as reclamações

¹⁹ FERNANDEZ, Leandro. *Dumping social*. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 155.

²⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Indenização por dano social pela agressão voluntária e reincidente aos direitos do trabalho. São Paulo, 10 de abril de 2006 – site da ANAMATRA.

²¹ O mesmo autor, em um relato talvez mais pessoal, fala sobre o surgimento da indenização por *dumping social ex officio* em nosso sistema jurídico, inclusive citando a evolução da matéria. Ver SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Razão e consciência do dano social: relato literário e histórico. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, MG, v. 60, n. 91, p. 257-282, jan./jun. 2015.

²² Para fins de alargamento do estudo, Enoque Ribeiro dos Santos, em um artigo sobre a matéria conclui tudo que se pode ter dúvida sobre o instituto do *dumping social* em matéria processual: “• Somente os autores ideológicos ou legitimados ope legis poderão postulá-lo no juízo trabalhista, já que não há amparo legal em nosso ordenamento jurídico para postulação e êxito pelo trabalhador, considerado individualmente; • a imposição da reparação ou indenização por dano moral poderá ser judicializada por meio de ações moleculares, pelo substituto processual ou pelo parquet laboral, em juízo de primeiro grau, da mesma forma que as ações civis públicas ou ações civis coletivas; • esta indenização ou reparação também poderá ser imposta por meio de celebração do título executivo extrajudicial (TAC), de titularidade exclusiva do parquet laboral, por via administrativa do inquérito civil; • a legitimidade do Ministério Público do Trabalho decorre de sua própria atribuição na Constituição (inciso III do art. 129 da CF/88), de legítimo defensor dos direitos humanos fundamentais, e dos direitos difusos e coletivos e do interesse público primário da sociedade; • o valor da indenização ou reparação será revertido não diretamente para os trabalhadores retirados da situação de *dumping social*, mas serão beneficiados indiretamente, pois tais fundos serão direcionados para instituições filantrópicas que prestam serviços aos trabalhadores, familiares, vulneráveis, idosos, crianças em situação de risco social, deficientes, ou que se dedicam à inclusão ou requalificação profissional; • em casos específicos, de diligências de força tarefa conjunta ou resgate de trabalhadores, poderá ocorrer a cumulação do dano moral individual e coletivo, pelo *dumping social* praticado pelo empregador, com fulcro na Súmula n. 37 do STJ, neste caso aplicada por analogia; • o papel do Judiciário trabalhista é fundamental na análise dos casos concretos que lhe são submetidos e, se devidamente provados, haverá a condenação exemplar, pedagógica e dissuasória dos empregadores que se utilizam de tal prática deletéria e atentatória à dignidade humana dos trabalhadores.” Vide SANTOS, Enoque Ribeiro dos. O *dumping social* nas relações de trabalho: formas de combate. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, RS, v. 12, n. 196, p. 76-87, set. 2016, p. 85-86.

trabalhistas chegarem. Aqui um primeiro dado que fundamenta esse trabalho: a grande maioria dos trabalhadores ao serem demitidos não buscam seus direitos na justiça do trabalho, mesmo cientes da existência destes. Por eventual receio de possível penalização ou qualquer outro motivo silencia, sendo esta a primeira vantagem para a empresa. Quanto aos que ajuizaram a ação, a estratégia da empresa será a busca por um acordo vantajoso. Para alcançar o seu objetivo, ele conta com uma série de fatores que lhe beneficiam, por ordem: 1. A posição de hipossuficiência do trabalhador; 2. A grande tendência do juiz do trabalho para a conciliação; 3. (Hipótese) O procurador do reclamante, na busca por um resultado rápido, inclusive financeiro, ou talvez por sua falta de conhecimento da matéria, facilita o acordo; 4. A utilização do argumento temporal nas tratativas, visto que a justiça do trabalho, apesar de ser a mais rápida das justiças ainda assim, nos casos de subsistência, não consegue responder de maneira efetiva. Então o trabalhador aceitará receber menos do que lhe é devido, em alguns casos, valores irrisórios, estimulando para que a empresa reitere a conduta. Complementando, por fim, é notório que a grande maioria dos acordos prevê pagamentos parcelados.

Considerando o exposto, buscou-se com base em dados concretos, apresentar ao leitor um quadro estatístico. Para a realização desta análise, serão apresentados os últimos 10 processos em que o autor atuou que resultaram em acordo entre as partes, sem nenhuma valoração, em ordem de tempo. Para fins de diversificação da amostragem, foram selecionados processos homologados por quatro juízes diferentes, em quatro cidades diferentes. Na tabela anexa, temos, portanto, o número do processo, o valor do pedido inicial (conforme nova redação do artigo 840, §1º da CLT que determina pedido certo e determinado), o valor do acordo realizado, a percentagem que o acordo representa do valor pedido inicialmente, e por fim, um resumo dos principais pedidos.²³ Abaixo a tabela:

²³ Aqui foram delimitados cinco temas, no máximo, portanto, não é representação da plenitude do processo.

