

Acordos extrajudiciais trabalhistas: a chave para destravar investimentos?

07/10/2024

Litigiosidade trabalhista

A excessiva litigiosidade torna incerto o custo da relação de trabalho antes do seu término e pode desencorajar investimentos necessários à criação de postos formais de trabalho. Esta foi a motivação adotada pelo Conselho Nacional de Justiça para aprovar a Resolução nº 586, de 30 de setembro de 2024, que dispõe sobre métodos consensuais de solução de disputas na Justiça do Trabalho.

Para justificar a iniciativa, o CNJ cita o relatório *Justiça em números*, que aponta a evolução do quantitativo de demandas trabalhistas pendentes, que no ano de 2023 teria alcançado 5,4 milhões de processos. O objetivo seria tornar claros os requisitos para que acordos extrajudiciais homologados tenham efeito de quitação ampla, geral e irrevogável.

O ato prevê que o acordo a ser levado à homologação pode resultar de negociação direta entre as partes ou de mediação pré-processual. Para aferir o impacto da experiência, nos seis primeiros meses de vigência, o procedimento só seria aplicável aos acordos superiores a 40 salários mínimos.

A iniciativa tenta impulsionar medida adotada pela Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), que instituiu o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, regulado pela alínea *f* do artigo 652 e artigos 855-B a 855-E da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

O CNJ invoca a necessidade de enfrentamento à suposta excessiva litigiosidade na Justiça do Trabalho. Mas não se ocupa de suas causas. A prática médica ensina que a doença é causada por uma combinação de fatores, que incluem agentes externos e disfunções internas. Identificar sintomas, conhecer os efeitos, mas desconhecer causas, recusar-se a enfrentá-las, pouco contribui para tratá-la.

O ato do CNJ tenta retirar do papel controvertido procedimento criado pela Lei nº 13.467/2017. O legislador, ao introduzir o mecanismo na CLT, tencionou bloquear ao máximo o acesso à Justiça, estimulando a celebração de acordos extrajudiciais para legitimar violações, fraudes e sonegações a direitos.

A litigiosidade decorre do descumprimento sistemático da legislação? Deriva de políticas de desregulamentação e flexibilização das normas? Tem origem na expansão do trabalho informal, precário, terceirizado? Decorre da ineficiência das instituições de aplicação das normas? Está associada ao baixo custo dos encargos pelo desrespeito à legislação? Tem a ver com a cultura de tolerância à violação, à fraude e à sonegação de direitos trabalhistas?

No estudo *Litigiosidade trabalhista – diagnósticos e contribuições iniciais para sua reconfiguração*, realizado a pedido do ministro Luís Roberto Barroso, presidente do Conselho Nacional de Justiça, concluído em julho de 2024 e conduzido por professores da Universidade Federal de Minas Gerais, essas questões foram analisadas de forma quantitativa e qualitativa [1].

Por meio de sistemático e fundamentado diagnóstico, o estudo apresenta múltiplas causas e variadas iniciativas para enfrentar o problema. A litigiosidade é expressiva em razão de descumprimento “*de modo crônico, sistemático e persistente*” da legislação. Para as empresas, avaliando ganhos e perdas, descumprir a lei vale a pena. Estas, entre tantas outras, são causas apontadas. Soluções também são indicadas pelos professores da UFMG.

O CNJ ignorou as causas reais e as soluções adequadas para o enfrentamento da litigiosidade. Terminou elegendo a estratégia mais cômoda de tentar transferir as responsabilidades para os trabalhadores. Estes, contando com a chancela de

Reprodução



juízes e tribunais, aceitando acordos extrajudiciais, renunciando direitos, concedendo aos empregadores quitação ampla, geral e irrevogável, teriam a chave para destravar investimentos e gerar riquezas.

Jurisdição voluntária

A Resolução CNJ nº 586/2024 repete regras contidas no texto legal, como a exigência de assistência das partes por advogados, vedada a representação por advogado comum. Mas contém previsão não contida na lei, ao admitir efeito de quitação ampla, geral e irrevogável ao acordo homologado, ressalvadas hipóteses de nulidade.

O processo para homologação de acordo extrajudicial desenvolve-se por meio de exercício de jurisdição voluntária. Trata-se de tutela assistencial de interesses privados e pressupõe a necessidade de reconhecer, efetivar e proteger direitos. Os direitos trabalhistas são concebidos como *patamar civilizatório mínimo* para as pessoas que vivem do trabalho.

Diz-se 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. Há certos efeitos jurídicos decorrentes da vontade humana, que somente podem ser obtidos após a integração dessa vontade perante o Estado-juiz, que o faz após a fiscalização dos requisitos legais para a obtenção do resultado almejado*” [2].

Destina-se, portanto, a pacificar com justiça o conflito mediante a prestação da tutela jurídica adequada e efetiva em “*um conflito mais ou menos aparente ou intenso, mais explícito ou menos explícito na demanda apresentada ao juiz*”, considerando a realidade social em que está imerso o conflito [3].

Na jurisdição voluntária, o juízo exerce tutela assistencial, participando com seu conhecimento, sua experiência, sua vontade para o nascimento, a validade e a eficácia do ato jurídico. Diante desse caráter assistencial, a atuação do juízo busca tutelar juridicamente os interesses dos sujeitos, garantindo a observância dos direitos envolvidos.

