

A HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL TRABALHISTA

APPROVAL OF AN EXTRAJUDICIAL AGREEMENT

Murilo Reis Silva¹ | Rafael Freire Ferreira²

Resumo: Sob os influxos da jurisdição voluntária, a reforma trabalhista introduziu a possibilidade e homologação judicial de acordo realizado extrajudicialmente, nesse compasso, o presente artigo discutiu as nuances políticas da mudança, dando boas vindas ao instituto que viabiliza a resolução dos conflitos e auxilia o desafogamento dos foros trabalhistas. Afinal a jurisdição voluntária é um instrumento de estímulo à cultura da consensualidade, à superação da cultura da sentença e à mitigação da diferença entre classes, realizando o ideal marxista pela via do consenso. Como desafio que se impõe, há que se superarem os acordos fraudulentos, à semelhança das lides simuladas. Por fim, objetivou-se estudar as vantagens e desvantagens da homologação de acordo trabalhista extrajudicial à luz da análise contextualizada da hipossuficiência do empregado.

Palavras-chave: Homologação. Acordo Extrajudicial. Reforma Trabalhista.

Abstract: Under the influence of voluntary jurisdiction, the labor reform introduced the possibility and judicial homologation of an agreement extrajudicially, in this measure, the present article discussed the political nuances of change, welcoming the institute that facilitates the resolution of conflicts and helps the labor forums. After all, voluntary jurisdiction is an instrument of stimulus to the culture of consensuality, overcoming the culture of sentence and mitigating the difference between classes, realizing the Marxist ideal by consensus. As a challenge, fraudulent agreements must be overcome, in the same way as the simulated cases. Finally, the objective was to study the advantages and disadvantages of the homologation of an extrajudicial labor agreement in the light of the contextualized analysis of employee hyposufficiency.

Key words: Homologation. Extrajudicial Agreement. Labor Reform.

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista trouxe um novo capítulo para a CLT (Capítulo III-A, artigos 855-B a 855-E), que, sob os influxos da jurisdição voluntária, introduz um instrumento para a homologação judicial de acordos relativos às verbas oriundas da execução e extinção do contrato de trabalho.

A par das questões jurídicas que defluem diretamente do direito positivado, não se pode deixar de notar que a reforma trabalhista, tendo passado por um intenso processo de disputa política, situação, aliás, que vem se mantendo até os dias atuais, ostenta uma matiz ideológica, isto é, uma questão de fundo político subjacente à legislação propriamente dita.

Desvelando-se os discursos políticos por trás da norma (alínea f do art. 652 da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017), o que se vê é que os polos antagônicos do debate, valendo-se em grande medida de ataques incondicionais, acreditam que o posicionamento por si sustentado, direta ou indiretamente, logram êxito em beneficiar a classe trabalhadora, e que os posicionamentos antagônicos militam em desfavor desta, já que nenhum dos lados almeja, ainda que por descuido, macular a imagem perante a classe trabalhadora ou seus grupos de representação.

1 Advogado. Pós-graduando em Direito Administrativo.

2 Advogado. Professor Universitário. Mestre e Doutorando em Ciências Jurídicas. Especialista em Direito Público Material. Autor de diversas obras jurídicas.

À guisa de demonstração do quanto a reforma trabalhista está inflamada pelo discurso político/ideológico, Delgado chega a afirmar que ela aponta para o “[...] antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais” e que haveria “um esvaziamento extremado do princípio constitucional da igualdade em sentido material no contexto das relações empregatícias” (DELGADO, 2017, p.39-40).

Deixando de lado a insensatez dos extremos, e voltando os olhos para os limites do presente estudo, fato é que o art. 652, alínea “f”, da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/2017, inovou no ordenamento jurídico, viabilizando em certa medida a resolução dos conflitos pela via da composição entre as partes e não mais exclusivamente pela intervenção do estado.

Ainda pondo de lado os extremos, as principais divergências sobre as matérias colocam contrareformistas e reformistas em conflito. Recorrentemente, enquanto os contrareformistas entendem que tal medida poderá vir a representar a regulamentação de lides simuladas, e, conseqüentemente, acarretar o enfraquecimento dos princípios da proteção e da hipossuficiência característicos da Justiça do Trabalho sob o pretexto de modernização das relações laborais, os pro reformistas, por sua vez, acreditam que tal medida potencializará a cultura da conciliação, além de fomentar o empreendedorismo com segurança e o desafogamento dos foros trabalhistas.