Tabela 1 – Amostragem de processos

Nº do processo	Valor do pedido	Valor acordado	Porcentagem	Principais pedidos
0020007-62.2019.5.04.0211	R\$27.823,13	R\$8.000,00	28,75%	Vínculo empregatício, horas extras, férias, 13º e danos materiais
0020912-04.2018.5.04.0211	R\$3.900,65	R\$1.800,00	46,14%	Vínculo empregatício, aviso prévio, férias proporcionais, 13º proporcional
0020701-45.2019.5.04.0271	R\$15.884,98	R\$10.400,00	65,47%	Intervalo intrajornada, adicional de periculosidade, férias proporcionais, 13º, aviso prévio
0020781-09.2019.5.04.0271	R\$2.812,11	R\$300,00	10,66%	Horas extras, nulidade do regime compensatório, férias proporcionais, art. 467
0020001-55.2019.5.04.0211	R\$35.740,20	R\$2.000,00	5,59%	Vínculo empregatício, horas extras, férias prop., 13º prop., aviso prévio prop., insalubridade
0021783-48.2018.5.04.0271	R\$38.161,00	R\$3.600,00	9,43%	Condenação subsidiária, horas extras, art. 477, FGTS + 40% e dano moral
0022614-33.2017.5.04.0271	R\$39.000,00	R\$3.600,00	9,23%	Vínculo empregatício, rescisão indireta, horas extras, insalubridade, férias prop., 13º prop
0020069-19.2019.5.04.0271	R\$ 28.491,08	R\$5.000,00	17,54%	Vínculo empregatício, horas extras, equiparação salarial, insalubridade, férias prop., 13º prop.
0020053-02.2018.5.04.0271	R\$88.055,45	R\$40.000,00	45,42%	Vínculo empregatício, horas extras, adicional noturno, RSR, danos morais, 13º, férias
0020690-16.2019.5.04.0271	R\$7.431,53	R\$3.000,00	40,36%	Vínculo empregatício, horas extras, férias prop., 13º prop., verbas rescisórias, arts. 477 e 467

Fonte: Elaborada pelo autor.

Tendo em vista que o autor participa de todos os processos, seja por qualquer um dos lados litigantes (reclamante ou reclamada), importante frisar-se alguns tópicos que norteiam a negociação do acordo, por partes.

Quando se representa o reclamante, geralmente são três os pontos que induzem uma negociação: 1. O estado de hipossuficiência: em casos de dispensa, seja por qualquer motivo, o não pagamento das verbas rescisórias e a não reinserção do trabalhador novamente no mercado de trabalho trazem ao processo contornos de desespero. Essa questão somada ao tempo do processo, faz com que o reclamante anue o acordo mais facilmente e renuncie valores; 2. O ônus da prova: aqui também se vislumbra uma problemática mais complexa. Em casos de pequenas empresas, isso ainda é majorado. O reclamante por vezes tem dificuldade de produzir a prova, que é basicamente testemunhal. Nos casos em que isso ocorre, soma-se com o temor de uma possível sucumbência, induzindo o reclamante aceitar

o acerto. 3. A solvência do devedor: aqui considera-se a possibilidade de receber o devido. Muitas vezes se abre mão ou se aceita um acordo com um parcelamento extenso exatamente para possibilitar uma parte de receber e outra de pagar. Ademais, existe a possibilidade de insolvência futura no decorrer da demanda, pois se já há um litígio onde o empregador não conseguiu quitar os haveres rescisórios, a tendência é que a dificuldade se agravará e o reclamante pode viver uma execução frustrada.

Pelo lado da reclamada, consideremos dois pontos como vitais na negociação do acordo e um terceiro aspecto que depende do cliente e de sua capacidade financeira: 1. A diminuição do valor: o reclamado faz o acordo para diminuir algum prejuízo. Ainda que o acordo seja em um valor elevado em relação ao postulado, como nos casos em que ele beira o valor da causa, segue valorosa a conciliação quando a discriminação no corpo do acordo inclui pagamento de verbas exclusivamente indenizatórias, excluindo da reclamada o ônus de arcar com valores previdenciários e despesas processuais; 2. O ônus da prova: quando se sabe que no *hall* da justiça do trabalho estão testemunhas que a convite do reclamante sabem da realidade do contrato e provavelmente farão a prova contrária aos interesses da reclamada; 3. Correção do processo: ainda que se assuma que o tempo do processo é ruim apenas para o reclamante, esse fato se dissolve na medida em que um litígio trabalhista corrige em níveis até três vezes maiores que a poupança comum.²⁴

Voltando à tabela, observamos que, se somadas as percentagens e feita a média, os reclamantes recebem 27,85% do que pedem. O número é consideravelmente baixo. Não há certeza de que o pedido esteja correto, nem da habilidade dos profissionais que conduziram o processo, mas os números estão aí para análise e, por óbvio, se demonstram abaixo do razoável.

