
Marjorie Ferri: As vantagens do acordo extrajudicial trabalhista

A homologação de acordo extrajudicial foi inaugurada pela reforma trabalhista através dos artigos 855-B ao 855-E da Consolidação das Leis do Trabalho. Esse procedimento de jurisdição voluntária possibilita o acordo entre empregado ou ex-colaborador e empregador de forma consensual, com o objetivo de dirimir eventuais conflitos existentes na relação de emprego.

Como se trata de um instituto novo no ordenamento jurídico trabalhista, ainda há dúvidas entre as ambas as partes. Afinal, qual é a vantagem desse modelo? Quando instituiu a homologação do acordo extrajudicial, a finalidade do legislador foi possibilitar a pacificação dos conflitos de interesse. Cumpridos os requisitos legais — como a exigência de advogados distintos defendendo a vontade de cada lado —, o acordo coloca em pé de igualdade empregado e empregador para negociar.

Na prática, após constituírem seus próprios advogados, as partes apresentam uma petição conjunta contendo as informações dos pontos controvertidos, a intenção e a justificativa para a necessidade de homologação. Também informam o valor do acordo, as parcelas, o prazo para cumprimento, a cláusula penal e se há quitação ou não do contrato, com a assinatura do empregado e do empregador.

Após o recebimento dessa petição, ocorre a suspensão do prazo prescricional da ação quanto aos pedidos nela especificados. Por sua vez, o juiz pode ou não marcar uma audiência — neste caso, realizada para ouvir as partes e verificar se não há qualquer vício de vontade. Com isso, homologa ou não o acordo através de sentença, já que se trata de uma faculdade do magistrado.

Há possibilidade, inclusive, de o acordo ser homologado parcialmente. No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho já se manifestou no sentido de que a atuação do Judiciário na tarefa de jurisdição voluntária é binária: pode validar, ou não, o acordo. Estando presentes os requisitos gerais desse negócio jurídico previstos na lei, o ministro Ives Gandra Martins destacou que a Justiça do Trabalho não deve questionar a vontade das partes e o mérito acordado, assim, cabendo recurso da decisão.

É importante ficarmos atentos às situações em que a medida não se aplica. O acordo extrajudicial fica condicionado a concessões recíprocas e não pode ter valor irrisório. Também, não é possível homologação que aborde somente verbas rescisórias, já que basta um recibo da quitação. As verbas rescisórias podem fazer parte do acordo, sendo clara a legislação, que deve ser incluída a multa do parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

Do ponto de vista do empregador, o acordo extrajudicial atua como prevenção a uma futura demanda trabalhista, resolve pendências com o empregado, possibilita, muitas vezes, o parcelamento do acordo e, sobretudo, pode dar quitação ao contrato. Assim, não abre margem para interpretações diversas: se as cláusulas do acordo são claras, não se fala mais no assunto.

Já para o empregado, a homologação lhe dá voz de igualdade com o empregador. Possibilita, ainda, estabelecer o que entende certo ou errado e negociar o que vai ser pago. Em outras palavras, é um mecanismo de proteção e garantia de direitos trabalhistas. Além de ver satisfeita sua vontade, o colaborador tem a segurança de que, por trás desse pacto, há a possibilidade de intervenção do Judiciário

— que pode forçar a execução em caso de descumprimento do acordo.

Ou seja, é um mecanismo que traz vantagens e garantias para ambos os lados. E, além disso, contribui para desafogar o Judiciário trabalhista das inúmeras demandas complexas e com desdobramentos em várias instâncias.

Date Created

15/03/2020