Com isso, o dispositivo analisado propõe o desafio de abrir as vias do diálogo, ao tempo em que busca, por via transversa, possibilitar sustentabilidade para as empresas, competitividade no mercado nacional e estrangeiro e de estimular a criação e manutenção de empregos.

Aliás, para tecer considerações sobre a conciliação extrajudicial no âmbito trabalhista merece um maior prestígio o princípio do dispositivo, superando o até então priorizado princípio do inquisitivo, mitigando a asserção de poderes exacerbados aos magistrados na consecução da instrução processual, já que o modelo posto “determina ao juiz a utilização dos bons ofícios de persuasão com o fito de alcançar a solução conciliada do conflito” (ORSINI, 2007, p. 139).

Nesse contexto, emerge a seguinte questão: diante do antagonismo entre reformistas e contrareformistas no que tange ao alcance dos efeitos da reforma, quais as vantagens e as desvantagens trazidas pela possibilidade de homologação pelo Judiciário de acordo extrajudicial trabalhista?

Considerando, pois, o efeito difuso que tal alteração normativa acarretará, sobretudo pela quantidade significativa dos cidadãos componentes do mercado de trabalho potencialmente afetados, mostra-se extremamente relevante analisar, para efeito de objetivo geral, as vantagens e desvantagens trazidas pela da alínea f do art. 652 e 855-B a 855-E, todos da CLT, acrescentados pela Lei 13.467/2017.

2 JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA COMO INSTRUMENTO DE ESTÍMULO À CULTURA DA CONSENSUALIDADE, À SUPERAÇÃO DA CULTURA DA SENTENÇA E À MITIGAÇÃO DA DIFERENÇA ENTRE CLASSES: REALIZAÇÃO DO IDEAL MARXISTA PELA VIA DO CONSENSO

Antes de explorar a questão da homologação de acordo trabalhista extrajudicial pelo Juiz, faz-se necessário, para melhor compreensão do instituto, apontar os contornos da jurisdição voluntária.

No ordenamento jurídico brasileiro, sobretudo frente a morosidade processual e a grande quantidade de litígios, vem-se privilegiando o sistema de autocomposição das lides, de tal modo que evitar a judicialização ou torná-la mais célere é imprescindível para desafogar o congestionamento dos processos judiciais.

Diversamente da jurisdição contenciosa, cujo substrato ontológico encontra-se na vocação do homem para a sociabilidade (Aristóteles, 1973, IX, 9, 1169 b 18/20) donde surgem relações intersubjetivas marcadas por divergências das mais variadas ordens, a jurisdição voluntária não pressupõe o conflito de interesses ou a litigiosidade.

A jurisdição voluntária, pressupõe, isto sim, a espontaneidade consensual na busca por uma tutela jurisdicional, de tal modo que a busca pelo órgão jurisdicional não ocorre em razão de uma situação conflituosa, mas sim da unidade de desígnios manifestada pelas partes visando a produção de efeitos jurídicos sobre um bem ou situação da vida.

Nessa linha, Marcus Vinícius Rios Gonçalves apresentando a distinção entre jurisdição contenciosa e voluntária entende que “na contenciosa, busca-se obter uma determinação que obrigue a parte contrária; na voluntária, uma situação que valha para o próprio autor. Ou seja, na primeira, a sentença que favorece uma das partes é dada em detrimento da outra; na segunda, é possível que beneficie ambas” (GONÇALVES, 2016, p. 867).

A seu turno, Fredie Didier JR aduz que a jurisdição voluntária é uma “atividade estatal de integração e fiscalização”, através da qual “busca-se do Poder Judiciário a integração da vontade, para torna-la apta a produzir determinada situação jurídica” (DIDIER JR, 2015, p. 186).

Mesmo com a ampliação da busca pelas formas alternativas de soluções de conflito, em detrimento da “solução adjudicada dos conflitos, que se dá por meio de sentença do juiz” ainda há predominância desse critério que mantém viva a chamada “cultura da sentença”, a qual acarreta o aumento cada vez maior dos recursos, o que explica o congestionamento não somente das instâncias ordinárias, como também dos Tribunais Superiores e até mesmo da Suprema Corte, além das execuções judiciais morosas e ineficazes (WATANABE, 2011, p. 2).