A atuação rotineira na justiça do trabalho torna possível a identificação da existência de uma certa pressão sobre as partes para que façam propostas e até mesmo as aceitem. Quando isso acontece, nem sempre o juiz analisou a matéria, mesmo que superficialmente. Assim, um dos questionamentos levantados nesse artigo é: pode-se dizer que a justiça do trabalho ao homologar um acordo em que

²⁴ Muito embora diga a nova regra do Art. 879, §7º que a atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial, sabe-se que essa legislação nasce inconstitucional, pelo simples argumento de que a TR não corrige. O excelso STF já declarou em decisão vinculante que “a TR não reflete a desvalorização da moeda brasileira e, por isso, não pode ser utilizada para atualização dos débitos judiciais”. A atualização das condenações é, conforme decisão do TST (ED-ARGINC 479-60.2011.5.04.0231), pelo índice IPCA-E a partir de 25-03-2015.

o reclamante recebe, *v. g.*, 10% dos seus haveres rescisórios chancela uma prática de *dumping social*?

Foram listados os principais pedidos na tabela, refletindo uma realidade quase que hegemônica. A maioria dos pedidos na justiça do trabalho versam sobre direitos já adquiridos e que não foram pagos, tais quais: horas extras (dos 10 processos, somente um não discutiu jornada de trabalho), verbas rescisórias etc. Não existem direitos *incertos* e sim *incerteza* na prova desses direitos.

Se a tabela representasse uma certeza de direito, ou seja, a inexistência de dúvida (*res dubia*), não poderia existir o acordo. Caso ocorresse a transação que não abrangesse os 100% do direito, haveria uma renúncia, submissão, que são práticas vedadas pela ordem jurídica vigente.

A questão é analisar quais seriam os problemas dessas homologações judiciais de acordos onde talvez fosse necessário mais critério por parte dos magistrados do trabalho e, por que não, também dos procuradores. De fato, é efetivamente o juiz do trabalho quem pode ou não homologar, visto ser decisão de sua competência exclusiva, objeto da Súmula nº 418 do TST que dispõe: “A homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança.”

A crítica à política conciliatória deve existir porque na prática é observado que as empresas estão usando esse meio para ter vantagem clara e inequívoca de sucesso e economia. No acordo sempre se consegue uma redução da dívida, geralmente sobre direitos já adquiridos pelo empregado, com a chancela do judiciário. Nos casos elencados, esta redução foi de 72,15% do valor reclamado.

É evidente que é superficial a análise aqui feita pelo número pequeno de casos trazidos. São vários os fatores que devem ser avaliados. Não existe um culpado direto, de maneira geral, pelo baixo valor dos acordos. Culpar a magistratura seria irresponsável, as partes ainda mais. É um problema sistêmico, que deve ser estudado e mais bem compreendido.²⁵

²⁵ Sobre o tema: VIANA, Marco Túlio. Os paradoxos da conciliação: quando a ilusão da igualdade formal esconde mais uma vez a desigualdade real. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 185-198, jan./jun. 2007.

5 O acordo extrajudicial (processo de jurisdição voluntária) na justiça do trabalho

5.1 Base legal e aspectos gerais

Se a conciliação pode ser prejudicial à ideia de justiça de trabalho, por representar uma renúncia de direitos do reclamante quando se aceita valores menores que os devidos, a Lei nº 13.467/17 (reforma trabalhista) trouxe inesgotáveis novidades no direito do trabalho pátrio, entre elas, inseriu o Capítulo III-A na CLT, criando um novo procedimento especial no normativo trabalhista, denominado “ação para homologação de acordo extrajudicial”. O novo procedimento não se estabelece lide, como usual no processo do trabalho, mas sim trata-se de uma composição prévia entre as partes que é submetida ao Poder Judiciário para homologação. É o que se está chamando de “acordo legal”.

Diz o art. 855-B consolidado que “O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado”. Na sequência do dispositivo, em seus parágrafos, refere que as partes não poderão ser representadas pelo mesmo patrono (§1º) – o que é dizer o óbvio, visto que a conduta é inclusive tipificada como crime de patrocínio simultâneo de causa (art. 355, parágrafo único, do CP) – e que é facultado ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria (§2º).

No texto legal, há a especificidade de que o juiz do trabalho analisará a composição apresentada²⁶ e, caso entenda necessário, designará audiência e desta restará uma sentença (art. 855-D da CLT), que é possível de ataque pela via do recurso ordinário.

Importante frisar que, como já dito no tópico anterior, aqui também o juiz do trabalho não é obrigado a homologar o acordo, continuando a mesma faculdade da Súmula nº 418 do TST. Pode, portanto, o julgador, além de observar o texto apresentado, ouvir as partes e assim, caso se convença, homologa ou não a contenta.

