

Beatriz Moraes: Cláusula em acordo extrajudicial trabalhista

Para a prevenção ao litígio, foi inserida a alínea *f* ao artigo 652 da Consolidação das Leis do Trabalho, que prevê a possibilidade de empregado e empregador fazerem um acordo extrajudicial para homologação da Justiça do Trabalho denominado de Homologação de Transação Extrajudicial (HTE),



Assim, foram estabelecidos nos artigos 855-B e seguintes as

exigências legais para que o processo de jurisdição voluntária possa ser apreciado pelo Judiciário Trabalhista. Dentre as obrigações estão que as partes devem ser representadas por advogados diferentes, mantendo a obrigatoriedade de entrega e comunicação da rescisão do contrato de trabalho no prazo de dez dias, além disso, se necessário, será designada audiência de conciliação.

Na CLT não constam outros requisitos para que as partes obtenham a homologação do acordo, no entanto, os Tribunais Regionais do Trabalho regulamentaram o procedimento, em sua maioria no mesmo sentido, estabelecendo a competência para processamento do Centro Judiciário de Solução de Disputas (Cejusc).

Dentre as regras estabelecidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho, estão a discriminação dos valores acordados, cláusula penal e a responsabilidade fiscal.

Em alguns tribunais, é exigido um percentual específico para a cláusula penal, mas via de regra nenhum dos atos normativos prevê a vedação da cláusula de quitação geral, mas na prática, algumas varas do trabalho decidem nesse sentido, fazendo com que o acordo extrajudicial perca seu objeto, já que a livre transação entre as partes deve ter o efeito liberatório do empregador e caso o acordo não tenha cláusula de quitação geral, o contrato de trabalho ainda poderá ser discutido judicialmente.

A cláusula de quitação geral é comum nas reclamações trabalhistas, mas quando se trata de jurisdição voluntária, é possível que o HTE seja distribuído em uma vara em que o juiz não aceite o acordo nesses termos.

Recentemente, foi publicado no site do Tribunal Superior do Trabalho uma notícia com o julgado da 4ª Turma no RR-11644-98.2020.5.15.0129, com o título "Acordo com quitação geral do contrato de trabalho é considerado válido", validando o acordo com cláusula de quitação geral, citando que para os



ministros a prestação da tutela jurisdicional deve ser somente quanto à validade do negócio jurídico, então, preenchidos os requisitos legais, o acordo deve ser homologado.

No entanto, o julgado em questão não vincula os juízes do trabalho, que decidirão conforme suas convicções individuais, podendo acontecer situações em que num mesmo fórum uma vara valide o acordo e outra vara não.

Em caso do entendimento ser pela impossibilidade de cláusula de quitação geral, o juízo possivelmente determinará a alteração da cláusula, que também poderá ser discutida em audiência de conciliação, sob pena do processo ser extinto sem resolução do mérito.

É importante esclarecer que aceitar a exclusão da cláusula de quitação significa que o empregador, mesmo pagando o valor previsto no acordo, poderá ser processado e julgado pelo contrato de trabalho, sem qualquer segurança jurídica no tocante ao HTE.

Para uma maior segurança jurídica, todos os acordos extrajudiciais devem conter a cláusula de quitação geral, com previsão de que o pagamento dos valores seja feito somente após a homologação e que após a distribuição do pedido, a parte que não assinou o documento peticione ratificando os termos do acordo.

Assim, é possível evitar que o acordo não seja homologado e que não haja prejuízo para ambas as partes em caso de não homologação do HTE, uma vez que ambas as partes concordam com os termos do acordo, reforçando que deve ser respeitada a vontade das partes, garantindo uma maior segurança.

Nos casos em que não houver a reconsideração do juízo quanto ao aceite da cláusula de quitação geral, deve-se recorrer à instâncias superiores, que já têm entendimento favorável e poderão fazer a homologação do acordo.

Portanto, não é recomendável que o acordo extrajudicial seja homologado sem a cláusula de quitação geral, podendo gerar prejuízos futuros, em especial para o empregador, que poderão ser responsabilizado posteriormente, mesmo já tendo feito o pagamento.