Entretanto, à medida que o modelo tradicional de jurisdição passa por uma crise de efetividade, a ainda tímida expansão da jurisdição voluntária, manifestada pela autocomposição das partes, desponta como “eficaz técnica de gestão do processo [...], possibilitando ao Poder Judiciário prestar um serviço mais qualificado e melhorar o atendimento e o nível de satisfação dos seus usuários”. (VAZ; TAKAHASHI, 2012, p. 2).

Face aos ganhos qualitativos resultantes da autocomposição dos litígios, revela-se de grande importância o aumento de meios alternativos de resolução de conflito, já que tal, em última análise, contribui significativamente para a uma transformação com mudança da mentalidade:

A incorporação dos meios alternativos de resolução de conflitos, em especial dos consensuais, ao instrumental à disposição do Judiciário para o desempenho de sua função de dar tratamento adequado aos conflitos que ocorrem na sociedade, não somente reduziria a quantidade de sentenças, de recursos e de execuções, como também, o que é de fundamental importância para a transformação social com mudança de mentalidade, propiciaria uma solução mais adequada aos conflitos, com a consideração das peculiaridades e especificidades dos conflitos e das particularidades das pessoas neles envolvidas (WATANABE, 2011. p. 3).

Por isso é que a jurisdição voluntária, marcada em grande medida pela manifestação da vontade conciliatória das partes, tem o condão de possibilitar não apenas uma opção democrática para a solução de conflitos, mas também de verdadeiramente conferir pacificação social. Exatamente nesse sentido:

[...] via integrativa e democrática de solução de conflitos para além de reduzir a demanda de processos, o que é apenas uma consequência, apresenta a vantagem da verdadeira pacificação social. (VAZ; TAKAHASHI, 2012, p. 4).

Em consonância com o Novo Código de Processo Civil (Lei 13.105/15), a Reforma Trabalhista também adotou métodos diferenciados de resolução de conflitos, possibilitando a homologação de acordo extrajudicial trabalhista pelo Juiz do trabalho, medida que era informalmente praticada com bastante restrição e que, hodiernamente, legalizou-se.

Transportando todas essas premissas para o tema tratado no presente artigo, pode-se constatar que, ao facultar às partes a possibilidade de homologar acordos extrajudiciais, o que pressupõe um acertamento prévio da vontade conciliatória, a Lei 13.467/2017, acrescentando os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E à CLT, embora muito contestada, deu um grande passo para o estímulo à cultura da consensualidade, à superação da cultura da sentença e, em última análise, à mitigação do conflito de classes tão marcante nas relações laborais, porquanto possibilitou que o preexistente estado de tensão entre empregado e empregador possa ser descontinuado, de tal modo a se alinhar, pelo menos até aqui, aos direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988 pela via da pacificação social.

A propósito, relacionando a Jurisdição Voluntária e a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial trabalhista com a base teórica dos contrareformistas, eminentemente marxista, é possível constatar que ao se harmonizar os interesse da burguesia, aqui representada pelo empregador e aos interesses do proletariado, aqui representado pelo empregado, mediante o livre consenso consciente³ entre essas duas partes, torna-se possível vislumbrar um cenário que represente, a longo prazo e ao arrepio da teoria marxista (questionável pelo forte apelo ao uso da força⁴), a superação do paradigma da luta de classes, de modo a realizar, ainda que por via oblíqua e inusitada, o ideal marxista, com a restauração da autonomia da vontade em detrimento da intervenção estatal.

Nesse diapasão, a se perseverar tais argumentos, estaria esvaziada, ao menos em análise rarefeita, os embates acentuadamente ideológicos que envolvem os pólos até então antagônicos.

Entretanto, até o advento do supramencionado diploma legal, não havia a possibilidade de materialização da jurisdição voluntária a respeito da homologação de acordo trabalhista extrajudicial. É o que abaixo se analisou.

3 SUPERAÇÃO DA LITIGÂNCIA SIMULADA: DESAFIO QUE SE IMPÕE

Uma das grandes preocupações do judiciário trabalhista é a lide simulada, apelidada como golpe da casadinha. Nessa manobra, o empregador se utiliza da Justiça do Trabalho para burlar a legislação atinente e dá aparência de legalidade a relação laboral, sem oportunizar a instrução da situação.

Ante este cenário, prevaleceu até a reforma trabalhista do ano de 2017 a vedação aos acordos extrajudiciais, devendo os acordos ser firmados na presença do magistrado que procederá a homologação.