²⁶ Interessante o contributo de Ana Paula Branco no sentido de que o juiz inclusive pode rejeitar atuar em atividades administrativas como estas, visto que a sua competência é processar e julgar (caput do art. 114 da CF), podendo negar-se à análise do acordo sob os critérios de conveniência e oportunidade. A recusa pode basear-se na possibilidade de o sindicato exercer tal atividade e também na realidade do judiciário trabalhista, com uma carga enorme de processos e um congelamento do orçamentário pelos próximos 20 anos. Vide BRANCO, Ana Paula Tauceda. Os acordos extrajudiciais na justiça do trabalho e a lei n. 13.467/2017: jurisdição voluntária? Validade formal ou material? *Revista LTr. Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 3, p. 270-280, mar. 2018, p. 276.

Como bem leciona Ney Maranhão: “É preciso ter a cautela, porém, de não se imaginar que a função do magistrado, em tais casos, se traduza em rele função administrativa: dado o caráter contemporâneo da atuação do juiz em tais procedimentos sem litígio (prévio, ao menos), tem-se como espécie inequívoca de atividade jurisdicional já que a lei não reserva ao juiz, nos procedimentos da chamada jurisdição voluntária, ao exigir sua chancela para a outorga de eficácia ao ato consensual dos requerentes, o papel de coadjuvante de mero homologador de qualquer coisa que lhe tragam as partes. Seja sobre o objeto, seja sobre a forma e seja sobre os sujeitos envolvidos, cabe ao juiz, independentemente de qualquer provocação, avaliar a juridicidade e eticidade do pedido que lhe é dirigido.”²⁷

Pois bem, os operadores do direito então se deparam com uma novidade processual que pode ser muito vantajosa para as partes, em especial para as partes reclamadas. A modalidade surge do anseio de dar autonomia às partes, no sentido de obterem segurança. Entretanto, não se pode negar que, efetivamente, o procedimento acaba com as lides simuladas, antes comuns.

Em sua gênese a norma tem como objetivo explícito contrariar a Súmula nº 330 do TST,²⁸ segundo a qual qualquer declaração de quitação do empregado para o empregador no ato de homologação, pelo sindicato (à época exigida), não tem poder de dar plena e total quitação às verbas ali discriminadas.²⁹

Antes de entrar na análise jurídica do tema, a reflexão fica no sentido que de a renda média do trabalhador brasileiro é de dois salários-mínimos mensais³⁰ e assim surge o questionamento: esse trabalhador é livre o suficiente, do ponto de vista financeiro, para refutar um “acordo” extrajudicial proposto por seu empregador, com real contestação de valores e parcelas? A vulnerabilidade econômica e social

²⁷ SOUZA JÚNIOR, Antonio Humberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; e AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Reforma trabalhista: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017*. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018, p. 518.

²⁸ Súmula nº 330 do TST: QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003:

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas. I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo. II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.

²⁹ 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? *Revista LTr. Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 03, p. 270-280, mar. 2018, p. 273-274.

³⁰ BURGOS, Leonardo. Do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial: uma análise crítica. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 35, n. 412, p. 101-108, abr. 2018, p. 103-104.

responde o questionamento de forma direta, ainda mais se tratar de verbas rescisórias.

Feita esta constatação, prosseguindo, observa-se que em consulta de jurisprudência nos Tribunais Regionais do Trabalho, de qualquer região, observar-se-á uma gama de decisões sobre a matéria. A maioria versa sobre a possibilidade de acordo, constitucionalidade da matéria e homologação ou não do juízo *a quo*. Ao que parece, o instituto foi desvirtuado. As partes apresentam, na grande maioria das vezes, minutas para homologação de haveres rescisórios, o que definitivamente subverte a ideia protecionista do direito do trabalho.

5.2 A problemática da cláusula de quitação geral

Observam-se dois grandes problemas nesse procedimento, o primeiro é a questão da cláusula de quitação geral. Se houve a apresentação de um acordo onde as partes descrevem o que acordam, questiona-se a necessidade de quitar outras coisas que não aquelas ali descritas. Alguns juízes não têm dado a quitação geral, mas homologado o acordo, o que tem levado os processos aos Tribunais, como se observa:

AUTOCOMPOSIÇÃO EXTRAJUDICIAL - ART. 855-B DA CLT - HOMOLOGAÇÃO - EFEITOS. Tratam-se os autos de “autocomposição extrajudicial”, nos termos do art. 855-B da CLT, para Homologação de Acordo Extrajudicial, com indeferimento do pedido de “quitação ampla para alcançar parcelas de todo o contrato de trabalho”. Pois Bem. De plano friso que a r. sentença não merece qualquer reparo, uma vez que a quitação envolvendo relação jurídica não deduzida em juízo somente é possível em “autocomposição judicial”, em decisão homologatória de processo contencioso, consoante art. 515, II e III e § 2º do NCP. Destarte, nas decisões homologatórias de “autocomposição extrajudicial” a quitação é limitada aos direitos (verbas) nele especificadas. Nessa linha é o disposto no art. 843 do Código Civil, que determina que a transação seja interpretada restritivamente, não sendo possível a quitação genérica de verbas que não constem da petição de acordo. Aplicação analógica do entendimento trazido pela Súmula 330 do C.TST. Por fim, reforça a tese de quitação apenas em relação às parcelas acordadas (constantes da petição comum), a interpretação analógica do art. 855-E da CLT, no qual o próprio legislador determina a suspensão do prazo prescricional restrita aos direitos especificados na petição de acordo. Mantenho. Nego Provimento. (TRT da 2ª Região, 4ª Turma, 1001296-21.2018.5.02.0069 RO, em 21/01/2019, Ivani Contini Bramante) (...).