Isso implica especificidades, como a prevalência do princípio inquisitivo e da dispensa do critério de legalidade estrita. No julgamento, há discricionariedade, com exercício de juízo de equidade, podendo o órgão jurisdicional adotar em cada caso a solução que considerar mais conveniente ou oportuna (parágrafo único do artigo 723 do CPC).

Indisponibilidade de direitos

O trabalho é uma manifestação da pessoa da mesma maneira que são o pensamento, a palavra, a consciência e outras similares. Como tal, não pode se subordinar à lógica privada do mercado, tratado como simples mercadoria. Por sua dimensão pública, os direitos fundamentais dos trabalhadores positivados são inderrogáveis pela autonomia privada, individual ou coletiva [4].

Essa natureza impõe a observância da indisponibilidade dos direitos, princípio basilar do sistema justicialista, de acordo com o qual são nulos os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação das normas trabalhistas (artigo 9º da CLT).

Destarte, o acordo pressupõe controvérsia razoável acerca da natureza, validade ou eficácia da relação jurídica ou de um direito. Sendo certo o direito, inexistindo *res dubia*, não haveria acordo, transação, mas renúncia, submissão, vedada pela ordem jurídica, tanto civil quanto trabalhista.

Nesse sentido o artigo 840 do Código Civil de 2002, ao dispor ser lícito aos interessados prevenirem ou terminarem o litígio mediante concessões mútuas. Por meio da transação, admitida tão só quanto a direitos patrimoniais disponíveis, extingue-se a obrigação, mediante a transformação de um estado jurídico inseguro em outro seguro pela troca de prestações equivalentes.

Spacca





No Direito do Trabalho, diante da desigualdade de fato, social e econômica entre os contratantes, a indisponibilidade inata aos direitos implica a limitação da liberdade do trabalhador antes, durante e após a relação de emprego. Isso implica a inviabilidade de concessão de quitação ampla, geral e irrestrita na ausência de dúvida razoável e de concessões recíprocas.

O ato do CNJ, ao prever para o acordo efeito de quitação ampla, geral e irrevogável, intenta subverter toda a principiologia trabalhista, contribuindo para a estratégia de desconstrução do arcabouço constitucional e infraconstitucional de proteção às pessoas que vivem do trabalho.

Nesse contexto, tratando-se de pretensão de quitação ampla, geral e irrestrita, com renúncia a direitos, na ausência de dúvida razoável e sem efetiva contrapartida, incide o inciso III do artigo 80 do Código de Processo Civil, que caracteriza como litigante de má fé aquele que “*usar do processo para conseguir objetivo ilegal*”.

Além disso, havendo mera simulação para quitação de direitos indisponíveis, incide a regra do art. 142 do CPC, segundo o qual “*convencendo-se, pelas circunstâncias, de que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes, aplicando, de ofício, as penalidades da litigância de má-fé*”.

Os princípios e regras trabalhistas, ao estatuírem direitos de indisponibilidade absoluta, consagram parcelas “imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (artigos 1º, III, e 170, caput, CF/88)” [5].

Nesse quadro, é do juízo o poder-dever de recusar a homologação de acordo quando o mesmo implicar preterição de direitos indisponíveis, não especificar a natureza das parcelas, não contemplar o recolhimento dos encargos sociais, não definir responsabilidades trabalhistas e tributárias, não especificar prazo para cumprimento ou incorrer em outras situações que o órgão jurisdicional, em decisão fundamentada, considere impeditiva da homologação.

Cabe ao juízo, em cada caso, verificar as circunstâncias do acordo, inquirindo as partes sobre seus termos e condições. Os efeitos da transação, no âmbito trabalhista, permanecem latentes e somente serão liberados com a chancela judicial. Enquanto não houver a homologação, qualquer das partes poderá se retratar. A desistência é unilateral, independe da aquiescência da outra parte e produz efeitos imediatos [6].

Em um cenário de desconstrução do Direito do Trabalho por meio de alterações legislativas, decisões judiciais e práticas empresariais, ao estimular a generalização do procedimento de homologação de acordos extrajudiciais, a pretexto de destravar investimentos, a Resolução CNJ nº 586/2024 não enfrenta as reais causas da suposta litigiosidade trabalhista e nada contribui para a construção de uma sociedade inclusiva, igualitária, humanista e social.

[1] ANTUNES, Daniela Muradas; ORSINI, Adriana Goulart de Sena; e BOSON, Victor Hugo Criscuolo. *Litigiosidade trabalhista: diagnóstico e contribuições iniciais para sua reconfiguração*. Belo Horizonte: UFMG, 2024.

[2] DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento*. 17. ed. Salvador: Juspodium, 2015, p. 186.

[3] DINAMARCO, Cândido Rangel Dinamarco. *Instituições de direito processual civil*. 3. ed. vol. I. São Paulo: Malheiros, 2003, p. 320.

[4] STF, RE nº 234.186-3, 1ª Turma, ministro Sepúlveda Pertence, DJ 31.08.2001.

[5] DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017, p. 269.

[6] BEBBER, Júlio César. *Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial*. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISÓ, Marco Aurélio Marsiglia; e FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes Reforma Trabalhista – visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017, pp. 263/271.