Para a maioria dos militantes da área, a permissão do acordo extrajudicial, é um retrocesso, já que a efetivação desses direitos sociais estaria comprometida e abriria precedentes para que a simulação das litigâncias prevalecesse.

Data vênia, não se mantém substancialmente esse argumento, tendo em vista que os acordos extrajudiciais já são praticados nas demais áreas do direito brasileiro e estão definitivamente consolidados como a melhor alternativa ante o cenário da nossa conjuntura processual.

Ao invés de reverberarmos a afirmação de que a:

Justiça do Trabalho se transformará em mero órgão cartorário homologador de rescisões de contratos de trabalho em substituição aos sindicatos e aos órgãos do Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou Juiz de Paz, como previam o §§ 1º e 3º do art. 477 da CLT, revogados expressamente pelo art. 5º, I, j, da Lei 13.467/2017. (LEITE, 2017, p. 6).

³ Consciência advinda do acompanhamento técnico de advogado, conforme expressamente previsto no art. 885-B§ 1o da CLT.

⁴ Os proletários não hão de escolher suas armas como tampouco o dia da revolução. Neste ponto, só terão que se preocupar com uma coisa: a eficácia de suas armas, sem se inquietarem com sua natureza. Não há dúvida que, a fim de assegurar as probabilidades de vitória, deverão ser aquelas superiores às dos seus adversários, e, por consequência haverão de utilizar todos os recursos que a ciência põe à disposição dos que têm alguma coisa que destruir.

O desafio que se impõe é adotar a circunspeção máxima na análise dos acordos para que não haja redução do sistema protetivo instituído, mas acautelar também, para que isso não se torne uma obsessão e não se use indiscriminadamente o artigo 855-D da CLT, que aduz: “No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença”, pois assim esgotaria o objetivo de dar celeridade às lides e de desafogar a máquina judiciária.

As fraudes devem ser identificadas e punidas com rigor, mas isso deve ocorrer em todo o Judiciário, não é exclusivo do trabalhista.

4 HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO TRABALHISTA EXTRAJUDICIAL: VANTAGENS E DESVANTAGENS À LUZ DA ANÁLISE CONTEXTUALIZADA DA HIPOSSUFICIÊNCIA DO EMPREGADO

Explicitadas as vantagens da jurisdição voluntária na busca efetiva da pacificação social (fomento a cultura do consenso em detrimento da cultura da sentença), importa apontar quais os seus pontos positivos e negativos.

Conforme acima adiantado, a alínea “f” do art. 652 da CLT, acrescentada pela Lei 13.467/2017 (Reforma trabalhista), possibilitou ao Juiz do Trabalho homologar acordos extrajudiciais nas matérias de competência da Justiça do Trabalho, vejamos: “Compete às Juntas de Conciliação e Julgamento: f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho”.

O processo da homologação do acordo extrajudicial está previsto no art. 885-B da CLT, veja-se:

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica o prazo estabelecido no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Consoante alinhavado anteriormente, a reforma trabalhista, especialmente o tema da homologação judicial de acordo trabalhista extrajudicial, possui uma questão de fundo acentuadamente política/ideológica, cuja menção não se pode furtar, sob pena de incompreensão do alcance do novo diploma.

Sob os auspícios marxistas, os contrareformistas entendem a reforma trabalhista e a possibilidade de homologação de acordo extrajudicial como uma forma que o grande capital vislumbrou para encontrar o “trabalhador livre no mercado de mercadorias” (MARX, 1890, p. 314), uma vez que, com a possibilidade de consenso mútuo entre empregador e empregado estaria livre das amarras, isto é, livre de leis regulamentadoras do mercado de trabalho (SOUTO MAIOR, 2017).

De um lado figuram os reformistas, defendendo que a homologação de acordos extrajudiciais representa a modernização das relações de trabalho, ao tempo em que confere maior segurança jurídica (sentença

formando coisa julgada), celeridade as lides trabalhistas (ausência de audiência de instrução) e efetivas pacificação social, fatores que representariam os pontos positivos. Do outro, os contrareformistas, apreçoando que tal medida tem o objetivo de tornar o Juiz do Trabalho um mero “homologador” e de esvaziar a justiça do trabalho (SOUTO MAIOR, 2017; DELGADO, 2017), fatores que indicariam os pontos negativos.

A despeito do embate ideológico que circuncida esse novo procedimento processual trabalhista, uma análise jurídica da matéria auxilia na identificação dos seus pontos positivos e negativos.