Parte da doutrina tem se posicionado no sentido de que a homologação não deve dar eficácia de coisa julgada, sempre com vistas de possibilitar discussão judicial futura, em uma limitação da tutela homologatória, assim, rechaça a quitação geral.³¹ Existem vozes contrárias que alegam que a não pactuação de uma cláusula de quitação geral implicaria na impossibilidade da pacificação social, visto que o acordo extrajudicial somente faria com que surgissem mais reclamatórias.³²

5.3 A problemática do acordo para quitação de verbas exclusivamente de cunho rescisório

O segundo problema que advém da novidade processual é a homologação de acordo que envolve somente verbas rescisórias, acrescidos, por óbvio, da cláusula de quitação geral antes discutida. Essa prática deve ser refutada pelo judiciário. Primeiro porque esse tipo de acordo é uma hipótese de “lesão” (art. 157 do Código Civil), visto que parte da premissa da coação econômica presumida na fase de extinção contratual. Deve, destarte, o magistrado considerar que o trabalhador estava sob necessidade urgente e assumiu um acordo manifestamente desproporcional para receber verbas alimentares em decorrência deste estado.³³ Assim, o acordo extrajudicial não deve ser homologado por compreender o pagamento de verbas rescisórias, as quais são incontroversamente devidas ao trabalhador. Como é sabido, o pagamento de tais verbas deve ser feito no prazo estabelecido no art. 477, §6º, da CLT.

Em homologações de acordos desta natureza há claro prejuízo ao trabalhador porque haverá, e isso é uma certeza, tendo em vista que é o objetivo da manobra, a antes comentada cláusula de quitação geralmente plena, geral e irrevogável relativamente ao contrato de trabalho havido. Isso é renúncia a direitos assegurados em lei.

Apesar da homologação de acordos dessa natureza existirem na justiça do trabalho, há precedentes nos mais diversos Tribunais Regionais do Trabalho de

³¹ BURGOS, Leonardo. Do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial: uma análise crítica. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 35, n. 412, p. 101-108, abr. 2018, p. 105 e 106.

³² Efetivamente os autores fundamentam a conclusão de maneira coerente, mas é corrente minoritária. Ver CORNÉLIO, Raphael Lima Lemes; BASSO, Bruno Bartelle. O acordo extrajudicial de natureza individual na Justiça do Trabalho como método alternativo de resolução de conflitos. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 998, ano 107, p. 71-91, dez. 2018, p. 86.

³³ BURGOS, Leonardo. Do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial: uma análise crítica. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 35, n. 412, p. 101-108, abr. 2018, p. 104.

nosso país que revelam a tendência de inviabilidade de homologação de acordos tais como o aqui narrado:

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. PARCELAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS. IMPOSSIBILIDADE ANTE A NATUREZA SALARIAL. INDEFERIMENTO. Acordo extrajudicial firmado entre as partes que prevê o pagamento parcelado das verbas rescisórias, não é admissível ante a sua natureza salarial e que representa a última fonte de renda da pessoa trabalhadora diante do desemprego. Homologação indeferida. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020259-90.2018.5.04.0020 RO, em 19/09/2018, Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso) (...).

Arnaldo Paes inclusive entende que ao apresentarem minuta de acordo extrajudicial com renúncia de direitos trabalhistas, como nos moldes comentados, existe a incidência da regra do art. 80, III, do CPC, ou seja, “usar do processo para conseguir objetivo ilegal”, uma das hipóteses de litigância de má-fé. Ainda, se configurada a simulação, defende o doutrinador a incidência do artigo 142 do CPC, que trata da lide simulada e prevê a aplicação, de ofício, das penas de litigância de má-fé.³⁴

5.4 Outras hipóteses de uso do acordo extrajudicial

Superadas as problemáticas principais, uma corrente de decisões tende a observar o que foi acordado e se o trabalhador realmente teve alguma vantagem. Atendendo o objeto, conclui pela homologação com a cláusula geral, nesses casos, pode-se observar que o órgão jurisdicional atua com maior margem de discricionariedade, exercendo um juízo de equidade:

EMENTA ACORDO EXTRAJUDICIAL. ART. 855-B DA CLT. Não havendo indício de fraude ou de vício de consentimento e atendidos os requisitos previstos nos arts. 855-B e seguintes da CLT e 104 do Código Civil, não há óbice à homologação do acordo extrajudicial firmado entre as partes, *mormente quando este se mostra vantajoso ao empregado* (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020420-76.2018.5.04.0028 RO, em 22/08/2018, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal - Relator) (*grifo nosso*);

³⁴ PAES, Arnaldo Boson. Homologação de acordo extrajudicial – especificidades da jurisdição voluntária. *Revista LTR. Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 2, p. 155-159, fev. 2018, p. 158.

