

ACORDOS EXTRAJUDICIAIS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Uma das grandes alterações da Reforma Trabalhista, que trouxe ao campo material de aplicação das transações judiciais, priorizando as novas formas de solução de litígio, consta do artigo 855-B da CLT, o qual possibilitou a realização de acordos extrajudiciais.

Estima-se que a Justiça do Trabalho é hoje uma das mais caras e que mais possuem processos em tramitação, motivados, em grande parte, pelas rígidas regras estabelecidas nas leis trabalhistas. Dados recentes mostram que 69% dos acordos entre empresas e trabalhadores são homologados. O número é alto, mas está longe do ideal. E analisando as principais causas de não homologação dos acordos, é possível verificar que o instituto da transação extrajudicial merece maior atenção das partes.

Tudo começa com a necessidade de as partes resolverem seus potenciais conflitos, não dirimidos quando encerrada a relação contratual. A discussão sobre os termos e condições do contrato de trabalho, e principalmente os seus reflexos quando findo são inerentes da relação entre as partes.

Antes da reforma trabalhista, os conflitos, mesmo que existindo a possibilidade de serem resolvidos de forma extrajudicial costumavam resultar em litígios. Mesmo que empregado e empregador objetivassem solucionar os seus impasses por meio de negociação, sem a necessidade de ingressar com um processo judicial, tal ato não gozava de segurança jurídica, haja vista que era indevida a realização de transações para encaminhamento ao Tribunal com objetivo único de homologar os termos acordados.

A não possibilidade de acordo, mesmo com a anuência das partes, proporcionava a distribuição de uma nova reclamação trabalhista, pois somente assim era juridicamente possível e seguro para as partes buscarem a anuência do Judiciário.

Agora, com o advento do artigo 855-B é possível que empregador e empregado possam resolver suas pendências antes do ingresso de uma ação judicial, mediante termo escrito e assinado, levado ao conhecimento do juiz.

Após o início de vigência da reforma, o acordo extrajudicial foi uma das modalidades mais utilizadas pelas empresas. O número de 69% dos acordos realizados que foram homologados demonstra a necessidade de uma maturidade do instituto no Judiciário, haja vista que muitos acordos ainda pecam em seus termos e condições para conseguirem a devida validação judicial. Assim, é importante que sejam observadas algumas questões primordiais para a efetiva homologação:

a) O acordo extrajudicial depende que seus termos sejam escritos e formalmente pactuado entre as partes. É necessário que todos os termos sejam devidamente claros, diretos, compreensíveis, evitando-se jargões técnicos que possam colocar em risco a compreensão das partes envolvidas, principalmente o empregado;

b) Tratativas e discussões sobre os termos antecedem o acordo extrajudicial. É importante, em termos de segurança sobre os termos ou alegação de alguma nulidade, arquivar cópias, termos, minutas, tratativas e toda a relação estabelecida

entre as partes desde a intenção do acordo até a sua devida assinatura;

c) É condição de validade que o acordo extrajudicial seja realizado pelas partes devidamente representadas por advogados. A lei não prevê qualquer tipo de vedação na utilização do mesmo advogado para o acordo. Inobstante ser uma situação de jurisdição não contenciosa, deve-se evitar a utilização do mesmo advogado para representar as partes no ato. O acordo extrajudicial prioriza a negociação das partes, mas não exclui os princípios de boa-fé processual e não afasta a hipossuficiência inerente ao empregado nas relações de trabalho, razão pela qual entendemos como condição de validade do acordo a utilização de advogados distintos, inclusive que não pertençam ao mesmo escritório/banca.

d) O acordo é utilizado para solucionar impasses entre as partes dentro de um cenário de legalidade. A utilização do instituto como subterfúgio para reduzir direitos e garantias das partes não é admitida. Caso o juiz perceba alguma situação desse tipo, ou pior, de ocorrência de transação simulada, o acordo não será homologado;

e) É importante conhecer o Tribunal em que será levado o acordo para homologação. Há tribunais que não aceitam a homologação geral do contrato de trabalho, ocorrendo a homologação apenas sobre os termos em que se destina o acordo. Dessa forma é essencial conhecer o tribunal e inserir todas as cláusulas, direitos, obrigações e verbas que se pretende pactuar, evitando que o acordo não atinja a finalidade desejada;

f) É importante saber o procedimento de cada tribunal em termos de processo de homologação de acordo extrajudicial. Alguns tribunais exigem a total discriminação das verbas e o recolhimento prévio da guia de custas judiciais para início do processo de homologação;

g) Apesar de não obrigatório é aconselhável o agendamento de audiência para ratificar os termos do acordo, trazendo as partes, na presença do juiz, ratificando os termos escritos, evitando qualquer alegação de má-fé ou incompreensão dos termos pactuados.

Salienta-se que caberá ao juiz homologar ou não o acordo, e existindo qualquer indício de fraude ou simulação do ato, poderá não só rejeitar a homologação como também aplicar a pena de litigância de má-fé nos envolvidos, em razão de prática contrária ao devido processo legal.

Nesse sentido, priorizar o negociado sobre o legislado e dar maior autonomia às partes para a solução de seus conflitos é, sem dúvida, uma das grandes alterações na legislação brasileira. O índice de aproveitamento dos acordos tende a crescer, bem como a maturidade das partes e do próprio Judiciário sobre o instrumento que auxilia na redução dos índices de contencioso que podem ser solucionados por vias alternativas e válidas.