Da mera leitura desses artigos, nota-se a preocupação, ainda que tímida, em dotar o empregado de instrumentos para, ao menos, tornar mais difícil o aviltamento dos seus direitos.

A uma pela exigência legal de que o acordo entabulado seja assistido por, pelo menos, um advogado diferente para cada parte, empregador e empregado, a duas pela possibilidade expressamente conferida ao Juiz para designar audiência e instruir o feito antes de proferir a sentença.

Tais medidas, quando analisadas conjuntamente, ajudam a recobrir, mesmo minimamente, a hipossuficiência do empregado face ao empregador, já que a presença de advogado com aptidão técnica e da possibilidade do Juiz não homologar a sentença, restaura a igualdade comum a qualquer processo trabalhista antes da reforma.

Hermeneuticamente falando, o art.888-D traduz a faculdade da não homologação do acordo, isto é, a possibilidade conferida ao Juiz de homologar ou não o acordo apresentado, o que, aliás, está em consonância com a Súmula 418 do TST, até porque, como alinhavado anteriormente, mesmo em se tratando de jurisdição voluntária o juiz deve exercer atividade fiscalizatória (DIDIER JR, 2015).

Se eventualmente a homologação do acordo extrajudicial for indeferida, deve a sentença ser fundamentada, sob pena de violação ao art. 93, IX, CF/88, art. 489, CPC e art. 832 CLT, sendo exatamente essa atuação do Juiz o ponto fulcral do sucesso ou insucesso do instituto, donde se poderá mensurar as vantagens e desvantagens de sua implementação.

Com efeito, a atividade fiscalizadora do Juiz (DIDIER JR, 2015), bem como a perquirição do contexto de hipossuficiência do empregado e do empregador, são fatores fundamentais para que esse novo instrumento processual não gere distorções.

A análise do perfil do empregado e do empregador vem a calhar, sobretudo diante da pesquisa recentemente divulgada pelo SEBRAE mediante cruzamento de dados do MTE, a partir dos quais é possível verificar que mais de 98% dos empreendimentos privados brasileiros são pequenas e microempresas (SEBRAE, 2017), as quais são as maiores geradoras de empregos no Brasil, representando mais 50% dos empregos formais em 2014 (SEBRAE, 2014).

Tratando-se de microempresas e empresas de pequeno porte o número de empregados e o capital de giro são vertiginosamente reduzidos, o que desnuda, a princípio, o grosso véu de proteção ao trabalhador.

Tal circunstancia põe em questão toda a sistemática atual da proteção ao empregado, na medida em que descortina a intensidade da desigualdade material existente entre os dois protagonistas das relações de trabalho, situação que está diretamente ligada ao tema proposto, uma vez que nesse cenário de aparente atenuação da desigualdade nas relações de trabalho, o empregado ficaria menos susceptível às lesões trabalhistas no momento do acordo.

Ou seja, a grande maioria dos empregadores está apenas ligeiramente melhor posicionados economicamente do que os seus próprios empregados, donde é possível extrair, também por esse raciocínio, que não se mostra aconselhável a aplicação *erga omnes* e indiscriminada hipossuficiência do trabalhador nas relações trabalhistas, caso contrário o ideal de igualdade material acabaria sendo igualmente distorcido.

Diante desses dados, fica bastante crível que a maior parte das relações trabalhistas findadas mediante a homologação de acordo judicial terá por detrás uma hipossuficiência reduzida, porquanto reduzidos os fundamentos do princípio da proteção ao trabalhador, quais sejam, “subordinação jurídica ao empregador; dependência econômica do empregado em face do empregador; ignorância pelo empregado das condições de trabalho e dos seus direitos” (PEREIRA, 2002, p. 29), o que tornará tal medida a mais desejável do ponto de vista da segurança jurídica, da celeridade processual e da pacificação social.

Dizendo de outro modo, a redução da desigualdade material entre empregado e empregador, aumenta a possibilidade da homologação de acordos trabalhistas tornarem-se mais eficazes.

Evidentemente, casos haverá em que a complexidade reduzida da relação de trabalho subjacente ao acordo possibilite o andamento acelerado do feito, já em outros casos a maior complexidade recomendará uma análise mais aprofundada da matéria, sendo que em ambos os casos estar-se-á presente o controle judicial, consoante determina o art.888-D e a súmula 418 TST.

Em verdade, o grande fator comprometedor do novo instituto, visto aqui como desvantagem, con-substancia-se, basicamente, na precariedade da análise dos acordos e fiscalização dos acordos por parte do Juiz devido à imensa quantidade de processos ainda em tramitação na Justiça do Trabalho.