ACORDO EXTRAJUDICIAL. HOMOLOGAÇÃO. ARTIGO 855-B DA CLT. Verificado que a acordo extrajudicial é razoável e vantajosa a ambas as partes, é devida a homologação da transação (TRT da 1ª Região, 6ª Turma, 01002389520185010243 RO, em 09/02/2019, Desembargador Marcos De Oliveira Cavalcante - Relator).

Em outras decisões, observa-se inclusive que existe certa “criatividade” entre os operadores do direito com relação à matéria discutida, na pesquisa sobre o assunto encontram-se coisas esdrúxulas como acordo em contratos ativos com quitação futura, acordo sem nenhum tipo de pagamento em juízo, acordo com renúncia de direito indisponível etc.:

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO GERAL E IR-RESTRITA. CONTRATO DE TRABALHO EM CURSO. A homologação judicial de transação extrajudicial, mediante o procedimento previsto pelo Capítulo III-A do Título X da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido pela Lei 13.467/2017, contempla faculdade do magistrado, nos moldes da Súmula 418 do C. TST, a ser exercida pelo julgador em observância ao seu dever de fundamentação (CF, art. 93, IX e CLT, art. 832), o que restou atendido na decisão recorrida. Inviável cancelar a quitação ampla, geral e irrestrita do contrato de trabalho em curso, inclusive porque esta abrangeria parcelas futuras, em autêntica renúncia antecipada de direitos tipicamente indisponíveis. Apelo desprovido. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020959-75.2018.5.04.0211 RO, em 25/04/2019, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova);

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA. ACORDO EXTRAJUDICIAL. ART. 855-B DA CLT. HOMOLOGAÇÃO. AUSÊNCIA DE INTERESSE PROCESSUAL. Carece interesse processual às partes quando o ajuizamento de ação judicial para homologação de acordo extrajudicial é realizado já existindo prova de quitação dos valores objeto da transação, bem como quando o acordo confere eficácia liberatória à empregadora frente às obrigações trabalhistas decorrentes do vínculo de emprego mantido com a demandante e visa à renúncia do direito de ação. O uso do art. 855-B da CLT com a finalidade de prejudicar o direito de ação da trabalhadora deve ser coibido e desestimulado, sob pena de desvirtuamento do sistema protetivo do empregado, próprio do Direito do Trabalho. Provimento negado. (TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0021131-84.2018.5.04.0027 RO, em 10/04/2019, Desembargador Alexandre Correa da Cruz);

ACORDO EXTRAJUDICIAL. RENÚNCIA DE DIREITOS INDISPONÍVEIS. HOMOLOGAÇÃO PREJUDICADA. É inválido o acordo extrajudicial en-

tabulado pelas partes que tem por objeto a renúncia ao direito de percepção da multa de 40% do FGTS; pois, apesar de o Direito do Trabalho admitir a possibilidade de acordos entre empregados e empregadores (art. 444 da CLT) para permitir a obtenção de benefícios por meio de concessões mútuas, as avenças encontram limite na impossibilidade de se transacionar direitos indisponíveis. (TRT da 8ª Região; Processo: 0000564-93.2018.5.08.0003 RO; Data: 19/02/2019; Órgão Julgador: 4ª Turma; Relator: MARIA ZUILA LIMA DUTRA).

5.5 Implicações inerentes ao mau uso do instituto

Com base no todo exposto, não há como se negar que na forma como se encontra hoje a legislação é o juiz do trabalho o principal responsável pela aplicação correta do instituto.³⁵ Assim, conclui-se que ao homologar um acordo judicial de verbas de cunho exclusivamente rescisório, com ausência total de lide, tal prática induz à prática de *dumping social* e faz com que o juízo infrinja alguns princípios da ética judicial.³⁶ O princípio da imparcialidade, que prevê um tratamento igual entre as partes, é quebrado. O princípio da justiça e equidade é atacado, visto que com a prática não se faz justiça através do direito. O princípio da responsabilidade institucional também não é respeitado porque existe um dano no sistema judicial, de modo indireto. Por fim, a homologação do acordo judicial nos moldes citados ataca também o princípio da prudência, na maneira em que a valoração da medida não é prudente, visto o prejuízo direto para uma das partes.

A homologação do acordo de quitação de verbas rescisórias também fere diretamente dois princípios gerais do direito do trabalho.³⁷ O princípio da proteção é saltado na medida em que o judiciário não tenta corrigir uma desigualdade e sim fortalece a superioridade jurídica do empregador, que se beneficia da contenda. Pelos motivos já narrados, a hipótese fere de morte o princípio da irrenunciabilidade, este que busca limitar a autonomia de vontade das partes, ou seja, impedir que o empregado se despojasse de seus direitos.

³⁵ Apesar de, como popularmente dito, serem os advogados os primeiros juízes da causa e com relação a este instituto, se não existirem dois advogados requerendo ao judiciário, ele não se perfectibilizará, ainda assim, não há como se esperar da advocacia (o que é uma lâstima e gera reflexão) que ela proteja o trabalhador.

³⁶ Originários do Código Ibero-Americano de Ética Judicial, que prevê treze princípios éticos, aceitos pela jurisprudência pátria, vide MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de direito e processo do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 264-266.

³⁷ Extraídos de BARRÓS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 180-196.

5.6 A hipótese possível e recomendável de homologação do acordo extrajudicial

Concluindo, a melhor solução para o acordo comentado foi a trazida por Souto Maior, que descreve um “despacho” possível: “Nos termos do art.652, ‘f’, e 855-C da CLT, e constando que não há agressão a direitos indisponíveis, ofensa ao princípio da irrenunciabilidade ou desrespeito a preceitos de ordem pública, ou seja, tratando-se de efetiva transação, com parcelas regularmente discriminadas, homologo o acordo entabulado entre as partes, consignando-se que a quitação se refere, exclusivamente, aos títulos especificados, segundo o padrão fixado pelos art. 507-B, parágrafo único, e 452-A, §7º, da CLT”.³⁸

Complementando, até por cautela, interessante seria um adendo ao despacho acima de intimação do INSS para verificar possível supressão de tributos. Da mesma forma poderia o juiz intimar, em casos mais específicos, a Fazenda Pública, com base no 722 do CPC.³⁹ Já no caso de não homologação do acordo, as autoridades que devem ser informadas são o Ministério Público do Trabalho e o sindicato da categoria, para tomem ciência.

Destarte, não há outra maneira senão refugar a prática de homologação do acordo judicial nas duas hipóteses aqui criticadas, em especial a que propõe um acordo de pagamento de rescisórias com quitação geral do contrato. Enquanto não se declara a inconstitucionalidade do dispositivo ou se revoga o texto legal, é dever do juiz realizar uma análise ainda mais criteriosa dos pedidos de homologação dos acordos na modalidade comentada, sob pena de dar uma quitação em branco que implicaria na chancela de renúncia de direitos indisponíveis, condição vedada pelos art. 9º, 444 e 468 da CLT, que remetem aos princípios da irrenunciabilidade, da norma mais favorável e da inalterabilidade contratual lesiva.⁴⁰

6 Conclusão

A “reforma trabalhista” foi aprovada em completa dissociação dos princípios e valores edificados em nossa Constituição. Ela praticamente altera o direito,

³⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Prática processual trabalhista: possíveis efeitos da lei nº 13.467/17. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 34, n. 408, p. 25-73, dez. 2017, p. 27.

³⁹ SALVIANO, Maurício de Carvalho. Jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho: a hipótese de homologação de acordo extrajudicial. *Revista Síntese: trabalhista e previdenciária*, São Paulo, v. 29, n. 343, p. 62-68, jan. 2018, p. 66.

⁴⁰ PAES, Arnaldo Boson. Homologação de acordo extrajudicial – especificidades da jurisdição voluntária. *Revista LTr. Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 2, p. 155-159, fev. 2018, p. 158.

transformando-o em uma engrenagem de exclusão social com aviltamento de direitos trabalhistas.

O presente trabalho procurou demonstrar que apesar da prática conciliatória ser uma política judicial incrustada nos mais de 70 anos da justiça do trabalho, ela pode ser falha. É reconhecido que o diálogo é uma ferramenta de pacificação social e quando ele produz um acordo que atende interesses conflitantes, de maneira rápida e eficiente, todas as partes são beneficiadas, inclusive o sistema como um todo. Ocorre que, no decorrer dos anos, a prática negocial da justiça do trabalho pode ter perdido a sua essência.

O instituto do *dumping social* que é combatido pela especializada não pode ser por ela chancelada. Com o fim da leitura se observa que quando um juiz do trabalho homologa um acordo que confere um cheque em branco para o empregador, é o caso de ocorrência de *dumping*, e, neste caso, sob o olhar da justiça especializada.

Nesse contexto de crise sistemática, temos a inovação processual do acordo extrajudicial que nada agregou ao que antes já não era eficaz, pelo contrário, piorou a percepção de justiça. É um dispositivo que prevê um mecanismo de “blindagem patrimonial” por parte das reclamadas quando se homologa um acordo com quitação geral.