Além disso, não se pode perder de vista que diante do inegável cenário de contraste entre empregado e empregador, não é desejável uma desregulamentação das relações trabalhistas, como poderia soar a alteração legislativa tendente à possibilidade de homologação de acordo extrajudicial, ao contrário, mostra-se razoável uma mera flexibilização da “intervenção estatal, ainda que básica, com normas gerais, abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade” (SÜSSEKIND, 1999, p. 48).

Seja como for, conquanto acalorado o debate político em torno do tema projete um cenário de pouco diálogo, a aplicação paulatina dos novos dispositivos acima apresentados pelos tribunais, pode servir de norte para melhor aclarar as vantagens e as desvantagens da homologação do acordo extrajudicial trabalhista.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebeu-se que a previsão legal de homologação de acordo extrajudicial no âmbito trabalhista é um avanço, pois vem para se alinhar com o ordenamento jurídico brasileiro que tem se direcionado para a valorização da autocomposição, comumente observado nas campanhas do CNJ e nas alterações das leis processuais, como o vigente Código de Processo Civil e a novíssima atualização da CLT.

De um lado figuram os reformistas, defendendo que a homologação de acordos extrajudiciais representa a modernização das relações de trabalho, ao tempo em que confere maior segurança jurídica (sentença formando coisa julgada), celeridade as lides trabalhistas (ausência de audiência de instrução) e efetiva pacificação sociais, fatores que representariam vantagens. Do outro, os contrareformistas, apregoando que tal medida tem o objetivo de tornar o Juiz do Trabalho um mero “homologador” e de esvaziar a justiça do trabalho mediante (SOUTO MAIOR, 2017; DELGADO, 2017), fatores que indicariam desvantagens.

A despeito das vantagens e desvantagens, fato é que as regras impostas para que isto ocorra tiveram o cuidado de impor situações para melhor aproveitamento do instituto, não permitindo que seja deliberadamente utilizado, o que poderia descambar para a simulação de acordos e fatalmente na mitigação dos direitos trabalhistas historicamente conquistados e constitucionalmente consagrados, tais como: obrigatoriedade de representação por advogados diferentes para cada parte; ou a assistência de advogado do sindicato da categoria; a obrigatoriedade do cumprimento dos prazos sob pena de incidência da multa do art. 477 da CLT; a possibilidade do juiz designar audiência para apurar os fatos e ouvir as partes; e a suspensão do prazo prescricional até o trânsito em julgado da homologação do acordo (quando negado).

REFERÊNCIAS

- ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Leonel Valandro e Gerd Bornheim. São Paulo: Abril Cultural, 1973. VI; IV (Os Pensadores).
- DELGADO, Mauricio Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017** / Mauricio Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado. São Paulo: LTr, 2017.
- DIDIER JR., Fredie. **Curso de Direito Processual Civil**. 17. ed. Salvador: Juspodvm, 2015. V.1
- GONÇALVES, Marcus Vinícius Rios. **Direito Processual Civil Esquemático**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A reforma trabalhista (lei 13.467/2017) e a desconstitucionalização do acesso à justiça do trabalho: breves comentários sobre alguns institutos de direito processual do trabalho. **Direito UNIFACS – Debate Virtual**, 2017. Disponível em: <<http://revistas.unifacs.br>>. Acesso em: 26 jan. de 2018.
- MARX, KARL. **O capital: crítica da economia política**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2013.
- ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Juízo conciliatório trabalhista. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 139-161, jan./jun. 2007.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **A história do Direito do Trabalho no Brasil**. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017. V.1(partes 2).
- SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.
- VAZ, Paulo Afonso Brum; TAKAHASHI, Bruno. Barreiras da conciliação na seguridade social e a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado dos conflitos. **Revista de Doutrina da 4ª Região**, Porto Alegre, n. 46, fev. 2012. Disponível em: <http://www.revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao046/vaz_takahashi.html>. Acesso em: 02 dez 2013.
- WATANABE, Kazuo. Política pública do Poder Judiciário Nacional para o tratamento adequado dos conflitos de interesses. In: PELUZO, Antonio Cezar; RICHA, Morgana de Almeida (coord.). **Conciliação e Mediação: estruturação da política judiciária nacional**. Rio de Janeiro: Forense, 2011. p. 3-9.