Sendo os direitos trabalhistas reconhecidos como direitos humanos fundamentais e que constituem um patamar civilizatório mínimo, não pode a justiça que efetivamente os protege servir de instrumento homologatório da prática de *dumping social*. Conclui-se que não se pode homologar acordos com cláusulas de quitação geral, sendo esta restrita ao que ali está discriminado, com a comprovação do pagamento nos autos. Inviável a ideia de acordos extrajudiciais que versam tão somente sobre verbas rescisórias, nesses casos, inclusive, deve o órgão julgador aplicar pena de litigância de má-fé ao empregador acordante.

The conciliation at labor justice: issues concerning the out-of-court settlement provided in Article 855-b of CLT

Abstract: The present work aims to analyse the practice of conciliation in what concerns the labor justice environment assuming that this is the main objective of this specialized justice. Exploring the concept of social dumping and its struggle over the brazilian legal order. Furthermore, highlighting how harmful the conciliation on the jus labor environment can be to the claimant, showing real cases and their numbers. Yet explaining about the creation of the out-of-court settlement in voluntary jurisdiction as shown, depending on the usage of its operators, can be even more harmful to workers. It can be concluded that with the presentation of the possibility of the correct use of procedural innovation.

Keywords: Labor law; conciliation; social dumping; voluntary jurisdiction and out-of-court settlement

Referências

ARRUDA, Gustavo Fávoro. Entendendo o dumping e o direito antidumping. *Revista de direito da Concorrência*, n. 7. jul./set. 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *O particularismo do direito do trabalho*. Revisão técnica de Irany Ferrari; tradução de Edilson Alkmini Cunha. São Paulo: LTr, 1996.

BRANCO, Ana Paula Taucedo. Os acordos extrajudiciais na justiça do trabalho e a lei n. 13.467/2017: jurisdição voluntária? Validade formal ou material? Competência? *Revista LTr. Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 3, p. 270-280, mar. 2018.

BURGOS, Leonardo. Do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial: uma análise crítica. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 35, n. 412, p. 101-108, abr. 2018.

CARMARGO, Ricardo Antônio Lucas. *Curso elementar de direito econômico*. Porto Alegre: Núria Fabris Ed., 2014.

CORNÉLIO, Raphael Lima Lemes; BASSO, Bruno Bartelle. O acordo extrajudicial de natureza individual na Justiça do Trabalho como método alternativo de resolução de conflitos. *Revista dos Tribunais*, São Paulo, v. 998, ano 107, p. 71-91, dez. 2018.

FERNANDEZ, Leandro. *Dumping social*. São Paulo: Saraiva, 2014.

FROTA, Paulo Mont'Alverne. Dumping social: quando o juiz do trabalho combate a concorrência empresarial desleal. *Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações*, Porto Alegre, RS, v. 11, n. 176, p. 45-51, jan. 2015.

MATHIASI, Fernanda Barcellos. O “calar” dos trabalhadores: uma análise da política de conciliação na Justiça do Trabalho frente ao “dumping social”. *Revista Trabalhista: direito e processo*, Brasília, v. 14, n. 56, p. 184-193, jul./dez. 2016.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Manual de direito e processo do trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

PAES, Arnaldo Boson. Homologação de acordo extrajudicial – especificidades da jurisdição voluntária. *Revista LTr. Legislação do Trabalho*, São Paulo, v. 82, n. 2, p. 155-159, fev. 2018.

SALVIANO, Maurício de Carvalho. Jurisdição voluntária na Justiça do Trabalho: a hipótese de homologação de acordo extrajudicial. *Revista Síntese: trabalhista e previdenciária*, São Paulo, v. 29, n. 343, p. 62-68, jan. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTR, 2012.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; MOREIRA, Ranúlio Mendes Moreira; SEVERO, Valdete Souto. *Dumping social nas relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Razão e consciência do dano social: relato literário e histórico. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, MG, v. 60, n. 91, p. 257-282, jan./jun. 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Indenização por dano social pela agressão voluntária e reincidente aos direitos do trabalho*. São Paulo, 10 de abril de 2006 – site da ANAMATRA.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Prática processual trabalhista: possíveis efeitos da lei nº 13.467/17. *Revista Fórum Justiça do Trabalho*, Belo Horizonte, v. 34, n. 408, p. 25-73, dez. 2017.

SOUZA, Rodrigo Trindade de. Punitive damages e o direito do trabalho brasileiro: adequação das condenações punitivas para a necessária repressão da delinquência patronal. *Cadernos da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região*, v. 5, n. 8, p. 36-67, 2014.

SOUZA JÚNIOR, Antonio Humberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; e AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. *Reforma trabalhista: Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017*. 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

VIANA, Marco Túlio. Os paradoxos da conciliação: quando a ilusão da igualdade formal esconde mais uma vez a desigualdade real. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 185-198, jan./jun. 2007.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

BOLZAN, Lucas Souto. A conciliação na justiça do trabalho: problemáticas do acordo extrajudicial previsto no Artigo 855-b da CLT. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 10, n. 40, p. 83-104, jan./mar. 2021.
